



Un momento dell'intervista

CURIOSITÀ E CAPACITÀ DI ASCOLTO, I TALENTI DELL'IMPREDITORE

Abbiamo incontrato Marco Nocivelli, Presidente e Amministratore Delegato di Epta, figura di assoluto spicco nel mondo dell'Industria, in particolare nel comparto della Refrigerazione. L'intervista, quasi intima, a un leader a cui piacciono le sfide e che dichiara di non avvertire il peso del lavoro perché continua a divertirsi nel farlo. Se Elon Musk lo invitasse su una sua navicella spaziale gli risponderebbe che sta bene con i piedi per Terra

Intervista rilascata a Marco Nocivelli, laureato in ingegneria gestionale, nei suoi uffici di Milano. Sposato, con quattro figli, è Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione del Gruppo Epta. È stato presidente di Assofoodtec (Associazione italiana costruttori macchine, impianti, attrezzature per la produzione, la lavorazione e la conservazione alimentare) e di Assocold (Costruttori italiani di Tecnologie per il Freddo). Attualmente è Presidente di ANIMA (Federazione delle Associazioni nazionali dell'industria meccanica varia ed affine). In occasione della Festa della Repubblica, il 2 giugno 2020, è stato nominato Cavaliere del Lavoro da Sergio Mattarella, Presidente della Repubblica italiana.

Un curriculum importante ma un approccio estremamente cordiale e alla mano, che parte da un'ammissione di grande modestia: «Ci sono fattori nella vita che qualche volta aiutano: quando uno nasce fortunato. Io sono figlio di mio papà Luigi, quinto di sette ed ho avuto il privilegio di essere la seconda generazione di un grande imprenditore e di essere, oggi, alla guida di una grande società.

Per di più, sono stato l'unico dei sette a diventare amministratore delegato e presidente. Perché? Perché... a scuola non ero il migliore in assoluto. I miei fratelli hanno conseguito lauree con centodieci e lode e doppie lauree. La mia peculiarità è da sempre la tenacia. Quando mi metto in testa di fare una cosa mi ci dedico anima e corpo, insistendo oltre il ragionevole perché mi piacciono le sfide e quindi mettermi in gioco fino in fondo.

Credo che questo sia un attributo fondamentale. Quando un campione di Formula Uno fa cinquanta giri ed è il primo del percorso, l'ultimo resta probabilmente a quarantanove. Se si moltiplica per due si scopre che il primo ha raggiunto il cento per cento mentre l'altro si è fermato a novantotto. Questo dimostra come tantissimi arrivino a un passo dal cento per cento, senza avere tuttavia la forza necessaria per completare l'ulti-

mo due percento. Ecco, metaforicamente parlando, io sono una persona che tende, con tenacia appunto, a realizzare anche l'ultimo due percento e questo credo che sia una particolarità.

L'altra peculiarità è non accontentarsi: conseguire importanti risultati e raggiungere traguardi è infatti estremamente gratificante, ma non sempre sufficiente. Ecco perchè non appena raggiungo velocemente un obiettivo, fisso lo sguardo verso la sfida successiva».

Proviamo a contestualizzare. Per molti anni ho diretto una rivista sul mondo degli elettrodomestici. Allora... c'è un primo mondo che è quello dell'eldom, chiamiamolo così, dove lei è entrato seguendo le orme di suo padre. Come avviene questo salto in un altro mondo?

Fino ad ora mi sono soffermato sulle mie caratteristiche personali. Poi c'è la mia storia professionale. Inizio frequentando studi classici ma, data la mia passione per la matematica, proseguo scegliendo studi ingegneristici. Una volta laureato, invece di entrare direttamente in azienda collaboro nella prima fase del mio percorso professionale con una società di consulenza. Questo periodo, centrale per la mia formazione, mi ha permesso di sperimentare una pluralità di situazioni, grazie a esperienze non molto estese nel tempo ma davvero intense, durante le quali ho avuto modo di relazionarmi con numerosi personaggi e manager.

Gestire molteplici progetti contemporaneamente e collaborare con i dirigenti dei clienti così diversi tra loro mi ha consentito non solo di scoprire i miei punti di forza ma anche le debolezze, sulle quali è stato necessario lavorare per un'effettiva crescita personale. In tale contesto, dove il mio cognome non era riconosciuto in quanto semplice consulente al servizio del cliente, ho imparato a incassare le critiche, ma soprattutto a reagire e fronteggiare le avversità. Guardandomi indietro, riconosco quanto questa sia stata una scuola molto importante.

