

UNO SGUARDO DIVERSO SULLA SILICON VALLEY
RECENSIONE A *LA VALLE OSCURA**

Per capire appieno il senso del libro di Anna Wiener, bisognerebbe partire dal titolo in lingua originale: *Uncanny valley*. È letteralmente traducibile in “La valle oscura”, che è poi stata la scelta per la traduzione italiana, ma si tratta, in realtà, di un rimando esplicito alla teoria usata in robotica per descrivere la sensazione di fastidio e di ripulsa che l’utente prova interagendo con un robot umanoide che evidenzia comportamenti strani e differenti rispetto a quelli che ci si aspetterebbe da un essere umano. Una sensazione di straniamento che ben descrive quello che la scrittrice e protagonista del libro prova nel suo viaggio nella tana del coniglio della Silicon Valley. La Wiener è del tutto estranea al mondo della tecnologia. Si è laureata in sociologia e ha vissuto, fino all’età di 27 anni, nel *demi monde* editoriale newyorkese tra uno *stage* mal pagato e l’altro, incontri letterari di alto livello e tartine scadenti. Un peso esistenziale ma soprattutto economico – vive infatti ancora grazie al generoso supporto della sua famiglia – che la Wiener non è più disposta a tollerare. Per questo decide di prendere in mano la sua vita e di fare quello che molti suoi coetanei fanno, andare nell’epicentro mondiale dell’innovazione: San Francisco e la Silicon Valley.

Questa premessa è importante perché il libro è il racconto di una *outsider* in quello che è considerato unanimemente come il *place to be* non solo per i prodotti e servizi digitali che hanno rivoluzionato la nostra vita ma per la cultura che si è sviluppata. Da Stewart Brand ed il suo *Whole Earth Catalog* fino a Steve Jobs, abbiamo capito che tutti i prodotti *Designed in California* sono molto più di un *business* (per altro colossale), ma il risultato di una riflessione culturale, un tentativo non solo di migliorare ma di ricostruire la nostra vita semplificandola, liberando il nostro tempo per le

* Anna Wiener (2020). *Uncanny valley: A memoir*. New York: Farrar, Strauss & Giroux. Ed. italiana: Wiener A. (2020). *La valle oscura*. Milano: Adelphi, pp. 309.

cose che veramente contano. Una visione in fondo umanistica che, partita dalla controcultura americana degli anni Sessanta, si è trasformata in spinta imprenditoriale capace di sfornare nuovi prodotti/servizi senza soluzione di continuità. Questa impostazione si è poi incarnata in una nuova cultura del lavoro del tutto differente rispetto a quella novecentesca. Assenza o quasi di gerarchia, valorizzazione del talento individuale, meritocrazia, flessibilità operativa e imprenditorialità sono diventati i cardini del nuovo lavoro che da San Francisco si sono poi diffusi, con alterne fortune, in tutto il mondo. Comprensibile quindi il fascino che la Silicon Valley esercita: non solo la terra dove tutto è possibile, ma dove si costruisce un nuovo modello di società.

Il viaggio che però Anna Wiener compie sembra mettere in discussione questo magico allineamento tra visione culturale, sviluppo tecnologico e *business*. La Silicon Valley che emerge dalle pagine del libro sembra molto diversa, a tratti quasi irriconoscibile rispetto a quella a cui eravamo abituati.

Partiamo dalla (assenza di) gerarchia e dalla valorizzazione del talento individuale. Le *start-up*, ci insegnano, sono strutture piatte dove il lavoro si definisce strada facendo. Nella realtà vissuta dalla Wiener, invece, la situazione appare molto differente. La cosmogonia sembra molto strutturata e definita. All'apice della piramide c'è la figura del programmatore, il motore primo della scrittura del codice informatico, all'origine quindi dell'innovazione stessa. Il programmatore, in virtù delle sue *skills* tecniche apprese all'università oppure da autodidatta, fa una vita a parte rispetto al resto dell'azienda. Ha totale autonomia e sembra guidato solo dal suo messianico obiettivo di rivoluzione da camera (con il *computer*). Un gradino sotto la figura del programmatore c'è quella del *Ceo* che ha il compito di tenere insieme tutta l'azienda e soprattutto di cercare investitori o possibili *exit* (altre aziende disposte ad acquistare l'azienda). Tutto il resto dei dipendenti, per quanto avvolti nella retorica del talento, svolgono un ruolo per il quale sono facilmente sostituibili con altrettanti nuovi dipendenti desiderosi di partecipare al *party* dell'innovazione. La stessa Wiener, non avendo alcuna competenza tecnica, può aspirare al massimo al ruolo di assistenza clienti che ha sì un valore, ma rimane marginale rispetto al *business*.

