

IL BURNOUT ALLA LUCE DEL *SOLE*

Fino a ieri lavorare per le **big company del tech** o per startup dai fatturati in crescita esponenziale era il sogno di chiunque. Oggi è il settore che sta registrando sempre più casi di **burnout**.

Anche in Italia. Ma cosa è cambiato? Chi è disposto a parlarne racconta di climi da setta e pressioni insopportabili.

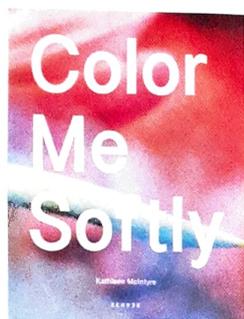
Una realtà che ha ispirato più di un romanzo

di **Adelaide Barigozzi**

Cassie ha 33 anni e da quasi uno lavora nella Silicon Valley, in una azienda unicorno. Ogni giorno fa la pendolare da San Francisco insieme ai tanti dipendenti di startup e big company, che lei chiama "credenti" perché i loro occhi sono vuoti come quelli degli adepti di una setta. E simile a una setta è la casta di lavoratori superpagati alla quale lei stessa appartiene, su cui un sistema basato sulla performance e il controllo esercita una pressione spesso insopportabile. Cassie è un personaggio di finzione, protagonista del romanzo *Qui non c'è niente per te, ricordi?* di Sarah Rose Etter (appena pubblicato in Italia da La nuova frontiera), ma il mondo in cui si muove, sebbene sembri distopico, è reale e riflette la crisi di reputazione che sta vivendo il settore IT, dove è possibile fare fulminanti carriere, ma anche sprofondare in un buco nero. Un recente reportage del canale tv Usa Cnbc è riuscito a penetrare la stretta cortina di riservatezza che avvolge le big

tech registrando decine di testimonianze di sviluppatori e manager di Google, Apple e Amazon in pieno burnout, specie a causa della sfida in corso sull'intelligenza artificiale, mentre già nel 2018 secondo uno studio di Blind su 11.487 lavoratori, quasi il 60 per cento di questi ultimi ne aveva sofferto.

Anche Lucia, 37 anni, ha lavorato in una IT company, ovvero nella sede milanese di una delle 5 maggiori multinazionali occidentali, prima di essere costretta a dare le dimissioni annientata dal burnout. Lucia non è il suo vero nome perché ha accettato di parlare solo in anonimato e la sua storia richiama in modo inquietante il romanzo di Etter. «Andare a lavorare in una di queste compagnie è come entrare in una setta», esordisce infatti. «Tutte hanno una lista di principi fondanti che i dipendenti devono imparare come dei comandamenti, così finisci per introiettarli e parlare con il loro stesso linguaggio. E se non ti adatti, cercano di farti fuori». È



Color Me Softly (Kehrer Verlag, 2024) raccoglie 73 fotografie di Kathleen McIntyre (a destra, una delle opere). Testi Jeff Cowen e Sting Marlon Weston. kehrerverlag.com



quello che è successo a lei. «Ti attraggono con la promessa di una vita migliore, uno stipendio più alto, uffici stupendi, un sacco di benefit – dove ero io si organizzavano molti eventi e ogni volta avevamo trucco e massaggi gratis – ma è una specie di lavaggio del cervello», aggiunge. Anche la gerarchia interna e i rapporti tra colleghi, racconta Lucia, sono alienanti: «Le persone non sono chiamate per nome ma con il proprio livello e si tende a familiarizzare solo tra pari. È un sistema a caste: gli L6, come ero io, hanno diritto a più rispetto e gli L7 sono una specie di divinità, mentre gli L4 sono al loro servizio».

Il vero incubo per Lucia inizia quando il suo lavoro viene messo sotto stretta sorveglianza. «Quando un dipendente è ritenuto non conforme ai loro principi, spesso viene inserito nel Performance Improved Plain (Pip), una procedura usata dalle grandi aziende americane – dove si può licenziare in base alla performance – e che in realtà serve a falciare le persone. In Italia non sarebbe legale, ma la usano per farti pressione. Hanno iniziato a dire che non stavo performando in modo adeguato. Ho chiesto delle prove, ma nessuno me le ha date. Mi hanno messa nel Pip e ho ricevuto una lunga lista di cose

da fare per migliorarmi, ma io a quel punto non ne potevo più: mi sono rifiutata, e questo ha portato a una conciliazione, mi hanno offerto dei soldi e me ne sono andata».

Nel giro di un anno, la stessa cosa si è ripetuta con altre tre persone del suo team. «La gente lavora con l'ansia di finire nel Pip», osserva Lucia. «Le compagnie negli Stati Uniti lo stanno usando per tagliare il personale assunto durante il Covid, quando l'IT ha avuto una crescita enorme che in parte sta rientrando. Un'altra tecnica è imporre ai dipendenti di tornare in azienda. Ti dicono: o vieni in ufficio 5 giorni su 5 o ti licenzio». L'addio allo smart working, inaugurato da Elon Musk al suo arrivo a Twitter poi X, è diventato ultimamente una tendenza nel settore, ha in effetti contribuito al fenomeno delle grandi dimissioni ed è tuttora al centro di un acceso dibattito. Di fatto, Google ha ridotto il lavoro da casa a soli 2 giorni settimanali mentre Amazon, che tra il 2022 e il 2024 ha tagliato oltre 27mila posti di lavoro in quasi tutti i suoi settori, ha comunicato ufficialmente ai dipendenti americani il rientro in ufficio al 100 per cento dal 2 gennaio 2025.