Dopo cinque anni di consulenza, indubbiamente significativi e tali da contribuire sensibilmente alla mia maturità, ero pronto per essere promosso. Conclusa questa esperienza, ho fatto il mio ingresso in azienda nel settore elettrodomestico. Ancora una volta non volevo rimanere vicino a casa, e ho scelto di andare in Francia, a quel tempo l'azienda geograficamente più lontana...

Col papà andava d'accordo?

Certo, ma era distante e devo dire che è stato molto bravo nel non interferire mai direttamente nelle mie decisioni, anche se io lo informavo sempre, e senza mai intervenire nei confronti dei manager che mi affiancavano. Il mio insediamento in azienda era stretta-



◀ **Cerimonia per la nomina a Cavaliere del Lavoro**

mente connesso a un problema specifico da risolvere, in merito alla produttività di due linee di produzione. Una criticità che avevo trattato nella mia precedente esperienza di consulenza e che ho quindi replicato presso quella società, devo dire con risultati anche abbastanza interessanti.

Quell'incarico si rivelò propedeutico anche per un'attività completamente diversa: non più in ambito operation ma relativa al controllo di gestione. Nella società di consulenza avevo, infatti, contribuito a mettere a punto un modello utilizzato in Pirelli, sotto l'egida di un direttore finanziario molto competente. In sostanza traslai quell'esperienza all'interno dell'azienda, diventando l'artefice del controllo di gestione del Gruppo. Questa tipologia di attività, che per me è stata un po' noiosa perché preferivo la parte operation alla contabilità, mi ha permesso, in un momento in cui ero abbastanza giovane, di acquisire una superiore consapevolezza che non mi ha più abbandonato, in merito a quelli che sono gli effetti economici delle azioni reali sull'azienda.

Dopo essermi dedicato a lungo al controllo di gestione, sono tornato nelle operation – il mio vero interesse – e ho insistito per diventare responsabile di una linea di prodotto e, in seguito, responsabile di stabilimento. Nel Duemila arriva la svolta: il Gruppo stava assumendo una grande dimensione per la parte elettrodomestico, ma anche il comparto refrigerazione commerciale era in rapida crescita. Su tre miliardi di euro complessivi, il segmento "pesava" per circa quattrocento milioni. E per me si è presentata l'occasione di abbandonare il mio ruolo di comparsa nell'amministrazione strategica del Gruppo, dominata da mio padre, che era il cervello, con altri fratelli e cugini e di diventare attore principale di un business che, per la famiglia all'epoca,



Il "patron" Luigi Nocivelli

era considerato secondario.

Nel 2001 i tre miliardi di fatturato erano derivanti dall'acquisizione Moulinex, che purtroppo si rivelò un boomerang poiché portò al fallimento di quella parte del business, generando una situazione di forte instabilità di tutto il Gruppo. A quel punto dissi alla mia famiglia che, dal momento che non avevo fatto studi di legge ma di ingegneria, l'unica cosa che avrei potuto fare era rimboccarci le maniche e lavorare il doppio per dimostrare che non eravamo, come ogni tanto venivamo descritti, dei "prenditori" ma, al contrario, degli imprenditori che operavano seriamente.

Naturalmente ero ancora giovane, l'intuizione di mio padre fu quella di affiancarmi un grande manager, Sergio Chiostri, ex-Mediobanca, che aveva una competenza consolidatissima nel passaggio generazionale. Mi mise nelle condizioni di arricchire il mio bagaglio culturale dandomi la libertà di occuparmi di alcuni settori di business di cui altrimenti non mi sarei mai curato. Per cui sono diventato amministratore delegato della Costan spa e responsabile del servizio post-vendita per tutto il Gruppo.

Una visione quindi non più focalizzata su un Paese ma trasversale sul mondo. Un grande vantaggio perché mi ha permesso di guardare il business a 360 gradi.

E, dopo aver risolto la crisi in corso, mi concesse un po' più di tempo per esplorare l'intero comparto, visitare competitor e pensare all'espansione.

Mio padre è scomparso nel 2006 e nel 2007 sono stato il promotore dell'apertura di due nuovi siti, in Turchia e in Cina, che abbiamo costruito da zero. E lì, per la verità, ci siamo anche resi conto di quanto sia difficile

partire da zero, perché è vero che puoi fare le cose come meglio credi, dato che non ci sono procedure preesistenti, ma altrettanto abbiamo scoperto che la selezione del personale e l'avvio delle relazioni con nuovi clienti richiede moltissimo tempo.

