

L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE DELL'IMPRENDITORE SUINICOLO, DEL METODO E DELLA PREDISPOSIZIONE NEL PERSONALE DELLA SALA PARTO PER PUNTARE ALLA MIGLIORE EFFICIENZA: ESPERIENZE DI CAMPO.

MAZZONI CLAUDIO

Medico Veterinario, Libero Professionista, Reggio Emilia³

mazzoni.claudio@alice.it

Gli ostacoli
sono quelle cose spaventose che vedi
quando togli gli occhi dalla meta

Henry Ford

Il passaggio dalla suinicoltura tradizionale a quella industriale sta vivendo, in questi anni, la fase più difficile o, usando un eufemismo, più delicata della sua storia. Molte aziende si sono trovate, ed altre si trovano tutt'ora, nella difficile situazione di decidere se continuare a lavorare nel settore oppure cedere l'attività. Il contesto arriva ad assumere toni davvero drammatici quando l'azienda è di estrazione familiare e il cederla significa abbandonare la strada percorsa da diverse generazioni, con tutti i risvolti umani che una tale decisione comporta. Per poter far fronte alle difficoltà del settore è necessario che l'allevamento, tradizionalmente conosciuto, si trasformi in un'impresa vera e propria. Viene da sé che l'allevatore si debba trasformare in imprenditore. Questo passaggio è stato, e continuerà ad essere, molto doloroso ed è una diretta conseguenza della globalizzazione anzi, più precisamente, della liberalizzazione del mercato europeo. In questo contesto l'Italia è andata incontro ad un processo di trasformazione che, da nazione all'interno dell'Europa, l'ha portata ad essere una regione dell'Europa stessa. Quindi siamo stati costretti a cambiare i nostri abituali partners di confronto, infatti non più Lombardia contro Emilia Romagna, ma Italia contro Olanda o Danimarca che se, almeno da un punto di vista calcistico ci vedono ancora frequentemente vincitori, questo non può essere detto in campo zootecnico, più in generale, e suinicolo in particolare.

Tutto sommato potremmo dire che, nonostante i lunghi anni di preparazione trascorsi prima dell'ingresso nel mercato unico, nessuno si è preso la briga di dirci come sopravvivere al suo interno e, dal canto nostro, nessuno di noi si è preso la briga di aggiornarsi vedendo come nelle altre nazioni venisse vissuta l'impresa suinicola. I motivi di ciò non sono facilmente spiegabili, certo la mancanza di aggregazione dei nostri allevamenti e gli enormi guadagni ottenuti nel passato possono solo aver accentuato quell'atteggiamento un po' "spavaldo" che ancora oggi, anche se sempre meno, ritroviamo in alcune realtà. Ma tant'è! Direi che ora stiamo imparando, anche se purtroppo, a nostre spese.

L'imprenditore suinicolo

Al proprietario dell'azienda moderna viene pertanto chiesto di abbandonare i panni dell'allevatore tradizionale, per assumere quelli del più responsabile imprenditore. Ma cosa intendiamo per imprenditore? È incredibile come spesso il grande dizionario Garzanti della lingua italiana possa venirci in aiuto, in effetti con poche parole viene racchiuso tutto il senso di questa nuova, quanto necessariamente emergente, figura professionale. *L'imprenditore suinicolo è chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione suinicola, che si avvale prevalentemente del proprio lavoro e dei familiari, e comunque di un nu-*

mero non grande di dipendenti. Ecco quindi la chiave di volta della faccenda, esercitare professionalmente, cioè con competenza, quindi conoscenza. Inoltre deve essere svolta in maniera organizzata, quindi programmatica, lasciando fuori solo quegli ostacoli, o meglio imprevisti, che come tali non sono prevedibili, ma che non debbono distogliere l'attenzione dalla meta finale. Per fare questo è importante che ci sia una struttura piramidale del personale, con un organigramma ben noto a tutti, dove i livelli decisionali siano indiscussi. Un'esplicazione di questa piramide è nella tabella 1.

