

Il progetto Iliade:

l'idea più innovativa per affrontare il problema del personale e della sua formazione

Da quando con i colleghi della Suiservice Group sas (dott.ssa Telma Tucci, Dott. Francesco Tonon e dott. Silvio Zavattini) abbiamo pensato di creare il **Progetto Iliade**, non riesco mai a capire se presentarlo come un'opportunità per i giovani neolaureati o diplomati in cerca di occupazione o se come uno strumento per le aziende suinicole per soddisfare quella atavica necessità di personale che da lustri attanaglia il settore. In ogni caso da qualsiasi parte lo si guardi, il Progetto Iliade sembra davvero possedere sfaccettature piuttosto interessanti in grado di soddisfare tutte le parti in gioco.

Sono anni ormai che nei vari contesti aziendali in cui operiamo, la prima osservazione che ci viene sempre fatta è la mancanza di personale, soprattutto di quello a cui affidare con fiducia incarichi di responsabilità per il corretto andamento delle attività aziendali. Questo anche perché gli allevamenti di oggi sono ben diversi da quelli anche solo di 15 anni fa e, pertanto il personale, soprattutto quello da inserire ma anche quello già presente, non risulta facile da reperire, viste le competenze richieste, o semplicemente da aggiornare.

Le cause di questi cambiamenti sono di difficile identificazione, ma possono essere considerate come una conseguenza della globalizzazione. La domanda e l'offerta, soddisfatta da paesi diversi con costi di produzione molto diversi fra loro, hanno reso complicata la sopravvivenza stessa di molte aziende europee nei più disparati comparti. In quest'ottica anche il settore suinicolo, del nostro paese in particolare, ne ha risentito in modo clamoroso.

Questa condizione ha costretto le imprese suinicole ad esplorare diverse soluzioni con il fine di sopravvivere alle nuove condizioni del mercato. La principale via seguita per raggiungere queste soluzioni passa, o meglio sta passando, attraverso un miglioramento delle produzioni oltre che una riduzione dei costi delle produzioni stesse. Anche le industrie che costituiscono i pilastri portanti del settore suinicolo, quali la genetica, le infrastrutture, l'alimentazione e la sanità, hanno indirizzato le loro strategie aziendali verso innovazioni tecniche, in grado di realizzare un miglioramento delle produzioni stesse con una riduzione dei costi o, quantomeno, mantenendoli inalterati.

Non è così difficile intuire che tutte queste innovazioni tecniche richiedano anche un personale non solo in grado di recepirne i nuovi *know-how*, ma anche in grado di gestirli nella pratica d'allevamento e a trasferirli al momento opportuno. Questo percorso cozza contro la realtà della maggior parte delle nostre aziende in cui si assiste al fenomeno opposto a quello richiesto dalla situazione, ovvero al progressivo impoverimento delle competenze delle maestranze legato sia al degrado strutturale di molte aziende, sia alla incapacità individuale (tanto del personale stesso, quanto di molte proprietà) di trasferire le informazioni da una generazione di dipendenti all'altra in modo efficiente.

Mi si permetta, a questo riguardo di fare una digressione filosofica, dal momento che ciò che manca davvero, o meglio è stato perso nel corso del tempo, è quella continua ricerca del "**bello**" che ha sempre contraddistinto, in maniera direi spesso inconscia, la gran parte delle imprese italiane e che tanto successo ha portato al Made in Italy a livello mondiale. Nella fattispecie mi riferisco al concetto Aristotelico del "bello", la cui fonte di ispirazione, è nel senso innato del ritmo, dell'armonia e nell'istinto d'imitazione mediato e perfezionato da due abilità fondamentali: il vedere le cose con chiarezza ed il rappresentarsele con perfetta obiettività. Concetti che si possono applicare tanto al mondo dell'arte quanto, ed in modo altrettanto

mirabile, in tutti i frangenti dell'impresa, aziende suinicole comprese. Il concetto del bello è ciò che manca ormai da tempo alla maggior parte delle imprese del nostro settore, il fatto di non riuscire a vedere più le cose con chiarezza e di non riuscire a raffigurarsele in modo obiettivo, soprattutto in un'ottica di investimenti e di prospettiva futura. In buona sostanza stanno venendo a mancare le basi per rispondere al quesito cardine che da molte parti percepisco come necessità assoluta: quale direzione devo fare prendere all'azienda?

