



## PRODURRE LATTE DI QUALITÀ È IL RISULTATO DI UN LAVORO DI QUALITÀ...soprattutto in sala di mungitura.



Tra le più grandi sfide di ogni imprenditore, quindi anche di un allevatore che produce latte, ci sono la selezione e la gestione del personale.

In passato, molte volte, il ruolo del mungitore è stato considerato di secondo ordine, mentre oggi è più che mai evidente quanto il lavoro svolto in sala di mungitura sia cruciale e determinante per la produttività e la sanità delle vacche da latte.

Spesso in sala di mungitura si può fare molto per compensare, almeno in parte, ad alcuni limiti ambientali (gestione delle cuccette, condizioni climatiche legate alla stagione, sovraffollamento in stalla e/o in sala d'attesa...). Tuttavia, allo stesso tempo errori e negligenze in questa fase possono compromettere in modo significativo la redditività aziendale.



Mantenere un mungitore "scarso" che non rispetta i protocolli di lavoro ricevuti, danneggia seriamente il profitto dell'allevamento che produce latte.

Il successo di un'azienda, come il risultato di una partita di calcio, è legato al buon lavoro di ogni membro della squadra.

Nel settore zootecnico, soprattutto per il lavoro in sala di mungitura, i principali ostacoli sono la difficoltà di trovare personale capace e volenteroso, disponibile ai turni previsti e che capisca e parli bene la lingua. Molte volte gli allevatori mostrano rassegnazione e sconforto nei confronti delle difficoltà di selezione e relazione con i propri mungitori. Serve invece trovare la chiave per coinvolgere anche e soprattutto i mungitori nella *mission* aziendale e renderli partecipi degli obiettivi da raggiungere attraverso il lavoro di squadra. Anche i lavoratori, infatti, come ogni altro input dell'impresa, devono valere l'investimento.



Esistono alcuni indicatori chiave che evidenziano la situazione in cui un mungitore non è più prezioso:

- Atteggiamento che porta a dire “Non è un mio problema, non rientra nei miei compiti”
- Discussioni con il responsabile o con il titolare
- Diminuzione della qualità del lavoro, oggi facilmente misurabile oltre che dall'evidenza dei risultati anche tramite software di monitoraggio della sala
- Assenza di voglia e disponibilità a imparare e a migliorarsi, seguendo i protocolli di lavoro previsti dal datore di lavoro
- Arrivo in ritardo e fretta nel terminare presto il proprio lavoro
- Creazione di situazioni scomode nei confronti degli altri dipendenti
- Insistenza per una retribuzione più alta evitando alcuna responsabilità.

La gestione di un mungitore che dimostra queste caratteristiche costa molto in termini di tempo, umore e conflitto. Infatti, i comportamenti inadeguati, oltre a precludere il raggiungimento di buoni risultati produttivi e qualitativi, generano un ambiente di lavoro tossico per l'intera squadra.

Al contrario, ci sono esempi di aziende in cui i mungitori vengono coinvolti nell'analisi dei risultati e sono spronati a lavorare e fare sempre meglio, non solo per dovere ma anche e soprattutto perché è evidente l'importanza del loro ruolo all'interno dell'azienda. Lo scopo di questo approccio è proprio il lavoro di squadra, tanto che in alcuni casi vengono riconosciuti anche ai mungitori premi o penalità basati sul raggiungimento di obiettivi precisi (cellule somatiche, mastiti, premi qualità del latte).

Resta ovvio che mungere una mandria sana, secondo una routine consolidata e ben fatta, garantisce ai mungitori stessi maggior serenità e semplicità nel loro operato quotidiano.

