



**35° Meeting Annuale
12-13 Marzo 2009**

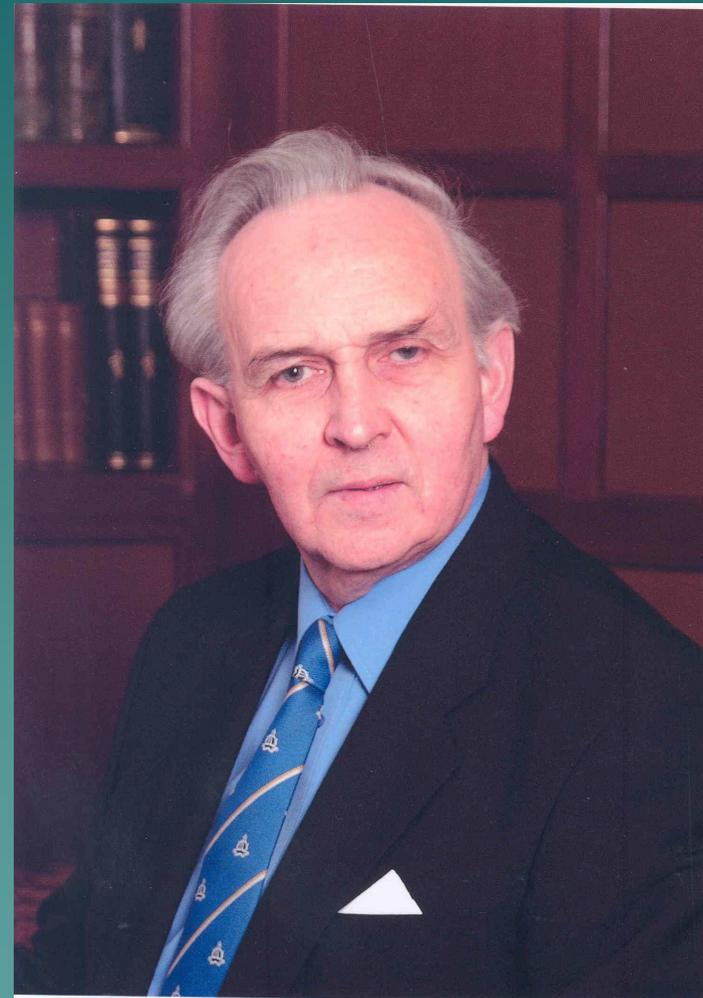
*L'importanza della formazione
dell'imprenditore suinicolo; del metodo
e della predisposizione nel personale
della sala parto per puntare alla
migliore efficienza: esperienze di
campo*

**Mazzoni Dr Claudio; Medico Veterinario; Libero Professionista,
Professore a contratto c/o la facoltà di Medicina Veterinaria
dell'Università degli Studi di Torino; Scuola di specializzazione
in Patologia Suina (sede di Moretta-CN-)**



Permettetemi di ricordare

- ◆ Professor Peter Roderick English
- ◆ Pioniere dell'assistenza al parto e delle adozioni
- ◆ Convito assertore dell'importanza della formazione del personale (Pig Production)



L'allevatore è la prima figura che deve essere trasformata/formata

- ◆ Con l'€ siamo entrati ufficialmente nel mercato globale
- ◆ Nessuno però ci ha insegnato come sopravvivere all'interno di questo mercato
- ◆ Stiamo imparando a nostre spese
- ◆ Dalla regionalizzazione siamo passati alla nazionalizzazione. Non più Emilia vs Lombardia, ma Italia vs Danimarca ecc...
- ◆ È cambiato il nostro "concorrente di paragone" che spesso produce di più e inevitabilmente a costi inferiori dei nostri