Tabella 1 : Organigramma aziendale con i livelli decisionali

Organigramma aziendale	Livelli decisionali
Imprenditore	Dice cosa fare
Responsabile	Fa fare
Operaio	Fa

Ereditiamo così, da altri settori, l'importanza della formazione volta proprio a fornire quegli strumenti indispensabili per fare muovere, con cognizione di causa, la macchina "impresa" all'interno del mercato.

La formazione quindi deve essere in primis dell'imprenditore, e del responsabile, per poi ricadere fisiologicamente sugli operai, pochi o tanti che siano.

Vale la pena sottolineare un aspetto molto importante, **la formazione prescinde dall'esperienza**. Infatti non è detto che un imprenditore esperto, così come un operaio esperto, esercitino in maniera professionale le loro attività. Anzi molto spesso sono proprio le persone più giovani, quindi meno esperte, che manifestano una migliore propensione al formarsi professionalmente verso i nuovi sistemi di lavoro, poiché libere da preconcetti, soprattutto rispetto a chi, radicalmente convinto della "elevata qualità" della propria preparazione, mal si predispone all'apprendimento delle novità.

Il punto relativo alla formazione dell'imprenditore è assai delicato. Molto spesso si viene chiamati in azienda dallo stesso, per fare formazione al personale, salvo poi accorgersi delle lacune, grandi o piccole, proprio di chi è al vertice della piramide. A questo punto si pone il dilemma di come proseguire. Certo sarebbe imbarazzante fare notare all'imprenditore l'handicap, soprattutto davanti ai dipendenti, ma anche perseverare e trasmettere lo strafalcione alla manovalanza risulta altrettanto sbagliato. In questi casi mi piace ricorrere alla lettura dei dati informatizzati dell'azienda, congiuntamente con l'imprenditore. Questa operazione va condotta chiaramente lontano da occhi indiscreti, ma è essenziale per permettere un primo appianamento delle divergenze con i vertici aziendali, per proseguire così sullo stesso binario. In alcune situazioni bisognerebbe richiedere un incontro preliminare con i vertici dell'azienda, soprattutto se sono trascorsi molti anni dall'ultimo incontro formativo o, come spesso accade, non è mai stato fatto prima. A volte sono proprio gli imprenditori stessi, solitamente i più lungimiranti, a richiederlo, ma rimane il fatto che la fase formativa deve obbligatoriamente essere realizzata anche dai vertici dell'azienda.

Questo passaggio è di importanza cruciale poiché, se chi è alla guida trasmette informazioni sbagliate, chi le mette in pratica non farà altro che perpetuare l'errore. Inoltre vale sempre la massima: **"non puoi esigere quello che non hai insegnato"**. Ancora più grave è la situazione in cui, allorquando le informazioni apprese dal personale in sede di formazione non coincidessero con quelle impartite dall'imprenditore, si assisterebbe ad un difficile conflitto interno. In questo caso la manovalanza, costretta per forza di cose a eseguire le indicazioni

di chi la paga, potrebbe andare, con il passare del tempo, a dare sempre meno credito alle nuove informazioni, generando così confusione, situazioni sgradevoli ed in definitiva perdita di tempo da parte di tutti.

Il personale di azienda

Giunti a questo punto, dopo che l'imprenditore od il tecnico che ne fa le veci, sono professionalmente formati, sarà possibile pensare alla formazione del personale in azienda su cui si concentreranno le nozioni tecnico-pratiche. In questa sede sarà necessario fornire un **METODO** di lavoro, cioè un'organizzazione dello stesso, utile al personale per il corretto svolgimento delle propria attività lavorativa e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Fondamentale, a mio giudizio, sarà impartire adeguate nozioni di fisiologia dell'animale, materia imprescindibile per poter capire come funziona il suino e quali sono i suoi bisogni (vedi oltre: "empatia").