In tali circostanze, abbiamo realizzato quanto l'acquisizione di aziende già operative fosse molto più vantaggiosa per cui nel 2008, Eurocryor è entrata a far parte del Gruppo. Intraprendemmo allo stesso tempo un'altra operazione non facile, ovvero liquidare un'area di business. Una scelta che purtroppo non si fa mai a cuor leggero, poiché significa riconoscere un errore. Ma saper voltare pagina è un'altra dote imprenditoriale fondamentale.

Nel 2011 sono diventato direttore generale. In quel momento ho capito che era assolutamente necessario costituire un micro-gruppo dedicato ad individuare target specifici, ovvero aziende che si potessero rilevare. I risultati aziendali non brillanti nel 2003, dove pur essendo ancora grandi, con circa quattrocento milioni di fatturato, perdevamo venti milioni di euro all'anno, erano, a quell'epoca molto migliorati. Per cui stavamo incominciando a pensare a come reinvestire. Certo, distribuivamo un po' di dividendi, ma l'entità maggiore degli utili era destinata a finanziare la crescita aziendale nel suo prosieguo.

E così, come dicevo, nel 2011 ho costituito questo nucleo di persone e iniziato ad analizzare il mercato alla ricerca di possibili acquisizioni. Nel frattempo, in qualità di responsabile delle operation e poi direttore generale, ho elaborato una strategia di crescita composta da due fattori: crescita interna, ed esterna. Combinando i due elementi il Gruppo è cresciuto a un ritmo che si è sempre aggirato intorno al 7/8 per cento all'anno, il che ci ha permesso di superare anche momenti di difficoltà e crisi.

Nel 2013 abbiamo finalizzato un'apertura del capitale, accogliendo nella nostra azienda, in qualità di azionista, la famiglia Triglio Godino, in un'operazione di grande lungimiranza, volta a porre fine all'agguerrita competizione in corso in specifici segmenti di business. Il merito di tale successo è da attribuire principalmente al Ragioniere Triglio, che io chiamo papà Bis perché la sua età è molto più vicina a quella di mio padre che non alla mia. Questo accordo ha permesso alle nostre due famiglie di spiccare il volo, in termini di estensione e specializzazione del business. Non abbiamo tanto raddoppiato quanto aumentato in maniera considerevole la capacità di produrre e industrializzare nuovi prodotti. In aggiunta, alcuni segreti o astuzie in uso nella vecchia società di Triglio sono stati trasferiti nel Gruppo e viceversa, in una totale sinergia delle migliori competenze di entrambe le realtà.

Per queste specifiche operazioni, il Gruppo ha costi-

tuito a un pool di esperti, nel gestire le acquisizioni, a beneficio di una crescita esponenziale nel breve e lungo periodo. Tuttavia, dico sempre che i libri che leggo di più durante l'anno sono i bilanci dei concorrenti, non meno di 150/200. Al momento, abbiamo attività in corso con circa una decina di possibili target, nei vari gradi di trattativa, e questo ovviamente non si trasforma automaticamente in acquisizioni, che devono avere un senso dal punto di vista strategico e una coerenza in termini numerici, evitando rischi e costi eccessivi.

Abbiamo inquadrato l'imprenditore, il manager, l'impostazione, l'ottica. Ma se volessimo entrare nel prodotto (non un'elencazione, ovviamente) che cosa vi distingue? Perché il successo nasce da un imprenditore abile ma che deve contare su soluzioni di qualità, altrimenti non c'è sostanza. Secondo il suo punto di vista, quali sono i fattori per cui siete diventati leader, al di là di quello che mi ha raccontato sinora? Cosa avete avuto o che cosa avete che vi può differenziare?

Credo che a differenziarci sul mercato sia principalmente la capacità di ascolto a medio e lungo termine, insieme all'abilità di customizzare il prodotto per il nostro cliente, grazie a cui soddisfiamo ogni esigenza, anche quelle tacite. In questo contesto, sostenibilità, gas refrigeranti naturali e riciclabilità delle soluzioni sono aspetti molto considerati dalle holding della Grande Distribuzione Organizzata, anche in virtù di una superiore sensibilità da parte dei consumatori finali.

