






«Siamo i meccanici della conoscenza», la sfida di Anova


La scheda


Anova


 Laboratorio di ricerca industriale

 Amministratore: Giovanni Mappa, ingegnere meccanico, 53 anni.

 Sede: Centro direzionale di Napoli

 Dipendenti: 11, tra i 23 e i 30 anni.

 Fatturato: 1,7 milioni di euro

 Clienti nei settori aeronautica, automotive, tessile, logistica, ambiente

COMPTON.IT

Start up

Al Centro direzionale un laboratorio che studia l'innovazione per le pmi

Diletta Capissi

«Siamo dei meccanici della conoscenza che conducono auto. Siamo in grado di smontare e rimontare per scoprire il buon senso della complessità. Perché gestire la complessità aziendale significa vincere sul mercato». Questa è la definizione che da di sé Giovanni Mappa, ingegnere ed amministratore della società Anova, nella sua sede-laboratorio al ventunesimo piano di uno dei grattacieli del Centro Direzionale di Napoli. Specializzata nella produzione di un sistema di conoscenza «Anova» per l'innovazione delle imprese mediante l'applicazione di tecnologie dell'ingegneria della conoscenza nei processi industriali. A dirlo così pare astruso. Invece Mappa assicura: «È una soluzione che apporta una innovazione nei software esistenti, ovvero è la gestione di un processo che tende a trovare soluzioni di buon senso».

Ovvero, il «buon senso» comune applicato alle macchine? «Esatto. Il buon senso è l'output che conferma una buona ingegnerizzazione della



conoscenza. Si tratta di applicazioni software nel campo dell'intelligenza artificiale. È un modo di ragionare applicato alla macchina, questo fa la differenza». Che vantaggi ha? «Il sistema non si ferma se si rompe un sensore per mancanza di informazioni. È una metodologia che permette alle macchine, cioè ai computer - spiega Mappa - di operare in modo flessibile, attraverso un sistema interdisciplinare basato sulla logica, sulla filosofia, la psicologia, l'ingegneria informatica al fine di permettere di codificare il processo mentale applicandolo alle procedure».

Facciamo un esempio che è me-

glio: «Nelle aziende di solito il controllo contabile è una procedura che consente di verificare le informazioni, e dunque le anomalie, a processo finito. Questo è un esempio di gap ancora esistente. Il cliente ci dice qual è il suo problema e noi forniamo la tecnologia per gestire l'azienda, prevenendo eventuali anomalie. Non ci fermiamo alla vendita del software ma ci assicuriamo che la tecnologia venga utilizzata. Altrimenti è un fallimento». Un sistema per le soluzioni aziendali? «Infatti. Negli anni in cui non c'erano le reti, il processo si limitava a rendere solo più performanti i computer. Adesso mette in atto le de-

Il buon senso

È l'output che permette al sistema di lavorare anche senza informazioni

Il prototipo

Si punta a trasformare i rifiuti organici in acqua ed energia riutilizzabile

Il team

A destra Giovanni Mappa, amministratore delegato di Anova

A sinistra gli uffici della società



cisioni di un consiglio di amministrazione attraverso quattro driver: computer, procedure, economia, saper stare sul mercato con una visione quadrimensionale. Dal 2004 si è aperto un mercato più vasto. Il nostro è un laboratorio continuo di ricerca industriale, in fase costante di start up, per la diffusione delle reti di comunicazione ma non è ancora diffusa questo tipo di consulenza che si fonda sulla risoluzione della complessità. Abbiamo una cassetta degli attrezzi che però insegue un mercato che è in continua evoluzione».

Il futuro è in costruzione. «Abbiamo studiato un prototipo - presenta-

to al ministero della Ricerca - per far sparire i rifiuti organici. Una soluzione per lo smaltimento dei rifiuti che si può applicare - senza sostanziali trasformazioni agli impianti preesistenti - agli edifici condominiali, alle scuole, ai ristoranti, agli alberghi. Un sistema in grado di trasformare i rifiuti organici e gli scarichi da cucina, in acqua ed energia riutilizzabile, con un residuo di scarico in fognatura compatibile». Con quali competenze? «Risorse umane in grado di avere una visione multidisciplinare in tempi brevi. Abbiamo un metodo per formarli. La società ha 11 dipendenti e ci lavorano molte più donne».

Una scelta o una casualità? «Una scelta. Le donne hanno più passione, non si accontentano del "posto", hanno una voglia di crescere professionalmente con una capacità di mettersi in discussione ed una visione molto aperta del mondo globalizzato. Gli uomini invece hanno un orizzonte delle opportunità di crescita molto limitato». Avreste più vantaggi al Nord? «Potremmo averli ma questo è un sistema che funziona quando non ci sono preconcetti, al Nord sono troppo rigidi sulle procedure. Mentre la conoscenza è un bene intangibile».