«Storie come queste, di lavoratori privilegiati ma

TI ATTRAGGONO CON LA PROMESSA DI UNA VITA MIGLIORE, STIPENDI PIÙ ALTI, UFFICI STUPENDI, BENEFIT. MA È UNA SPECIE DI LAVAGGIO DEL CERVELLO

sottoposti a enormi pressioni, nella Silicon Valley, così come nelle hi-tech cinesi, ci sono sempre state, solo che nessuno ne era a conoscenza. Ora l'insostenibilità di questa industria sta diventando visibile, ed è un fatto positivo», commenta Francesca Coin, sociologa esperta di lavoro e disuguaglianze sociali, autrice del saggio *Le grandi dimissioni* (Einaudi). «Non c'è un solo perché del fatto che in questi settori ad alta remunerazione, dipinti come all'avanguardia, l'insistenza sulla performance sia diventata sistematica, ma senz'altro l'evoluzione continua della tecnologia impone di essere sempre un passo avanti e questo per i lavoratori della conoscenza è un terreno di sfida, ma anche di frustrazione che implica devozione e una spremitura intellettuale senza sosta». A ciò si aggiunge una narrazione che identifica la tecnologia come un superpotere che invita ad andare oltre i propri limiti biologici. «Il burnout non è una novità: per anni lo si è ignorato continuando a lavorare nonostante tutto, ammetterlo oggi indica la fine dell'idea della performance continua, la vittoria del corpo», osserva Coin. Quanto alle analogie con le sette, peraltro rilevate anche da Naomi Alderman (che conosce bene il mondo tech perché è anche una sviluppatrice di gaming app), nel suo ultimo romanzo distopico *Il futuro* (Feltrinelli), la sociologa non si stupisce: «Dalla Silicon Valley negli anni sono usciti manifesti inquietanti con una visione del futuro in cui la tecnologia si trasforma in un soggetto vivo, e filosofi come il controverso Nick Land, autore del saggio *Illuminismo oscuro*, che esorta a diventare creature postumane».

La presenza fisica unita a una disponibilità digitale senza orari diventano prerequisiti indispensabili. «Essere always-on è un vanto, un merito. È una questione culturale e se non ci stai vieni punita», commenta Lucia. «Una volta io e un collega che non eravamo potuti andare a un meeting a San Francisco per motivi di salute siamo stati costretti ad assistere in streaming ai 5 giorni di incontri a orari californiani, monitorati online. Ma l'esperienza più brutta è stata nel 2022, quando nonostante un'ondata di Covid non hanno voluto rinunciare a un incontro a Madrid, tutti senza mascherina. Mi sono ammalata e ora ho l'asma cronica».

Nel caso di Lucia, il lavoro "avido"

(termine coniato dall'economista Premio Nobel Claudia Goldin) che pretende dalle persone sempre di più, le ha letteralmente tolto il fiato. E per coincidenza (o forse no), la rieducazione del respiro è la metafora usata da Edoardo Vitale nel suo romanzo d'esordio *Gli straordinari* (Mondadori) per ritrarre la sofferenza e lo scollamento di chi lavora in modo totalizzante. I protagonisti sono due creativi, una coppia, che hanno ideato una app per favorire la meditazione a scopi performanti per una multinazionale specializzata in comunicazione digitale e greenwashing (l'altro tema forte del libro è l'incapacità dell'uomo di fronte all'emergenza climatica).

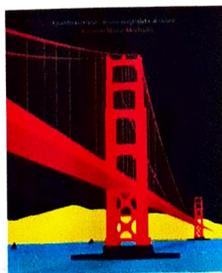
«Eravamo braccati da report, analisi, dataset, andamenti trimestrali, metriche, comportamenti degli utenti, download (...). Saltuariamente controllavo il conto in banca solo per tranquillizzarmi. La mia mente si stava inaridendo», scrive Vitale dando voce al disagio dell'uomo, l'io narrante. «È una storia che in Italia chiunque oggi abbia tra i 20 e i 40 anni potrebbe avere vissuto», spiega. «Persone cresciute con l'idea che il lavoro è tutto, salvo poi scoprire quanto invece sia precario e incerto, un obiettivo che richiede molto più impegno rispetto ai tempi dei loro genitori. Così, quando riescono a trovare un contratto a tempo indeterminato in un'azienda solida, si lasciano assorbire completamente».

In Italia le big company hanno fatto scuola, sebbene fino a un certo punto. Startup e aziende IT in questi anni hanno attirato neolaureati delle migliori università con buoni stipendi (per i nostri standard), assicurazioni sanitarie a cinque stelle e sedi simili a parchi gioco con pingpong, salette per la meditazione, lounge bar sul rooftop. Eppure, anche il fascino di questi luoghi idilliaci, spesso in cima alle classifiche dei Best Workplaces, inizia a scricchiolare. «Hanno creato l'illusione di lavorare in piccoli paradisi, ma il mercato in cui operano è sempre più competitivo. Così la realtà ha preso il sopravvento», osserva Vitale. Anche lo scrittore chiama in causa la pandemia: «Ci siamo ritrovati chiusi nei nostri appartamenti a continuare a lavorare come prima, ma senza sapere cosa sarebbe accaduto il giorno dopo. All'improvviso avevamo più tempo libero e abbiamo iniziato a porci delle domande. E a chiederci se ne valeva la pena». |

Silicon burnout

Qui non c'è niente per te, ricordi? di Sarah Rose Etter (pp. 228, ed. La Nuova Frontiera)

racconta le vicissitudini di una trentenne schiacciata dalle ferite del proprio passato e dal clima opprimente, e le crescenti pretese della tech company per cui lavora.



QUI NON C'È NIENTE PER TE, RICORDI?

INF

LA NUOVA FRONTIERA