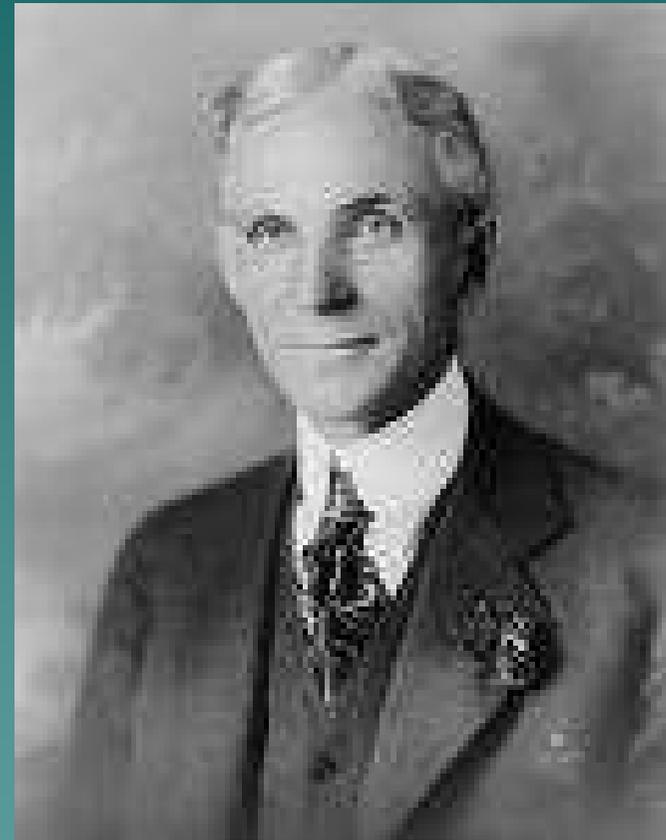
Trasformazione da Allevatore ad Imprenditore

- ◆ *Allevatore suinicolo: colui che si occupa della pratica dell'allevamento del suino con tecniche studiate scientificamente in spazi limitati*
- ◆ *L'imprenditore suinicolo: è chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine dell'allevamento suinicolo, che si avvale prevalentemente del proprio lavoro e dei familiari, e comunque di un numero non grande di dipendenti*



La formazione dell'imprenditore

- ◆ Professionale: preparato (i numeri), competente (come interpretarli)
- ◆ Organizzato: alti livelli di programmazione (animali!); con personale di fiducia (saper scegliere, formare e demandare); con una meta precisa



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

Organizzazione



Formazione



Fini della formazione dell'imprenditore

Trasmissione al personale di informazioni e richieste concordi

“parlare la stessa lingua”

“non puoi esigere quello che non hai insegnato”

RISULTATI GENERALI PER PERIODO dal 01/01/02 al 31/12/02 (Risultati rapporti) 01/2001/04

Allevamento KP / Az. Agr. Il Girasole

EFFETTIVI	Inizio	Fine	Media	PRODUZIONE	Risult.
Scorde presenti	383	410	411,5	N° Svezzati (compresi Additivi)	8590
Scorde produttive	373	409	392,0	N° Figli svezzati	919
% Produttive/Presenti	97,4	99,8	95,3	N° Figli Additivi svezzati	0
Verni presenti	7	7	7,0		

RIMONTA	PRODOTTIVITA'	Risult.
N° prime figli	Scorde per Sco. prod. anno	21,90
% time Figliate / Sco. pres.	Scorde per Scorda presente anno	20,87
% Rimonta	Svezzati per Figli	5,34
Età al primo Parto (gg)	N° per Figli	12,01
	N° per Figli	11,26
	Età media allo Svezzam.	24,1
	Peso medio allo Svezzam.	
	Peso medio alla Nasc. (Kg)	6,0
	Saldo Aggiunt. T. uti.	46
	% Differenza (Svezzati)	0,6

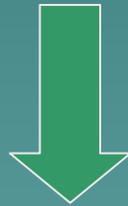
RIFORMA	PERDITE	Risult.
N° Scorde Riformate	% Part. Ach. nat.	22,3
di cui N° Scorde Morie	% Part. alla Nasc.	6,2
% Riforma	% Part. Sv. Abi.	17,1
N° Figli. medio		
Intervallo Ultimo Svezz. - Riforma		

PARTI	COBERTURE
N° Parti	N° Cop.
% Morte in Parto	di cui Fecondanti
N° Aborti	% di Fertilità