Relativamente alle ragioni all'origine di questa mancanza della ricerca del *bello* da parte degli imprenditori, ci sono certamente molte **insicurezze** legate a diversi frangenti del settore. Mi riferisco alle future limitazioni della normativa sul benessere, agli effetti della globalizzazione dei mercati con i suoi riflessi negativi sulle materie prime e a quelle sul mercato in generale sempre molto instabile solo per citarne alcune, ma forse c'è dell'altro. L'idea che mi sono fatto è che la disperata ricerca di personale da parte delle imprese, spesso volutamente a buon mercato, non abbia giovato molto al sistema, soprattutto ai giorni nostri dove la tecnologia sta entrando prepotentemente nel management aziendale. Sebbene la manovalanza a basso costo sia spesso costituita da persone volenterose, non è in grado per sua stessa natura, o anche per inevitabili problemi di comunicazione, di fare altro che svolgere pedissequamente il lavoro che gli viene assegnato senza apportare nulla di proprio. Questa considerazione è inevitabile dal momento che non c'è nessuna preparazione di base in grado di permettere a tale tipo di manovalanza, quell'elasticità mentale acquisita di solito solamente con lo studio, necessaria per comprendere oltre che applicare metodi di lavoro anche diversi fra loro, così da raggiungere risultati soddisfacenti. Il metodo è certamente in grado di conferire ritmo ed armonia all'attività lavorativa grazie a quegli strumenti necessari per realizzarlo, che richiedono sempre da parte delle maestranze un impegno costante di applicazione ed aggiornamento. Il metodo deriva spesso dall'imitazione mutuata da altre realtà o addirittura altri contesti (anche non zootecnici). Ecco che allora, grazie a questi concetti di ritmo, armonia ed istinto di imitazione, si realizza appieno il concetto del *bello* che abbiamo poco fa citato.

Rimanendo in campo artistico, lo scenario che stiamo dipingendo come conseguenza della mancanza del *bello* è un progressivo **isolamento dell'imprenditore suinicolo**, che nel contesto del suo panorama aziendale, non ha più interlocutori in grado di interagire con lui in modo costruttivo e, sebbene attorniato da ottimi manovali, la cosa non è sufficiente per permettergli quel confronto tecnico e costruttivo che tanto gli servirebbe per sviluppare le sue idee. Solo così gli si potrebbe delineare in modo chiaro il percorso da intraprendere, o le strategie da implementare, per il raggiungimento dei suoi obiettivi.

Insomma! il tutto mancherebbe di "*bellezza*"

Ad aggravare la situazione dobbiamo aggiungere un altro concetto piuttosto importante, legato alla necessità umana di cercare un appoggio con qualcuno per compensare la propria solitudine. Sempre Aristotele scrisse nella sua "Politica" che ***l'uomo è un animale sociale in quanto tende ad aggregarsi con altri individui in modo da costituire società***. Ed è per questo bisogno di aggregazione che l'imprenditore cercherà interlocutori in grado di soddisfare il suo istinto, ma lo farà al di fuori dell'azienda dal momento che al suo interno nessuno sarà in grado di rispondere a questa richiesta. Sebbene questa situazione in taluni frangenti possa anche essere virtuosa, rimane che dovrebbe essere contestualizzata alla fase del confronto e non alla fase delle decisioni, dal momento che presta il fianco all'interferenza degli interessi dell'interlocutore, impoverendo di fatto il senso di questa relazione per l'imprenditore stesso. In ogni caso è sempre meglio di niente, ma continua a lasciare isolato l'imprenditore.

Se a tutto ciò viene aggiunta anche la novità tecnologica, vera variabile impazzita degli ultimi anni, è chiaro quanto possa essere difficile per l'imprenditore suinicolo aggiornarsi in prima persona e trasferire poi questi aggiornamenti alle proprie maestranze, evidentemente non sempre in grado di recepirle appieno, ed inevitabilmente neppure di applicarle con metodo.

Dall'altra parte abbiamo i neolaureati dei percorsi così detti brevi (3 anni), ovvero gli zoonomi, o in possesso di una laurea magistrale (5 anni) piuttosto che gli agronomi o i periti agrari che ne contesto del loro percorso di studi hanno certamente fra gli obiettivi proprio quello di lavorare presso delle aziende, anche suinicole, così da esprimere quelle competenze tecniche maturate dietro i banchi.

Queste professionalità stanno diventando sempre più interessanti per gli imprenditori del nostro settore, dal momento che condividono molti interessi in comune. Infatti, il ruolo di queste figure professionali è davvero quello di diventare nel corso del tempo, i veri partner dell'imprenditore poiché in possesso di quel metodo, retaggio del percorso di studi affrontato, capace di fare la differenza sia nell'ambito dell'allevamento che in quello delle scelte strategiche. Insomma! sono delle figure con le quali l'imprenditore è in grado di confrontarsi, e se necessario scontrarsi per qualsiasi questione, gettando le basi per il futuro dell'azienda. Inoltre, rappresentano un terreno fertile sul quale possono ben attecchire i concetti delle nuove tecnologie che, sempre più spesso necessitano di competenze tecniche, per poter dare i loro indiscutibili frutti.

Curioso è che i due mondi, quello dell'impresa suinicola e quello dello zoonomo, spesso non fanno l'uno dell'esistenza dell'altro. Diversi sono infatti gli imprenditori che ignorano le opportunità di un'interazione con questa figura professionale, o la snobbano volutamente poiché ritenuta troppo costosa, preferendogli improbabili figure che per estrazione culturale poco si adattano alle esigenze aziendali del nostro tempo. D'altra parte, fra gli zoonomi c'è la diffusa idea che nel settore suinicolo non ci siano opportunità di lavoro, probabile retaggio di una difficile condizione universitaria, tipica del nostro paese, che fatica a mettere in comunicazione il pianeta dello studio con quello del campo. Insomma! Ci troviamo nella solita situazione dove la mancanza di comunicazione fra i vari mondi, impedisce lo sviluppo delle sinergie.