Al personale devono essere dati degli **obiettivi** ben determinabili. Il dire semplicemente "miglioriamo il numero degli svezzati per parto" senza un'adeguata visione di insieme, non è oggi più accettabile. Occorre che l'obiettivo sia *Semplice* quindi chiaro per tutti, ad esempio aumentare il numero di suinetti svezzati per parto. *Misurabile* cioè indicato da un numero disponibile per tutti, come passare da 9,8 a 10,3 suinetti svezzati per parto. Il concetto della misura di un dato, esprimibile con un numero od una percentuale, è molto importante e la raccolta di questi dati è sfortunatamente un argomento ancora male affrontato in molte aziende. *Sfidante* ovvero indicante la sfida che deve essere vinta per raggiungerlo, come ridurre la mortalità in lattazione per ottenere i 10,3 suinetti svezzati per parto. *Raggiungibile* quindi possibile, è chiaro che se la mandria delle scrofe è troppo anziana, o la natalità totale dell'azienda è di 12,0 suinetti per parto con 9,8 svezzati, aumentare gli svezzati per parto di uno 0,5 può rappresentare un primo obiettivo raggiungibile mentre arrivare subito a 11,0 è verosimilmente quasi impossibile. In un *Tempo limite*, cioè deve essere raggiunto in un tempo ritenuto adeguato, in rapporto anche agli sforzi economici sostenuti per perseguirlo.

Per cercare di rendere più raggiungibile l'obiettivo finale potrebbe essere utile inserire una tappa, quindi uno o più **obiettivi intermedi**, al fine di rendere più raggiungibile quello finale. Ad esempio passare a 10,0 svezzati per parto nei primi 2 mesi (obiettivo intermedio), fintanto che la mandria non si sia ringiovanita, per poi raggiungere i 10,3 dopo 4 mesi, quando inizieranno i parti delle scrofette introdotte (obiettivo finale).

A questo punto sarà necessario **motivare** ed **incentivare** il personale al fine di garantirsi quell'elemento fondamentale per il raggiungimento di qualsiasi obiettivo ovvero *l'impegno*. Sfortunatamente per molti imprenditori l'impegno delle proprie maestranze non si può comperare, ma si deve sempre conquistare. Non è un caso che all'apice della piramide di Maslow, che indica la scala di priorità del personale, vi sia l'auto-realizzazione e non il riconoscimento economico. Quindi il lavoro che l'imprenditore deve svolgere è molto più fine. In generale per garantirsi l'impegno delle proprie maestranze, al di là del raggiungimento degli obiettivi, è necessario coinvolgerle a vario grado nelle decisioni che riguardano l'azienda, dato che saranno loro a lavorarvi all'interno, cercando quindi di fare sentire proprie le decisioni finali. Il capitolo delle motivazioni è veramente molto ampio. Interessando i rapporti interpersonali, ovvero l'affetto con la proprietà e con i colleghi di lavoro quindi il celebrato spirito di squadra; la sicurezza e la qualità nell'ambiente di lavoro; la realizzazione delle necessità famigliari; il soddisfacimento economico e così via. Vedremo nel dettaglio un caso nel corso degli "esempi di allevamento" poiché la trattazione di tutti questi punti richiederebbe una dissertazione molto più ampia, comunque non oggetto del presente lavoro.

In conclusione potremmo dire che, seguendo un semplice ragionamento, un dipendente

motivato svolge le sue mansioni con impegno e con serenità consapevole di fare sempre il proprio meglio, e di essere messo nelle condizioni per farlo. Una volta rincasato, all'interno del focolare domestico, potrà manifestare il suo appagamento e la sua autostima. Ci si avvicina così molto al concetto di felicità, che possiamo così mirabilmente riassumere:

La felicità
non è avere quello che si desidera,
ma desiderare
quello che si ha.
Oscar Wilde

Oppure per chi ha una visione cristiana della vita

Il diavolo ha paura della gente allegra
Don Bosco

L'attività di formazione

L'attività di formazione ha il compito quindi di fornire un **METODO** di lavoro che è la chiave per il successo dell'impresa suinicola moderna, poiché incide direttamente sul livello di appagamento del personale. Infatti un tecnico, piuttosto che un operaio, ben preparati, quando applicano in campo quello che hanno imparato, ottenendo risultato, fortificano la loro autostima e si affezionano sempre più a coloro che periodicamente gli forniscono quegli strumenti formativi utili a migliorare quotidianamente la qualità del loro lavoro. L'attività di formazione dovrebbe essere di due tipi: *ciclica* e *quotidiana*. Nella prima, la cui cadenza può essere da trimestrale fino ad annuale, tutta l'azienda, dal proprietario ai tecnici fino agli operai, si sottopongono a corsi di formazione/aggiornamento per categoria di competenza. Mentre la seconda è quella che interessa la quotidianità, cioè la trasmissione di informazioni dal tecnico aziendale verso la manovalanza per ricordare e meglio mettere in pratica ciò che è stato appreso in sede di formazione ciclica.