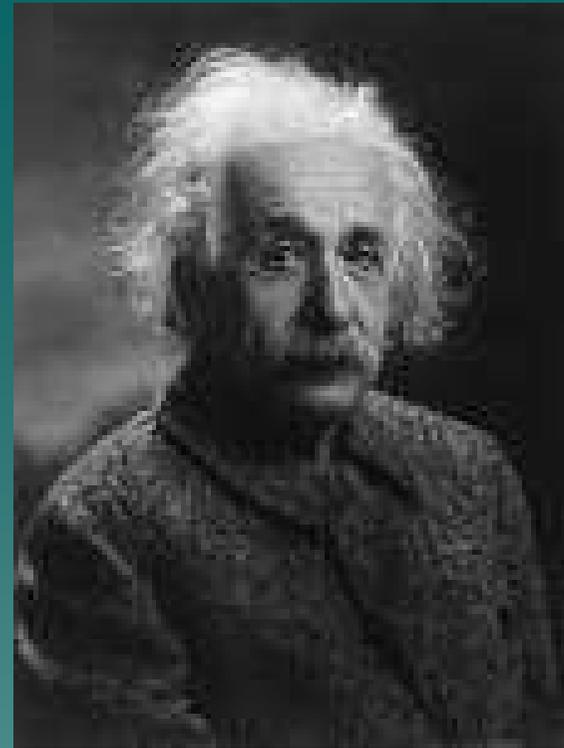
RITMO DI RIPRODUZIONE /RIGL.SVEZZ.									
IECU	ISE	ISCU medio	ISCU [1-10]gg	ISCU [11-30]gg	ISCU [31-50] gg	ISCU > 50 gg	IPP	Figli media	
65	5	16,2	639	62	24	26	140,4	4,0	

- ◆ Riservata (spesso casuale)
- ◆ Mirata
 - Metodo
 - Obiettivi

la formazione prescinde dall'esperienza. Infatti chi è molto navigato ("esperto"), è spesso radicalmente convinto della "elevata qualità" della propria preparazione e mal si predispone all'apprendimento delle novità



28 suinetti
svezzati/scr/anno



Tutti sono convinti che una cosa sia impossibile, finché arriva uno sprovveduto che non lo sa e la realizza...
Albert Einstein



I giovani come risorsa principale, ma anche la "tabula rasa"

Cosa si intende per formazione del personale

Insieme di attività in grado di apportare nozioni di carattere pratico-scientifiche, per permettere il raggiungimento dell'obiettivo

◆ Metodo



◆ Obiettivo

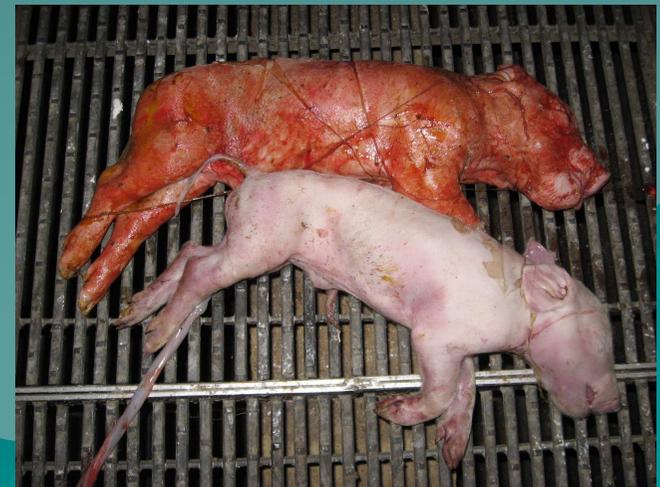


Empatia

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

L'atto attraverso il quale ci rendiamo conto che il suino è soggetto ad esperienza è definito empatia

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



È possibile apprendere l'empatia?