Il corollario di questa impostazione è una cultura tossica del lavoro. Al netto delle cene nei ristoranti stellati e dei ritiri di lavoro in hotel di lusso o in luoghi esclusivi, si ha l'impressione che il tentativo del *Ceo* sia premere al massimo sull'acceleratore per consentire nel più breve tempo possibile di raggiungere l'obiettivo del miglioramento del prodotto/servizio, ma soprattutto della vendita dell'azienda stessa a terzi. In virtù anche della facile

sostituibilità del “talenti”, c’è una fortissima pressione psicologica nei confronti dei dipendenti per estrarne il massimo per l’azienda stessa. Tutto questo sembra mandare un po’ in soffitta il *work-life balance*, che appariva come uno dei tratti distintivi della cultura siliconvallica del lavoro.

È bene precisare che non stiamo parlando del fenomeno dell’alienazione di *Tempi moderni* ma sicuramente di un sostanziale scollamento tra il successo dell’azienda e la crescita individuale. Se il *Ceo* insiste sul *purpose*, cioè sul senso ultimo del lavoro di tutti che è quello di realizzare la rivoluzione (tecnologica) e cambiare il mondo, i dipendenti hanno invece la sensazione che per loro il risultato di questa rivoluzione sarà meno rivoluzionario rispetto a quello per il *Ceo*, i programmatori e la stretta cerchia di investitori iniziali.

È proprio su questo punto che Wiener mette in risalto la sostanziale incoerenza e per certi versi la scarsa giustizia sociale di questo meccanismo. Se, infatti, non sei un *Ceo* (imprenditore) oppure un programmatore, molto difficilmente potrai arrivare a raggiungere i ritorni degli investimenti a sei zeri di cui spesso si favoleggia. Non che non siano presenti piani, anche ben congeniati, di *stock option* dedicati ai dipendenti. Ma nella realtà sono percorsi meno esercitabili di quanto si creda. Infatti, per poter accedere a questi piani, per quanto agevolati, è necessario disporre di un capitale proprio che non è facile costruire attraverso il lavoro. Gli stipendi pur elevati, se parametrati a quelli italiani, non consentono infatti di riuscire ad accumulare una quantità sufficiente di risparmi per poter realmente sfruttare le opzioni di acquisto di azioni. La vita a San Francisco ha raggiunto costi di gestione (dall’abitazione al cibo) che di fatto assorbono gran parte del reddito disponibile. A parte i super ricchi *Ceo*/programmatori/investitori che vivono ormai in dei *compound* guardati a vista dalla *security*¹, anche gli ingegneri con stipendi da favola hanno difficoltà ad avere una casa di proprietà per i costi improponibili che questa ha raggiunto, e molti vivono come se fossero eterni studenti in appartamenti condivisi. Il risultato è che solo chi ha un proprio capitale di partenza riesce ad accedere alle *stock option* e a cambiare realmente la propria vita. Gli altri restano dipendenti di lusso con tutti i *benefit* del caso (*free beer*, tavolo da ping-pong, *chef* a disposizione, ecc.).

Da questa prospettiva, il fatto che la maggior parte degli investitori e imprenditori di successo siano maschi bianchi non deve sorprendere. Competenze tecniche di programmazione e propensione al rischio (con un

¹ Su questo aspetto ha scritto delle pagine mirabili Michele Masneri nel libro *Steve Jobs non abita più qui* (2020, Milano: Adelphi).

po' di spalle coperte) portano a questo risultato. In Silicon Valley c'è grande consapevolezza di questo limite e hanno cercato delle soluzioni per incentivare una maggiore parità di genere e una maggiore possibilità di accesso alla ricchezza. I risultati al momento non sembrano particolarmente brillanti. Come la Wiener racconta nel suo libro, la sua assunzione in una importante società di *software* dedicato al mondo *open source*, è avvenuta non in base a talento o competenze particolari ma unicamente per raggiungere una quota minima di lavoratrici in azienda. Per l'autrice questo ha rappresentato una doppia umiliazione: la prima riguarda la sostituibilità/inutilità del proprio lavoro, non essendo nel *core* del sistema, la seconda in quanto donna.