A caratterizzarci inoltre, la capacità di prevedere le tendenze del futuro e quindi di investire in modo pionieristico, talvolta rischiando, anche in tecnologie non per forza di dominio comune che si rivelano nel tempo un punto di forza a livello competitivo.

Gli altri fattori importanti per la nostra clientela sono la cura nei minimi dettagli del prodotto, dall'estetica ricercata fino all'ergonomia, che garantisce un superiore livello di comfort nell'interazione tra il banco e le persone. Gli accorgimenti ergonomici facilitano la vita dell'operatore, che ne vive i benefici, non sempre appannaggio dei dirigenti. Se il prodotto viene concepito in modo ottimale, il messaggio trasmesso alla direzione sarà in ogni modo positivo.

In sintesi dunque, l'abilità nell'anticipare le tendenze del segmento e le esigenze dei Retailer, e anche di rischiare un po'. E' anche capitato, sebbene raramente, di sviluppare soluzioni senza che poi riscontrassero un grande successo.

Grazie ai numerosi tentativi, alcuni prodotti conquistano il mercato e vengono riconosciuti, come soluzioni valide. Mentre tutti sono capaci di vedere i successi, noi ci interroghiamo molto anche sugli insuccessi. Poi-



Di padre in figlio

ché pensare che tutto abbia un riscontro positivo sul mercato è probabilmente una chimera.

Parlando da un lato di Ricerca e Sviluppo, ma anche di manualità e di applicazione di ciò che avviene nel mondo della refrigerazione commerciale e industriale, pensa che si stia vivendo un momento di crisi? Lei sta incontrando qualche difficoltà nell'individuare figure specializzate in Ricerca o in altri ambiti?

Come in altri Paesi, anche in Italia il mondo del lavoro sta diventando sempre più complesso. È chiaro come la curva demografica e la competizione per i talenti stiano influenzando il mercato attuale, per cui si intravedono importanti ripercussioni nel futuro. In tale contesto, l'attenzione alle persone è un elemento caratterizzante. Un aspetto mi rende in tal senso estremamente orgoglioso: i risultati di una ricerca condotta internamente all'azienda mi riconoscono - e qui forse non dovrei dirlo - di dimostrare sempre un grande rispetto nei confronti dei miei collaboratori e delle persone. Questo è il prerequisito di qualsiasi interazione professionale e sarà sempre più cruciale, poiché significa anche saper ascoltare le loro esigenze. Nella battaglia per l'individuazione dei talenti, che in futuro sarà ancora più accentuata, vincerà chi avrà capacità di ascolto di quello che gli individui perseguono per raggiungere il successo. Non a caso abbiamo introdotto il percorso (con tanto di adesivo!) "great place to work", per ottenere un feedback sulla work experience da parte dei nostri collaboratori, per correggerci e migliorarci ogni giorno.

A fine giornata, è importante guardarsi indietro, e poter riconoscere di essere migliorati



Epta: stabilimento di Limana

un po' rispetto al punto di partenza. Credo che questo sia lo spirito giusto da coltivare.

Non conosco com'è strutturata la sua organizzazione, ma intuisco che lei non sia presente in tutti i colloqui di assunzione. Sicuramente in alcuni vorrà esserlo. Cosa, alla fine, la può convincere nello scegliere quel determinato soggetto che sta selezionando, a parte la sua specificità professionale?

Generalmente, cerco di capire il livello di motivazione del candidato, quanto la persona crede in quello che fa e quanto sarà disposta a impegnarsi per continuare a migliorarsi. Da una parte, naturalmente, c'è una prima scrematura in base ai valori fondamentali quali eticità, rispetto e attenzione; dall'altra poi, quando si parla di caratteristiche, ci vuole anche un po' di onestà. Se

Epta: interni della sede di Limana



qualcuno mi racconta solo unicamente le cose belle che ha fatto nella vita e non ha mai sbagliato probabilmente c'è qualcosa di... sbagliato! Non è cattiveria, ma come ho già chiarito impariamo dai nostri errori.

Il mondo della Refrigerazione è a un bivio per tanti appuntamenti, per la transizione ecologica, per l'F-Gas, per molto altro... Soprattutto nella prospettiva italiana, qual è il livello di maturazione di questo settore che è fondamentale per una serie di motivi? Lo abbiamo, per esempio, scoperto durante il Covid in tema di catena del freddo, medicinali... Come lo sta vivendo?