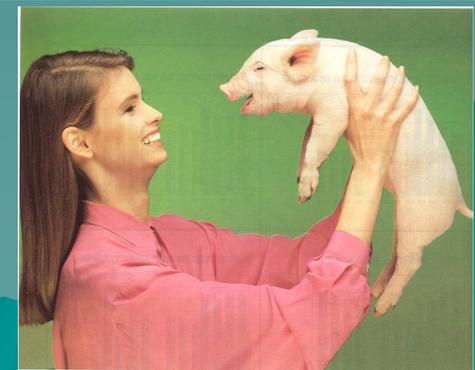
Sembrerebbe di sì!

Vediamo come durante una
seduta di assistenza al parto

Apprendere e praticare l'empatia: "sentire il suino"



- ◆ **l'emozione dell'incontro**: in silenzio; ci mettiamo in relazione con la scrofa; agitazione, contrazioni, sbuffi, respirazione affannata; confronto con la nostra esperienza.
- ◆ **immaginare e comprendere**: a questo punto è necessario comprendere il perché e le motivazioni di questi gesti. Quindi con l'immaginazione cerchiamo di condividere l'esperienza della scrofa facendoci anche delle domande; molto utile è un'adeguata formazione.
- ◆ **trasformazione di sé**: è il momento della decisione e dell'eventuale azione. Il confronto e la fusione delle esperienze portano verso una decisione.



Empatia

- ◆ È un'essenziale capacità umana
- ◆ Può essere appresa e coltivata
- ◆ Anche se... c'è un'attitudine individuale
- ◆ Richiede conoscenze
- ◆ Richiede concentrazione

Caratteristiche dell'obiettivo

- **Semplice:** chiaro per tutti (aumentare gli svezzati)
- **Misurabile:** indicato da una misura, disponibile per tutti (numero, %)
- **Sfidante:** la sfida da vincere per raggiungerlo (ridurre i NM)
- **Raggiungibile:** possibile
- **Tempo limite:** raggiunto in un tempo ritenuto adeguato



Per raggiungere l'obiettivo

Impegno

Sfortunatamente per molti imprenditori l'impegno del proprio personale non può essere comperato, ma deve essere conquistato

Motivazioni

- ◆ Coinvolgimento nelle decisioni da prendere
- ◆ Rapporti con proprietà e colleghi (spirito di squadra)-Rispetto e Condivisione-
- ◆ Sicurezza e qualità dell'ambiente di lavoro
- ◆ Realizzazioni delle necessità familiari
- ◆ Corsi di formazione
- ◆ Soddisfamento economico

l'auto-realizzazione



L'auto-realizzazione

Un dipendente realizzato 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 così estendere il suo appagamento e la sua autostima a tutta la famiglia



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

Esperienza di campo: 1

- ◆ 1.100 scrofe
- ◆ Ibrido commerciale
- ◆ Rimonta interna
- ◆ Sito 1
- ◆ Da maggio del 2008 in banda trisettimanale
- ◆ **NM: 7.7%**



Risultati

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° alla 6° 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	+0,27
Nati morti/Nati vivi	7.76%	5.88%	-1,88

Se il personale è quello che è?

“è difficile trovare personale qualificato”

- ◆ Scarso ricambio generazionale
- ◆ 60% di manovalanza extracomunitaria
 - Lingua
 - Livello culturale
- ◆ Possibilità di una scelta alternativa?



Esperienza di campo: 2

- ◆ 400 scrofe
- ◆ Ibrido commerciale
- ◆ Rimonta interna
- ◆ Sito 1-2
- ◆ In banda trisettimanale dal 2005
- ◆ **Eliminare una unità lavorativa**