Ma forse uno degli aspetti più sorprendenti che emergono dal libro è la sostanziale separazione tra la cultura che ha portato alla crescita della Silicon Valley e l'evoluzione attuale del mondo delle *start-up*. Se apparentemente il fine ultimo rimane lo stesso, cambiare il mondo, il modo in cui si pensa di arrivarci è molto diverso. Al posto di creare un vero prodotto/servizio funzionante, il gioco sembra più orientato a realizzare prototipi promettenti da vendere ad un mercato affamato di nuovi unicorni da costruire (e relativi profitti da realizzare). Questo cambiamento di metodo ha spesso portato a uno slittamento negli obiettivi dei protagonisti della Silicon Valley (programmatori, *Ceo* e investitori), molto più interessati a ridurre la portata rivoluzionaria delle loro idee e a concentrarsi su *gap* presenti sul mercato, dove la tecnologia può essere dirompente, ma senza che ne consegua poi un reale miglioramento delle nostre vite: Uber su tutti. Il richiamo alla cultura rivoluzionaria rimane più come simulacro. Emblematico l'episodio citato nel libro del pic-nic all'aperto in mezzo alla natura californiana nel quale si ritrovano importanti *start-upper*. Ci si aspetterebbe non solo discussioni accese basate su punti di vista molto diversi sul futuro del mondo ma anche un *party* un po' selvaggio a ritmo di musica e sostanze vietate. Niente di tutto questo: finito di cenare con insalata e salmone alla griglia, tutti fanno fagotto e tornano a casa in buon ordine per concentrarsi sul loro *business*.

Certo, il racconto di Anna Wiener può essere, anzi sicuramente lo è, parziale e autobiografico. Ma non possiamo liquidarlo come puramente *fictional*. È un rapporto di minoranza rispetto alla retorica siliconvallica, che però non possiamo ignorare. Per diverse ragioni.

Primo, perché l'autrice non ha lavorato in oscure *start-up*, ma in quelle che poi sono diventate unicorni²; non è quindi un racconto da “buco della serratura”.

Secondo, perché la “valle oscura”, per quanto distante, è comunque la nostra valle, il luogo nel quale si delinea il nostro futuro, e non possiamo pensare che la sua evoluzione non ci riguardi. La Silicon Valley, per quanto oggi sia ben lontana dalla dinamicità e dal *trend* di crescita che l'hanno contraddistinta in passato, non è in declino, sta cambiando. Le innovazioni future continueranno a venire da lì ed è per questo che dobbiamo osservare con attenzione quello che sta accadendo.

Inoltre, è un monito per noi italiani per evitare facili scimmiettamenti e per riflettere in modo più approfondito sul tipo di lavoro e società che vogliamo promuovere.

Possiamo considerare fallito, quindi, il progetto culturale della Silicon Valley? Difficile dirlo, ma forse un suo aggiornamento è necessario anche in relazione alla necessità di costruire un nuovo substrato culturale più adatto ai tempi che stiamo vivendo. Forse la *great resignation*, il fenomeno per il quale i dipendenti delle più importanti società digitali si licenziano alla ricerca di nuovi stimoli e di maggiore significato in ciò che fanno, è solo una coincidenza. Oppure, invece, è sintomo di un malessere che si sta diffondendo e al quale è necessario porre rimedio. Non sfuggirà all'osservatore attento che, al netto del mondo *crypto*, stanno nascendo moltissime e interessanti nuove iniziative imprenditoriali che si pongono come esplicito obiettivo quello di risolvere, o meglio attenuare, l'impatto ambientale. Una nuova sfida, cruciale per il futuro del nostro pianeta, che speriamo possa dare origine a nuove soluzioni efficaci (mai come in questo momento ne abbiamo bisogno) e soprattutto essere basate su nuovi pre-supporti culturali e sociali.

Marco Bettiol

² Nel libro queste società appaiono con pseudonimi per mettere al riparo la scrittrice da possibili cause legali. Il lettore attento potrà facilmente riconoscere i nomi reali delle società nelle quali ha lavorato la Wiener.