Lo scopo del Progetto Iliade è pertanto quello di avvicinare questi due pianeti utilizzando un "satellite intermedio", rappresentato dalla Suiservice Group sas, sul quale ospitare le esigenze dell'uno e dell'altro in modo da poter gettare le basi per una duratura e proficua interazione professionale. Qui l'imprenditore, muovendosi con un minimo di programmazione, può trovare un futuro dipendente in possesso di quei requisiti indispensabili per rimanere al passo con i tempi. Dal canto suo il diplomato può avere la certezza di un percorso formativo dedicato, utile per l'inserimento nel mondo del lavoro attraverso una porta privilegiata, poiché mediata da un gruppo solido, dalla rete di clienti piuttosto consistente ed in grado di fornire al candidato una fase formativa determinata oltre che costante nel tempo, anche dopo l'assunzione. Quest'ultimo aspetto, in accordo con il datore di lavoro, è tutt'altro che di secondaria importanza, poiché contribuisce alla motivazione del personale in modo decisivo e continuativo nel tempo.

Per l'imprenditore rimane inoltre la certezza di essere accompagnato da una società indipendente, motivata da una comune ricerca della *bellezza*, all'interno di questo delicato percorso di cambiamento, grazie al supporto tecnico ed alla formazione del nuovo e del già presente personale aziendale che, sempre di più si deve configurare non soltanto come un comune manovale, ma come un indispensabile sostegno per l'allevamento e per l'impresa.

Il candidato al Progetto Iliade deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
Laurea magistrale, laurea breve o diploma di perito.

Il progetto è suddiviso in tre fasi: 1) Filtro; 2) Formazione; 3) Inserimento

Fase 1: filtro

Scopo:

Nel contesto di questa fase, il candidato prende confidenza con il settore suinicolo per valutare assieme al gruppo di lavoro della Suiservice Group sas, i suoi interessi verso la materia e gli sbocchi lavorativi.

Questa fase, della durata di 1-2 settimane, risulta di particolare importanza tanto per il candidato, che così ha la possibilità di capire se il lavoro che andrà a compiere coincide, almeno in parte con le sue aspettative, quanto per ridurre le perdite di tempo che l'allevatore dovrebbe implementare per il raggiungimento dello stesso scopo, senza una consapevolezza reale dell'interessamento alla materia del candidato.

Superata di comune accordo la fase uno, si potrà accedere alla fase due

Fase 2: formazione

Scopo:

In questa fase, della durata di 18 settimane, si entra nel vivo del percorso formativo. Qui si andranno ad approfondire le pratiche relative all'allevamento e sarà possibile esprimere delle preferenze per le quali il candidato possa ricevere una formazione più specifica.

Il candidato sarà a contatto diretto con il personale delle varie aziende, selezionate per lui da Suiservice sas, lavorando fianco a fianco con loro per periodi prolungati (dalle due alle quattro settimane per un minimo di quattro aziende), nel raggiungimento degli obiettivi. Le aziende in oggetto saranno selezionate in base a due criteri fondamentali, in primis l'eccellenza raggiunta in un determinato segmento della produzione, e poi in funzione delle necessità formative del candidato, soprattutto nel caso in cui vi siano già alle spalle aziende committenti di una specifica figura professionale (sala parto, gestazione, etc.).

Nel contesto delle settimane "libere" che si inframezzano ai periodi svolti all'interno delle varie aziende, il candidato riceverà una formazione dedicata (frontale e di campo) sulla: gestazione, sala parto, svezzamento, ingrasso e benessere.

Superata di comune accordo la fase due, sarà possibile affrontare la fase tre.

Fase 3: inserimento

Scopo:

In questa fase sarà possibile procedere con l'inserimento del candidato presso il futuro contesto lavorativo (aziende suinicole, industrie o società di servizi). Tale inserimento verrà effettuato sempre con il supporto della Suiservice Group sas che affiancherà il candidato e l'azienda in questa delicata fase di transizione.

Importante sottolineare che per lo svolgimento del Progetto Iliade Suiservice Group sas si avvarrà della collaborazione di altre società che, per competenza e specializzazione (es. formazione e ricerca), integrano e completano la Suiservice Group sas. Le società in oggetto sono Suivet sas, Suivet Training sas, Swivet Research sas, Crinvet snc, oltre che dell'attività formativa collegata al sito www.3tre3.it

Per ulteriori informazioni sul percorso, per i dettagli amministrativi ed economici del Progetto Iliade, contattare la segreteria all'indirizzo e-mail: segreteria@suiservicegroup.it

Oppure i seguenti riferimenti telefonici:

Mazzoni Dott. Claudio: 347 4588815

Tucci Dott.ssa Telma: 335 6654373