È importante tenere a mente un concetto chiave. C'è un livello di competenze e di specializzazione che sta caratterizzando sempre più il settore, con anche dei vincoli dettati dall'attenzione verso l'ambiente e i refrigeranti. Nel prossimo futuro sarà vitale superare l'aspetto puramente artigianale della refrigerazione, affinché sia più industriale ma al tempo stesso custom, quindi questo genererà ulteriori complicazioni e tensioni interne alle aziende. Ancora una volta, la capacità di ascolto del cliente e delle tendenze permetterà ai più talentuosi di emergere, mentre altri si troveranno sicuramente in una posizione di difficoltà.

In termini di nuove sfide, il cambio del gas è ineluttabile e la riduzione dei consumi è assolutamente necessaria. Sono convinto che la nostra capacità squisitamente italiana, anche se spesso ci dimentichiamo della grande professionalità presente nel mondo della refrigerazione in Italia, ci farà trovare le soluzioni all'altezza della sfida.

Penso che anche per lei la giornata sia fatta di ventiquattro ore. Come è gestita questa giornata?

Ho sempre dichiarato che non lavoro, perché mi diverto. E quando uno si diverte non conta le ore. Sicuramente sono molto presente, anche se il Covid mi ha fatto capire che si possono fare le cose anche in minor presenza.

Cerco di riservarmi un pezzo della giornata per delle letture, possibilmente su argomenti specifici, ma non necessariamente sulla Refrigerazione. Cerco di farlo a inizio o a fine giornata (difficile farlo nel mezzo), perché credo che sia importante mantenere viva la curiosità. L'altra pratica che cerco di applicare è di riservarmi, almeno una volta al mese, una visita presso qualche realtà che non ha a che fare direttamente con il business di riferimento, ma che possa essere di insegnamento. L'obiettivo che mi prefiggo, durante queste visite, è individuare tre idee e nuovi concept che mi hanno convinto, tranne ispirazione e applicarne almeno una in Epta.

Dica la verità: non è che chiama qualche suo manager anche alle due di notte?

Mai, rispetto anche il sabato. Tendo a non chiamare nessuno il sabato e la domenica. Ma questa è la capacità di delega, sono loro che chiamano (ride).

Ho capito che lei al lavoro si diverte, e che quindi questa è la sua vita. Ma c'è un sogno irrealizzato?

Senza sogni non si progredisce. È evidente che c'è sempre un sogno. La cosa migliore è che per realizzarlo occorre svegliarsi e mettersi in azione (ride).

... insomma, non voleva diventare un pittore astrattista.

No, faccio il lavoro che mi piace. E il giorno in cui non mi interesserà più, sarà giusto occuparsi di qualcos'altro. Inutile dire che se non mi fosse piaciuto, mi sarei dedicato ad altre attività. Sono dell'idea che non sia giusto intraprendere un percorso solo perché ci si sente obbligati.

Cosa le riserva il futuro, senza andare troppo lontano?

Sono sempre ottimista: il meglio. Sono convinto che il nostro futuro sia fortemente condizionato dal nostro atteggiamento. Mi aspetto di fare sempre meglio, di contribuire a perfezionare l'azienda, ma anche la società in termini di restituzione.

Ciò che stiamo cercando di mettere a regime all'interno dell'azienda è la prassi del "give back", ovvero restituire qualcosa al mondo che ci circonda. Un messaggio importante di quest'anno, sia in Italia ma anche nelle nostre realtà all'estero, è permettere a ciascuna delle risorse che operano in azienda di dedicare una giornata a una causa in cui credono (volontariato, associazione...), che sarà normalmente retribuita come se fosse lavorativa.

Posso aspettarmi ormai la sua risposta, ma la domanda gliela faccio ugualmente. Cosa pensa dei giovani, un tema che ha spesso sollevato polemiche?

I giovani devono imparare e prendere la loro strada. Hanno delle complessità, talvolta. Ogni tanto ci si trova a rivangare i tempi andati, lo ritengo molto pericoloso. I tempi sono quelli di oggi, con le difficoltà di oggi. All'interno della categoria ci sono tanti ragazzi di buona volontà, alla ricerca di una strada da seguire e del proprio posto nel mondo ed è necessaria una maggior vicinanza da parte delle generazioni precedenti, in termini di mentorship, perché in un mondo che sommerge tutti noi di notizie e opportunità la scelta è talmente ampia che il rischio è quello di non saper scegliere.