Esperienza di campo: 2

Formazione tecnico-scientifica specializzata ed acquisizione del METODO



Imprenditore/Responsabile

Preparazione delle sale

Protocollo di sincronizzazione

Tecnico veterinario itinerante

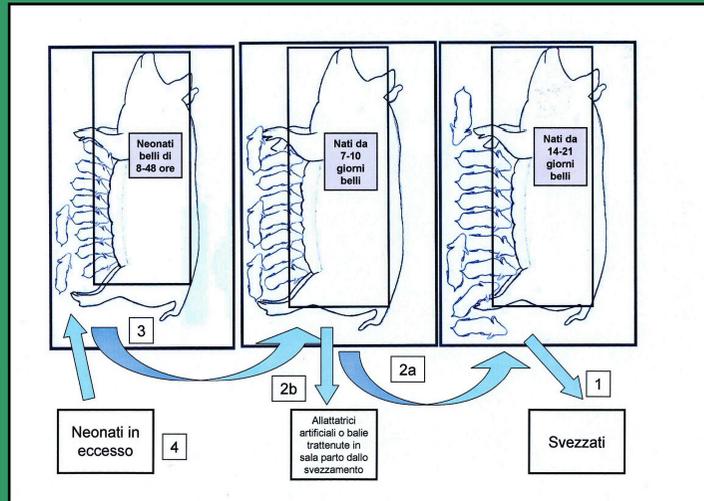


3

Interventi urgenti e giro delle terapie

Sala parto

2



Baliaggi di rifinitura del 5°, 7° e quelli del 14° giorno

Monitoraggio e raccolta dati

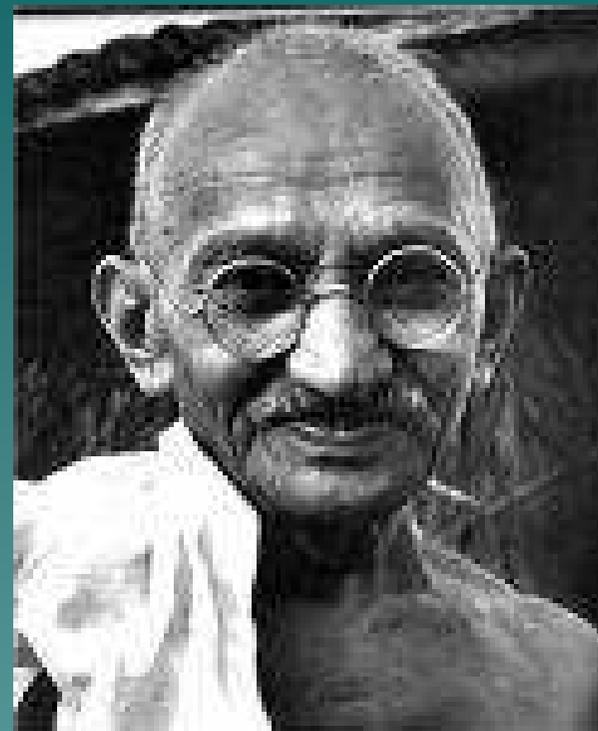


Prestazioni zootecniche a confronto fra il 2006 ed il 2008. Il numero di nati morti rispetto ai nati totali è risultato significativamente minore nel 2008 rispetto al 2006, mentre il numero di nati totali rispetto ai parti, alle scrofe o soltanto rispetto alle scrofe produttive non risulta differente 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	-73
Nati totali	13.189	12.671	
Nati vivi	12.439	12.026	
Nati morti	750	645	-105
Nati totali/parto	13.86	14.43	+0,57
Nati vivi/parto	13.07	13.69	
Nati morti/parto	0.78	0.74	-0,04
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)	+2,61
Svezzati totali	10.383	10.239	
Unità lavorative	5	4	

Tecnico veterinario itinerante

- ◆ Già viene fatto per altre mansioni (ecografia, registri ecc.)
- ◆ L'avvento di diversificati sistemi zootecnici (bande)
- ◆ La crisi del settore
- ◆ Richiesta di una qualifica pratico-scientifica di qualità sempre maggiore (difficile da trovare nel personale disponibile sul mercato); costante aggiornamento (stimoli vitali)



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

Certo! Per fare questo su
larga scala bisognerebbe
preparare i tecnici in
apposite scuole, in grado
di esercitare una
formazione continua e
altamente specializzata

Ma questa è
un'altra storia

Ringraziamenti:

- ◆ **Prof. Casimiro Tarocco**
- ◆ **Dott. Francesco Tonon**
- ◆ **Dott. Francesco Bertacchini**
- ◆ **Dott. Mario Gherpelli**
- ◆ **Dott. Paolo Bonilauri**
- ◆ **Dott.^{ssa} Elena Borri**

**Grazie a tutti
voi per
l'attenzione!**