A questo punto entrano in gioco le strutture, o meglio le figure tecniche, in grado di fornire questo tipo di preparazione professionale. A prescindere dal loro titolo di studio, tali tecnici, od anche consulenti che dir si voglia, dovrebbero essere in grado di fornire all'azienda un'assistenza a 360°, dalla formazione tecnica dell'imprenditore fino a quella tecnico-pratica del personale.

A tale riguardo mi preme sottolineare che in Italia manca fisicamente una scuola in grado di fornire questi strumenti, infatti se escludiamo il lavoro svolto nel corso degli anni da poche menti illuminate, presso le scuole, le APA o in alcuni allevamenti, o la brillante intuizione di alcuni colleghi stranieri che negli ultimi anni hanno portato una ventata di cultura in un settore avvizzito da tempo, la situazione non è delle più rosee. Manca insomma una struttura in grado di fornire una formazione professionale, *pratico-scientifica* e soprattutto continua. Per dirla tutta è anche mancata, da parte degli allevatori, la richiesta di una struttura in grado di fornire questo servizio, soprattutto perché vista più come una spesa che non un investimento. La speranza per il futuro è quella di vedere la nascita di più strutture di questo tipo, in grado di dare una risposta alle esigenze delle imprese suinicole che, dovendo sempre di più confrontarsi con il resto della "Nazione Europa", partono spesso svantaggiate poiché mal preparate.

Sala parto

Facendo un piccolo passo in dietro, mi piacerebbe spendere alcune parole sulla scelta del personale, cioè sulla individuazione di quegli uomini o donne che verranno messi a contatto

con le scrofe ed i suinetti della sala parto, a partire dalla preparazione delle sale fino allo svezzamento degli animali.

L'individuazione di questo personale è di fondamentale importanza per non vedere vanificati tutti gli sforzi realizzati durante i circa 114 giorni di gestazione.

In effetti non possiamo dimenticare che abbiamo a che fare con animali che in un qualche modo interagiscono con noi! Pertanto le domande a cui dobbiamo trovare risposta sono: esiste un meccanismo che regola i rapporti fra uomo ed animale? E se sì, è possibile conoscerlo, praticarlo e coltivarlo?

Quante volte abbiamo sentito, da parte dell'imprenditore, fare considerazioni del tipo: "Sono molto contento del lavoro di Mario, da quando l'ho spostato dalla gestazione alla sala parto riesco a svezzare più suinetti per scrofa di quanto non accadesse prima. E pensare che il suo spostamento in sala parto è stato un puro frutto del caso, infatti se non fosse andato in ferie chi lavorava prima di lui nel reparto, non avrei mai potuto provarlo e vedere così quanto è bravo". Frasi come queste ne abbiamo sentite e vissute direttamente molte. Il fattore dominante riguarda una difficoltà da parte dell'uomo di mettersi in rapporto con il reparto in generale, ma soprattutto con gli animali che lì vivono, questo a prescindere dalla formazione e dalle motivazioni in possesso dell'uomo.

Per tentare di dare una spiegazione, quanto più semplice possibile, di questi complessi meccanismi psicologici che regolano tali rapporti, ritengo possa essere di aiuto un interessante quanto corposo testo di filosofia, pubblicato dalla Prof.ssa Laura Boella, che insegna Filosofia morale presso l'Università degli Studi di Milano, dal titolo "Sentire l'altro" (2006, Raffaello Cortina Editore). Chiaramente nel testo della prof. Boella, non si parla di suini, anzi vengono presi in considerazione prevalentemente i rapporti fra gli esseri umani, tuttavia ritengo che i ragionamenti fatti dalla professoressa potrebbero tranquillamente essere riportati nell'ambito del rapporto uomo-suino.

