



Nel 2008 la Fondazione Adriano Olivetti ha contribuito alla realizzazione del volume “I leoni della Silicon Valley” di Fiorella Kostoris e Gianfranco Rossi, edito da Guerini e Associati.

Il volume ripercorre la straordinaria vita di dieci italiani di successo accomunate da una stessa vicenda: la scelta, inevitabile o perseguita, di abbandonare il Bel Paese alla volta degli Stati Uniti. Lì nella Silicon Valley, hanno creato le loro imprese, hanno trovato i capitali per realizzare le invenzioni più sorprendenti dei nostri tempi e sono diventati a loro volta operatori di venture capital per incentivare e promuovere le imprese di altri ricercatori.

Dall'introduzione di Carlo Ronca: “...nelle biografie del volume si ritrova una citazione troppo frequente per essere casuale: è il nome, la cultura, la storia, in quell'area di California, di un'impresa che si chiama Olivetti”.

DI SEGUITO RIPORTIAMO LA VERSIONE INTEGRALE DELL'INTRODUZIONE.

INTRODUZIONE

Il mondo è sempre stato “globale” per l’uomo moderno. I ruoli da lui inventati –viaggiatore, mercante, conquistatore o missionario, emigrante, studioso e scienziato, imprenditore, colonizzatore, ...– hanno continuamente testimoniato la mancanza di confini “insuperabili”. Questo vale sia che si legga la storia umana nella sua dimensione geografica che nella sua dimensione di sviluppo ed estensione di “conoscenze”.

Ogni società umana, per valicare i propri confini e per praticare le strade del mondo, ha utilizzato con intensità diversa i molteplici ruoli sopra elencati. Questo lo vediamo ogni giorno più chiaramente, poiché ogni giorno ci apriamo o chiudiamo nei confronti del mondo stesso. Lo facciamo noi come persone, lo fanno le strutture organizzative che costituiamo, lo fanno le comunità che ci comprendono.

Non vi è sempre apertura, con il suo corredo di scoperta e sviluppo, come non si rimane stabilmente chiusi. Vi sono cicli della cultura delle società umane che portano a far prevalere, in loro, certi ruoli su altri. Poiché i confini vengono superati solo da uomini che sanno scegliere un ruolo specifico, il potenziale ad aprirsi di una società entra in crisi quando molti o tutti, tra i possibili ruoli, non trovano interpreti in essa. E’ come se si cessasse di far parte del mondo.

L’Italia è stata ed è un paese a corrente alternata rispetto al globale ed alle capacità di interazione oltre i propri confini. Dove siamo ora? Le storie di vita di questo libro lo fanno capire in rapporto ad alcuni ruoli. Si tratta di quelli maggiormente fondanti per la nascita della società della conoscenza, che è legata allo sviluppo e al traferimento delle tecnologie “physics and biology based¹” e dunque alle ricadute “applicative” di queste scienze, centrali per l’umanità in questi ultimi decenni.

¹ The Economist, June 16th 2007, pag.13

Le storie di questo libro parlano in particolare di ingegneri e fisici elettronici, di architetti costruttori, di biochimici e medici, delle loro modalità di agire nel mondo, dei profili professionali e di ruolo da loro assunti. Ci dicono come, nell'arco degli ultimi quarant'anni, il nostro paese ha sviluppato o tutelato le "credenziali" dei propri cittadini nel mondo e, di conseguenza, ha consentito la costruzione delle loro "legacy" personali verso il futuro e verso le comunità di origine.

Lasciamo al lettore il compito di elaborare i due concetti che costituiscono l'asse portante delle "Vite parallele"² qui narrate:

- quello fondamentale della "costruzione pro-attiva" del proprio "Curriculum Vitae"³. Che porta con sé la domanda: che cosa dovrebbe continuare ad accadere in Italia perché altre persone possano pensare come ripetibili le vicende qui narrate?
- quello della "mobilità personale", come paradigma necessario e positivo per una carriera basata sul merito e sul valore delle cose fatte. Trattandosi di un valore legato alla propria "passione per la Conoscenza", questo secondo elemento fa sorgere l'interrogativo: che cosa potrebbe

² Si propone una lettura "comparativa" dei percorsi e dei traguardi professionali raggiunti dai testimoni del nostro tempo, che si narrano in questo libro. Non vi sono greci e romani a confronto, Alessandro e Cesare, come nella celebre opera di Plutarco, ma passaggi e argomentazioni, che, nella loro diversità, mettono in rilievo opzioni e scelte di vita e di lavoro sui temi di fondo dello sviluppo personale e sociale: il senso del perché ci si muove nel mondo, il valore e la spinta di competenze aggiornate o di talenti "naturali", l'impresa e l'imprenditore come radice e "tutor" per altre imprese e imprenditori, la presenza di forze sia centripete che centrifughe nelle terre natali,....