Mi ha già spiegato qual è il suo approccio in sede di colloquio di assunzione. Ma per chiudere il capitolo giovani, qual è la sua reazione a quei giovani che apparentemente sembrano esternare il loro interesse più all'entità dello stipendio o alla quantità dei giorni di ferie. Un tema che ha spesso destato l'irritazione dei suoi colleghi imprenditori.

Sono richieste che non ti aiutano nel colloquio (ride). Se intuisce che la motivazione è troppo pragmatica forse non c'è un particolare interesse alla proposta. È probabile che ci sia un po' di confusione, creata anche dal modo in cui comunichiamo sui social, dove per essere vincenti occorre porsi in un certo modo. È anche vero che negli ultimi dieci anni il potere di acquisto in Italia si è fortemente ridotto. E forse c'è anche poca formazione nei confronti dei giovani su come si fa a gestire un colloquio di lavoro, su cosa bisogna dire e comportarsi. In alcune nostre realtà, per esempio in Germania, abbiamo creato una scuola di formazione e il primo valore che cerchiamo di insegnare è il rispetto della persona – ne abbiamo già parlato – che è semplicemente dire buongiorno, che non è poi una richiesta particolarmente complicata (ride). Evidentemente la scuola di oggi non riesce ad insegnare concetti che sono basilari. Non possiamo che prendere atto di quella che è la situazione.

Hendaya: Epta France

Limana: avvio produzione





Punto vendita Epta

Mi pare di aver capito che lei si muove indipendentemente da... Tuttavia, bisogna fare i conti poi col Sistema Italia e con i vari governi (non dobbiamo ora parlare di un partito politico preciso). Come la mettiamo anche in questo caso? Cioè, alla fine l'imprenditore comunque non si deve fermare anche se non viene aiutato ...

Condivido ciò che viene detto in Confindustria, ovvero "siamo apartitici ma non apolitici". Non essere schierati con un partito non significa infatti non sapere che politica intraprendere, che poi è quella industriale. Ri-

Iarp Casale Monferrato



sultanze oggettive dimostrano come l'investimento in nuove tecnologie sia un vantaggio competitivo per gli imprenditori. A beneficio assoluto delle aziende in termini di esportazioni, genera quindi maggior lavoro e, di conseguenza, una superiore contribuzione dal punto di vista delle tasse per il sistema. E questo crea una spirale virtuosa che favorisce infine superiori consumi. Oggi il governo sta facendo i conti con una situazione di mancanza di risorse, inutile girarci tanto intorno, e ci auguriamo vivamente che i nostri amministratori utilizzino i mezzi a disposizione per delle azioni che abbiano ritorni economici, e non il contrario. Purtroppo qualche volta l'assistenzialismo prevale sul resto, dove vale l'idea di tagliare le fette della torta piuttosto che far crescere la torta stessa. Penso se la torta aumenta, poi ci sarà da mangiare per tutti.

Quanto pesa nel suo Gruppo l'estero?

Moltissimo. La ripartizione del mercato corrisponde a circa il 19% per l'Italia e l'81% per l'estero.

Questa è la vostra forza ma un pochino ci fa dispiacere o no, dato che ormai si deve ragionare in termini di globalizzazione?

Dipende dal potenziale di crescita delle Aziende. Per diventare leader mondiale, ovviamente, lo spazio dev'essere globale. Non dobbiamo dimenticare che la percentuale della popolazione italiana su quella mondiale è del 6/7% e quindi si spiega il rapporto percentuale che le ho indicato. Del resto, essere dislocati in tutto il mondo significa poter essere tempestivi con la clientela.

Abbiamo parlato dei vari appuntamenti che attendono questo comparto. Mi può dire se lo ritiene tecnologicamente maturo, o se nella sua mente c'è un'innovazione tecnologica ulteriore (che qui non possiamo approfondire) che deve arrivare ancora e sulla quale state lavorando e che non è soltanto la messa a punto di un qualcosa di preesistente?

Sicuramente l'introduzione di elementi collegati all'Intelligenza Artificiale, la capacità di interpretare i dati che possono essere raccolti dai nostri sistemi, è un'innovazione non banale che può portare degli effetti significativi sul nostro business.

Perché oggi le macchine non sono state costruite con questo intento, sono state fabbricate per elaborare in maniera semplice l'informazione. Credo che nel futuro questo tipo di impostazione, più accurata e più elaborata potrà sortire degli effetti tutti da scoprire.

Chiediamo con una battuta: accetterebbe l'invito di Elon Musk di andare sulla luna?

Sto bene con i piedi per terra (ride).