Tutti sappiamo che il suino è un essere vivente, ma non tutti ci soffermiamo a riflettere sul fatto che anche il suino, come noi, è assoggettato all'esperienza, ovvero vive sentimenti ed emozioni e compie atti volontari. Una dimostrazione ne è il fatto che le scrofette messe per la prima volta in sala parto, spesso sono alquanto impaurite e agitate, proprio perché per loro è la prima volta in quegli ambienti. Ecco perché si ottengono buoni risultati alternandole con le scrofe più anziane che, avendo già una certa esperienza, trasmettono tranquillità alle giovani. Tutto questo avviene certamente ad un livello più basso di quanto non accada per l'uomo, ma pensare al suino come un oggetto inanimato ritengo che sia un'osservazione molto superficiale e le tante attenzioni date agli animali dai migliori tecnici, che fino ad ora ho conosciuto, ne sono una straordinaria conferma.

L'atto attraverso il quale ci rendiamo conto che il suino è soggetto ad esperienza è definito **empatia**. Questa è la corretta definizione per una parola che molti di noi hanno sentito spesso pronunciare, e che, come me, non avevano ben presente. L'importanza di tutto ciò risiede nel fatto che, capire quello che sente, vuole e pensa il suino, è un aspetto fondamentale per la convivenza fra uomo ed animale, nonché per la redditività dell'azienda.

Nel nostro caso l'empatia consiste nel proiettare i nostri sentimenti, i nostri stati d'animo e la nostra esperienza nel suino. In questo modo si attua un confronto fra le esperienze da cui necessariamente dobbiamo uscire vincitori, se non altro per una diversa posizione nella piramide alimentare. Chi, anche inconsapevolmente, pratica questa empatia, va verso l'animale quasi dovesse rispondere ad una sua richiesta. Il risultato finale è diventare tutt'uno con il suino, metaforicamente è chiaro, ma questo "sentire il suino" ha il suo cardine nella partecipazione emotiva e nel tentativo, da parte nostra, di superare quella notevole distanza che la

natura ci ha frapposto. L'empatia non coincide con la simpatia o la compassione, certo deve fare i conti con queste ed altre forme di partecipazione emotiva, ma è la capacità specifica di "sentire il suino". In particolare l'empatia passa dal *rendersi conto* dei bisogni del suino.

Nel mio modo di vedere le cose, questa empatia è sempre stata come un dono ricevuto da un'entità superiore di cui solo pochi potevano sentirne i benefici, quindi non credevo esistessero strumenti in grado di insegnarla. Confutando questo mio preconceito ecco che la prof. ssa Boella delinea in tre passaggi fondamentali, il metodo per educare se stessi a comprendere l'empatia. Questi sono: 1) l'emozione dell'incontro, 2) immaginare e comprendere e 3) trasformazione di sé.

Nell'intento di agevolarne la comprensione, tutt'altro che facile, proverò a trasferirli in un contesto a tutti noi certamente più familiare. Andiamo in sala parto durante una giornata di assistenza ai parti:

1. l'emozione dell'incontro: ci mettiamo in relazione con la scrofa che sta partorendo, muovendoci senza fare bruschi rumori ed usando un tono do voce pacato, cercando di focalizzare alcuni atteggiamenti dell'animale, agitazione, contrazioni, sbuffi, respirazione affannata in modo da confrontare la situazione con la nostra esperienza.

2. immaginare e comprendere: a questo punto è necessario comprendere il perché e le motivazioni di questi gesti. Quindi con l'immaginazione "entriamo" progressivamente nella scrofa e cerchiamo di dividerne l'esperienza facendoci anche delle domande. Ad esempio: sono contrazioni normali o c'è un ostacolo nel canale del parto? Dalle risposte passano la comprensione e la condivisione delle esperienze fra scrofa e uomo. È in questa fase dove un'adeguata formazione può davvero fare la differenza.

3. trasformazione di sé: è il momento della decisione e dell'eventuale azione. Il confronto e la fusione delle esperienze portano verso una decisione. "Sì! debbo intervenire, è troppo tempo che spinge invano", mi infilo il guanto ed esploro l'utero della scrofa, oppure "non è ancora ora di intervenire aspetto qualche minuto così da non disturbare l'animale".