³ Tutte le storie raccontate sono storie di "primi della classe". Nessuna delle voci narranti lo esplicita per quel ritegno tutto italiano di non voler apparire come tali?

accadere in Italia se persone di questo tipo limitassero il proprio raggio d'azione al nostro paese?

Si propone qui la ripresa dei temi dell'innovazione e dello sviluppo agganciati al tema della generazione di "cervelli" competitivi e adatti al mondo, come atto più significativo per la creazione di valore in un paese e nelle sue comunità.

Uno degli aspetti discriminanti introdotti dalle autobiografie è certo l'accesso ai capitali finanziari per il proprio progetto di lavoro; non a caso la maggior parte dei dieci intervistati hanno a che fare con il venture capital e la creazione d'impresa.

Sono Infatti approdati in un luogo specifico, la Silicon Valley, dopo aver svolto attività tecniche, manageriali, imprenditoriali, e di ricerca. Non si tratta di un luogo comune, si tratta, e mi pare che sia sottolineato energicamente dai diversi protagonisti, della miscela necessaria per lavorare orientati al futuro, proprio e degli altri, che sino ad oggi si è espresso principalmente nella "Bay Area" di San Francisco e che, nel mondo piatto e senza confini dell'Economia della Conoscenza, è replicato e replicabile anche altrove, dalla vecchia Europa all'India di Bangalore. A quali condizioni e in che modo si riesce a creare un'idea d'impresa e a farla è **il vero tema di questo libro.**

Nella "casualità" della lista dei "leoni" della Silicon Valley –come è il titolo di questo libro– incontrati e di cui riportiamo le biografie, ritroviamo in queste una citazione troppo frequente per essere casuale: è il nome, la cultura, la storia, in quell'area di California, di un'impresa che si chiama Olivetti. E' solo per nostra convinzione e esperienza personale che potremmo proporre l'Olivetti come matrice di riferimento per alcune delle migliori intelligenze e capacità imprenditoriali italiane esportate e ancora attive negli USA? Oppure il nome Olivetti compare per le sue particolarità nell'essere impresa, simili a quelle di altre imprese in Italia e altrove, anche se qui non citate? Pensiamo che siano state le caratteristiche di Olivetti a creare le interazioni raccontate.

Riprendendo quanto detto in apertura, Olivetti, per cultura d'impresa e per realizzare la propria visione e missione, fu infatti capace di inventare, costruire e far vivere molti dei ruoli "organizzativi", che permettono di superare i confini fisici di un ufficio, di un laboratorio, di una comunità locale e vivere nel mondo.

Questo dimostra certamente che la qualità e la cultura globalizzate di un'azienda servono ad aggregare talenti, ma ci conferma soprattutto che per esportarli (l'Italia è sempre stata un attore nel mercato dell'offerta dell'economia della conoscenza, dagli architetti di San Pietroburgo agli "esempi" di questo libro, campione statistico di una schiera ben più numerosa) è molto utile o necessario avere imprese capaci di dare le basi per la costruzione dei singoli Curricula Vitae e di stimolare ad una mobilità, che non sia quella del migrante.

Come si evidenziano i talenti che possano lavorare "senza confini"? Il punto di partenza è certamente l'Accademia, che li deve "dotare" delle conoscenze di partenza, delle loro "credenziali" iniziali.

Ciò è necessario ma non sufficiente. Occorre avere la capacità, o la vocazione, per svolgere uno dei ruoli con cui si superano i confini.

Ma capacità o vocazione sono qualità che si scoprono o si sviluppano sul campo. E' possibile e ripetibile scegliere e occupare i ruoli adatti al lavoro nel mondo, se vi è un'impresa che li propone, almeno per compiere i propri primi passi.

Nella storia delle imprese italiane non solo Olivetti è stata sorgente di queste "proposte". Altre ve ne sono state e ve ne sono.

Nelle biografie di questo libro vediamo altresì percorsi influenzati da una capacità di proposta e di cambiamento personali. Ci pare rilevante, per esempio, che alcuni dei nostri testimoni abbiano trasferito la propria esperienza, acquisita nel contesto delle

tecnologie basate sulle scienze fisiche, al mondo alimentato dalle bioscienze, anticipandone il Big Bang accaduto all'inizio di questo secolo⁴. Indicativa sarà, ad esempio, la lettura della storia di chi arrivò a lavorare sulla sintesi dell'insulina umana.