Alla luce dell'esempio citato non vi sarà difficile capire il perché, nella maggioranza dei casi, i tecnici più indicati per le sale parto siano le donne, questo perché durante la fase di immaginazione e comprensione riescono meglio ad immedesimarsi negli animali, a capirne meglio i bisogni, proprio grazie ad un bagaglio di esperienze personali, ma condivisibili, come il parto e la gestione dei piccoli, forse anche di origine ancestrale, che i maschi per natura faticano ad acquisire. Il risultato finale è spesso la decisione giusta! Questo non toglie che vi siano anche degli uomini con uno spiccato senso materno, ma ritengo che sul grande numero le donne partano, in questo settore, avvantaggiate.

L'empatia può quindi essere coltivata, certo sarà più presente nelle persone con maggiore attitudine, ma anche quelle meno dotate possono avvicinarvisi con fiducia, proprio perché deve essere considerata come un'essenziale capacità umana. Esercitarsi all'empatia verso il suino, comporta innanzitutto cercare una familiarità con l'anatomia e la fisiologia dell'animale, quindi ritorna prepotentemente in gioco un corretta formazione. Inoltre è necessario imparare un po' di etologia, cioè il comportamento, proprio per riconoscere i movimenti, i fonemi e gli atteggiamenti, che sono l'unica forma di comunicazione che gli animali manifestano nei nostri confronti. Vi sarà certamente facile intuire come nell'esempio sopra citato sia importante il giusto grado di attenzione, per poter svolgere al meglio questi delicati passaggi mentali, soprattutto nelle persone meno vocate. Ecco che allora, anche la semplice distrazione dovuta alla partecipazione ad altre mansioni dell'azienda, può rivelarsi fatale. A questo punto entra in gioco l'adeguata formazione dell'imprenditore che, per evitare svarioni di questo tipo, soprattutto in oc-

casione della giornata dei parti, specie se sincronizzati, ed in aziende di grandi dimensioni o di piccole, ma gestite in banda e di conseguenza con molti parti da assistere, dirotta verso le altre mansioni un diverso personale.

Altri requisiti che credo siano importanti per il personale della sala parto, potrebbero essere il peso, quindi direi che una persona che non sia in grado di gestire il suo peso, quindi impacciata, non sia adatta a spostarsi velocemente da una gabbia all'altra, quindi a fare i baliaggi, ma anche le esplorazioni, per le quali è bene avere un braccio piccolo. Nelle aziende con molto personale è spesso necessario avere un **Leader**. Con questo termine deve intendersi la persona che all'interno della squadra viene vista dagli altri operai come modello da seguire e cui fare riferimento quando non si sa o non si ricorda una cosa. Questi diventerà un possibile punto di riferimento anche per l'imprenditore poiché, convinto lui, sarà più facile avere il resto della squadra dalla nostra parte.

Esempi di campo

Abbiamo già sottolineato il ruolo del **METODO**, per organizzare i tempi di lavoro ed ora sappiamo che ci può educare anche verso l'empatia. Vediamo come applicarlo in campo

L'azienda numero 1 ha una consistenza numerica di circa 1.100 scrofe, alleva un ibrido spagnolo con rimonta interna, è possibile considerarla un sito uno, e, partendo dal maggio del 2008, ha subito una conversione in banda trisettimanale. Sfruttando le caratteristiche di questo sistema di lavoro, abbiamo potuto usufruire ben 4 operai del personale aziendale da gestire nella settimana dei parti (circa 125 parti ogni tre settimane). I dati aziendali ricavati da maggio a settembre del 2007, riassunti in tabella 2, indicavano un 7.7% di nati morti.

Tabella 2: Confronto fra il 2007 e le prime 4 bande dopo la formazione all'assistenza al parto. Il numero di nati morti rispetto ai nati totali è risultato maggiore nel periodo mag.set 2007 rispetto al periodo dalla 3° alla 6° banda in modo statisticamente significativo. Mentre nel medesimo periodo il numero di nati totali rispetto ai parti non è risultato differente.

	Magg.-Sett. 2007	Dalla 3 ^a alla 6 ^a banda
Parti	1014	622
Nati totali	12.857	8049
Nati vivi	11.859	7581
Nati morti	998	474
Nati totali/Parto	12.67	12.94
Nati morti/Nati vivi	7.76%	5.88%

A partire dalla fine di settembre del 2008, in coincidenza con i parti della 2^a banda, si è proceduto ad una prima seduta di formazione tecnica della proprietà seguita da un'altra tecnica-pratica con anche il personale della sala parto. In un secondo momento sono state formate 2 squadre. A partire dalla seconda, ma soprattutto dalla quarta banda, si sono cominciati a vedere i primi risultati. Da notare che i nati totali sono aumentati di 0.27 (anche se in maniera non significativa) per parto, ma la natimortalità è diminuita di quasi 2 punti percentuale (in maniera significativa). È stata poi approntata una tabella, accessibile a tutti, in cui vengono riportati i risultati ottenuti, affinché ci sia consapevolezza degli stessi.



Il riepilogo degli eventi è possibile seguirlo nella tavola 1. Per incentivare il personale è stato inserito un premio economico di 30,00€ cadauno, quando la natimortalità si attesta fra il 5 ed il 7%, che diventa di 50,00€ quando è inferiore al 5%.

Capitolo statistica:

Le differenze nei rapporti tra i valori produttivi misurati nei due periodi a confronto sono state confrontate utilizzando il test Chi² esatto di Fisher, con livello di significatività posto uguale a $p < 0.05$.

Una possibile nuova frontiera!

È ormai a tutti ben nota la difficoltà, oserei direi atavica, di reperire personale più o meno qualificato nel nostro settore. I motivi sono diversi: gli orari rigidi o comunque poco flessibili, il lavoro durante il fine settimana, le strutture in cui si lavora non sempre invitanti, anzi a volte fatiscenti, l'odore e il grande livello di benessere raggiunto dalla nostra società, che mal vede l'avvicinarsi ad un ambiente così "sporco", sono forse solo alcuni dei motivi di questa disaffezione per un lavoro che certamente è onorevole tanto quanto gli altri, anzi a volte più gratificante. Ecco il perché sempre meno giovani si avvicinano al settore ed ecco perché è stato necessario sostituirli con manovalanza, nel 60% dei casi, di origine extracomunitaria. Il problema relativo alla gestione di questi operai è di molteplice origine, per individuare due fra i punti più importanti direi: la lingua innanzitutto ed il livello culturale, spesso molto modesto. Questi due aspetti, da soli, sono i principali elementi in grado di mettere in difficoltà la comunicazione con il responsabile o, direttamente l'imprenditore, figuriamoci un livello minimo di formazione. Questo non vuole dire che fra gli operai extracomu-

nitari non ci siano bravi tecnici, anzi tutt'altro, ma che ancora una volta sul grande numero non sia facile individuarne o quantomeno formarne. Questo fatto in combinazione con l'aumento degli allevamenti gestiti in banda, potrebbe generare una nuova categoria professionale, che potrebbe trovare un suo spazio vitale proprio in sala parto. Vediamo come.

Azienda numero 2. Un ciclo chiuso con il sito 3 collocato a circa 5 chilometri dal sito 1 e 2. Circa 400 scrofe; ibrido inglese, con rimonta interna; a gestione famigliare più due unità lavorative esterne, una all'ingrasso (con mangimificio annesso) ed una a "rimbalzare" fra sala parto e gestazione in aiuto ad uno dei proprietari; in banda trisettimanale dal novembre del 2005. Da allora è stato inserito un tecnico-veterinario che si è progressivamente occupato della fase delle adozioni precoci e sistematiche il pomeriggio della giornata dei parti.

Nel corso del dicembre 2007 si è ritenuto necessario ridurre di una unità lavorativa e si è optato per quella esterna della sala parto-gestazione. Le mansioni di lavaggio, castratura, vaccinazioni e tatuatura sono state affidate all'unità dell'ingrasso che, nella settimana prevista, facendo qualche ora di straordinario prima di recarsi all'ingrasso, riusciva a svolgere senza grossi problemi. In sua assenza la famiglia riusciva sempre a compensare. Rimaneva però la necessità di coprire una fase molto delicata quale quella dell'assistenza ai parti (circa 50 ogni tre settimane) che la sola famiglia non poteva ricoprire. Tale incarico è stato affidato ad una giovane veterinaria che, adeguatamente formata negli ultimi mesi del 2007, con un **METODO** ormai collaudato, in collaborazione con l'altro tecnico veterinario del pomeriggio per le adozioni sistematiche, ha permesso di raggiungere i risultati riportati nella tabella 3.