Molte delle storie di questo libro fanno capire ai talenti italiani, oggi ancora giovani, come è possibile incontrare un'impresa, che li indirizzi, e alla categoria dei "policy maker" quanto sia positivo e ricco di frutti per il futuro avere culture d'impresa attente ai valori competitivi essenziali per l'economia della conoscenza. Solo un intelligente equilibrio tra dote ricevuta e lascito distribuito dal singolo e dall'impresa libera le energie per vivere nel mondo.

Al di là del riferimento specifico all'impresa Olivetti, che coinvolge la metà dei nostri testimoni, da tutte le autobiografie emergono alcune pratiche o regole empiriche, che servono a misurare le potenzialità e a indirizzare le modalità d'azione del nostro paese, in questo momento, nell'arena del mercato/economia della conoscenza. Tali pratiche, in particolare, hanno come prerequisito la presenza operativa, nelle imprese del Paese, di almeno una delle seguenti capacità:

- ✓ di generare impresa attraverso
 1. spin-off di vocazioni a fare impresa e di abilità di management. I distretti industriali e la capacità di trasformazione nel nostro tessuto economico sono la testimonianza che esistono flussi vitali che riescono a scorrere, dal grande al piccolo e dal piccolo al grande, entrambi belli e naturali per il nostro paese.
 2. creazione di valore, con l'accumulo di capitale intellettuale "in eccesso" costruito nelle aziende

⁴ The Economist, June 16th 2007, pag.13

con gli “intangibili”⁵ (in particolare quella combinazione variabile e mai compiutamente rappresentata nelle *brochure* aziendali di: capitale umano, stock-option, relazioni, immagine, proprietà intellettuale...) e liberato verso l'esterno. Il cosiddetto “Made in Italy” è la testimonianza di un processo di questo tipo, che genera quella conoscenza diffusa e “implicita” che costituisce la base di creatività individuale e collettiva, che solo talvolta fa emergere i valori patrimoniali, che il nostro paese possiede di più e meglio, forse, di altri

- ✓ di conoscere, di governare e di cambiare le caratteristiche della propria cultura interna, affinché queste siano tali da svilupparne le capacità innovative: “the most important factor driving innovation is the internal culture of the company” (da *Larry Yu- Measuring the culture of innovation*, MIT Sloan Management Review, Summer 2007, pag. 7). Un’impresa non diventa innovativa solo per volontà o decisione del suo Ceo.
- ✓ Di spingere il sistema dell’educazione ad essere “strumento di sviluppo” delle imprese, in quanto costruttore delle prime credenziali delle persone, che sono costituite dal loro CV
- ✓ Di essere fattore di integrazione tra le culture del mondo e quelle delle comunità dell’Italia, come appare dalle storie di vita di questo libro.

L’ordine in cui si pongono le evidenze “empiriche” qui proposte, relative ai driver delle imprese per promuovere i “cervelli” del paese, è quello della complessità e dell’interazione crescenti tra

⁵ Luciano Gallino (Dalla prefazione al libro di C. Ronca *Competere con gli intangibili*): “Per un’impresa gli intangibili sono il marchio di fabbrica: i brevetti; la cultura organizzativa; il livello di formazione del personale; le competenze relative a prodotti e processi accumulate con anni di pratica; le conoscenze esplicite e tacite, di ordine sia tecnico sia relazionale che uomini e donne che in essa operano portano in sé ed utilizzano ogni giorno nelle loro attività”

impresa e società. Per la parte finale dell'elenco i casi esemplari sono, in questo momento, molto rari. Ma possono crescere

Leggendo infine nelle dieci storie di vita che

1. Le ragioni della partenza nascono da imprese o organizzazioni italiane di ricerca scientifica che sanno sviluppare progetti senza confini geografici
2. La decisione di restare è presa per la salvaguardia dell'investimento personale
3. L'iter per il successo è l'evoluzione del proprio ruolo gestita come imprenditori di se stessi
4. I motivi del successo sono la propria competenza e la propria visione
5. Rimane quasi sempre aperta l'opzione tornare/non tornare: il rapporto con l'Italia dà il senso complessivo alla propria azione

possiamo vedere come grande opportunità il moltiplicarsi di nuove storie di questo tipo, avendo come orizzonte il mondo. Molte ancora, per altro, sono le testimonianze, simili a quelle qui raccolte, che si possono proporre, specie quelle che si riferiscono ai talenti che passarono per l'Olivetti e per altre grandi imprese italiane.

Percorrendo i ruoli che possono occupare non solo i nostri ingegneri e architetti, i nostri biologi, ma tutti quelli che ricominciano a "viaggiare" con quelle nostre imprese che stanno riacquistando quote di commercio mondiale, si vede un'Italia che vive nel mondo reale e regge i pesi dell'evoluzione della geopolitica e dell'ambiente, continuando a garantirsi un futuro "senza confini".