Tabella 3: Prestazioni zootecniche a confronto fra il 2006 ed il 2008. Il numero di nati morti rispetto ai nati totali è risultato significativamente minore nel 2008 rispetto al 2006, mentre il numero di nati totali rispetto ai parti, alle scrofe o soltanto rispetto alle scrofe produttive non risulta differente tra i due anni. Nemmeno il numero di svezzati rispetto ai nati vivi o ai parti è risultato statisticamente differente tra il 2006 e il 2008.

	2006	2008
Scrofe produttive (presenti)	397 (414)	357 (371)
Parti	951	878
Nati totali	13.189	12.671
Nati vivi	12.439	12.026
Nati morti	750	645
Nati totali/parto	13.86	14.43
Nati vivi/parto	13.07	13.69
Nati morti/parto	0.78	0.74
Svezzati/parto	10,91	11.66
Parti/scr/anno	2.39	2.45
Sv/scr/anno (presente)	26,07 (25.07)	28.68 (27.59)
Svezzati totali	10.383	10.239
Unità lavorative	5	4

Capitolo statistica:

Le differenze nei rapporti tra i valori produttivi misurati nei due periodi a confronto sono state confrontate utilizzando il test χ^2 esatto di Fisher, con livello di significatività posto uguale a $p < 0.05$.

Non è stato volutamente inserito il 2007 poiché fortemente penalizzato da una pesante circolazione virale durante i mesi di febbraio e marzo che non permettono di confrontare correttamente i dati con il 2008.

La preparazione delle sale è responsabilità dell'azienda, così come il protocollo di sincronizzazione dei parti, sempre monitorato dal veterinario. Mentre le figure tecnico-veterinarie coprono nella giornata dei parti: l'assistenza degli stessi, i baliaggi sistematici (fatti a 6 mani, quindi con il familiare che si occupa della sala parto) ed il giro delle terapie. Ancora a carico della proprietà sono i baliaggi di rifinitura del 5°, 7° e quelli del 14° giorno. Per concludere un controllo a 7 giorni dal parto e la successiva raccolta dati allo svezzamento, permetteranno di valutare il lavoro nel complesso.

Questa soluzione si è già realizzata in un paio di aziende, e sta suscitando l'interesse di una terza. Al momento sembrerebbe di maggiore utilità nel contesto di aziende medio piccole, quindi fra le 400 e le 800 scrofe, preferibilmente organizzate in banda. Questo anche per un miglior rapporto costo/beneficio, visto il maggior numero di parti da seguire ed il minor numero di ripetizioni dell'evento durante l'anno. Con aziende di consistenza numerica superiore la presenza, comunque necessaria di un elevato numero di operai, mi sembra possa far propendere verso una scelta prevalentemente rivolta alla formazione ciclica del personale già presente.

Per le sue caratteristiche di attività medico itinerante, ritengo debba essere prevalentemente ad appannaggio dei veterinari. Sarebbero quindi professionisti altamente specializzati, con competenze di fisiologia, farmacologia e clinica che, adeguatamente formate, potrebbero fornire un servizio unico, o comunque difficilmente reperibile sul mercato. Il lavoro svolto si concentrerebbe nella giornata dei parti, per motivi organizzativi meglio se in banda, ogni 2, 3, 4 o 5 settimane. Sarebbe di grande impatto zootecnico e dovrebbe essere accompagnato, come detto nell'esempio 2, dal personale della sala parto che, rimanendo spesso a contatto con tali figure, avrebbe un aggiornamento costante e di ottimo livello.

Questa opportunità potrebbe essere rivolta a quei giovani colleghi che, animati dall'amore per gli animali e sprezzo della fatica, fossero interessati ad una professionale attività tecnico-scientifica di campo.

Vivi come se dovessi morire domani.
Impara come se dovessi vivere per sempre.

Gandhi

RINGRAZIAMENTI:

Si ringrazia il dott. Bonilauri Paolo dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna "Bruno Ubertini", Sezione diagnostica di Reggio Emilia, per la collaborazione.