

Intervento del Presidente CONAIBO del Friuli Venezia Giulia, Agostino Michelin.

Ringrazio tutti coloro -ed in particolare il dott Di Gallo- che hanno fatto sì che AIBO possa in questa sede, in questa ex scuola per operatori forestali, esprimere la propria opinione in tema di formazione e sicurezza nei lavori forestali.

Aibo rappresenta solo una parte delle oltre 300 ditte boschive che operano nel territorio friulano, ma ritengo personalmente che quanto dirò possa essere condiviso da una buona parte di queste.

Innanzitutto debbo dire che solo di recente le imprese forestali hanno affrontato i temi che qui discutiamo in un approccio di gruppo: prima ognuna affrontava singolarmente le questioni determinate dalla entrata in vigore delle normative --fino al più recente DLgs 8/2008 e modif.

I più illuminati hanno invece visto un' occasione di crescita in senso lato; da un lato hanno scelto la strada dell'innovazione mediante investimenti ( chi con risorse proprie chi con finanziamento pubblico ), nella meccanizzazione forestale avanzata e dall'altra di adempiere agli obblighi di legge investendo in istruzione, informazione ed aggiornamento del personale. Cioè sicurezza nei luoghi di lavoro.

E' un concetto semplice: il patrimonio delle imprese boschive non è una posta di bilancio da mettere sempre in positivo: è data dalle risorse umane - gli operatori forestali.

La dignità del lavoro è determinata da una equa retribuzione, da una efficace organizzazione dei processi lavorativi e dall'insieme delle misure di prevenzione e protezione della salute degli addetti.

Il bosco non è un cantiere, ma un luogo di lavoro permanentemente diverso per le condizioni orografiche, per tipologie di bosco e di intervento, per condizioni climatiche ed interferenze, in cui operano il più delle volte microimprese forestali, qualche volta strutturate.

Non è stato facile far comprendere che anche nelle situazioni di micro impresa vanno individuate istruite e formate le figure previste dalle norme con l'attribuzione dei ruoli e delle mansioni,

Aibo si è avvalsa in questo processo di crescita della collaborazione di consulenti interni e soprattutto di Istituti esterni di formazione operanti nella nostra regione, che con perizia e competenza, ci hanno seguito in questi anni: mi riferisco al CEFAP, cui bobbiamo un sentito ringraziamento e col quale intendiamo proseguire il percorso intrapreso.

Assieme abbiamo organizzato un gran numero di corsi di formazione ed aggiornamento per tutte le figure interne alle imprese: datori di lavoro ed addetti, rspp, preposti addetti antincendio e primo soccorso, trattoristi e teleferisti; corsi cui hanno partecipato decine e decine di operatori forestali, di aziende aderenti e non ad Aibo: un riscontro sorprendente!.

Altri corsi sono stati organizzati in questa sede Cesfam per il rinnovo dei patentini forestali. Siamo fermamente convinti che la formazione e l'aggiornamento debba essere un continuum temporale, adattandosi di volta in volta, e ogni qual volta, vi sia innovazione di processo e di prodotto, di cambiamento di procedure o di sequenze delle fasi lavorative di utilizzazione ed estrazione del legname dai boschi.

Molte operazioni o attrezzature stanno perdendo il loro ruolo prevalente per far posto a sistemi più avanzati in cui comunque l'operatore forestale ha il ruolo predominante: la sua formazione e responsabilizzazione va realizzata al di là della regolarità formale della documentazione cartacea ndr DVR attestati, corsi specialistici etc.

AIBO FVG negli anni scorsi si è dotata di un DVR (semplificato) redatto da liberi professionisti forestali, mettendolo a disposizione delle imprese forestali associate che ne volessero usufruire, assistendole nella compilazione, adattamento ed applicazione.

Rimane comunque in carico ad ogni singola impresa adattare ed applicare tutte quelle integrazioni ed aggiustamenti che ne rispecchiano la diversità e al contempo consenta di adottare le migliori e più efficaci misure di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute degli operatori.

Non ci siamo fermati a questo.

Consapevoli che molto spesso nelle zone di montagna più distanti ed impervie, è insufficiente, quando non anche assente, la possibilità di comunicazione, sia per la sola organizzazione del lavoro, ma soprattutto in caso di infortuni, abbiamo presentato e realizzato un progetto di mappatura delle zone montane in cui sono difficili o impossibili i collegamenti coi normali telefoni cellulari.

Nel contempo abbiamo acquistato e messo a disposizione delle ditte associate 10 telefoni satellitari da usare nei luoghi in assenza di campo, nei casi in cui per vari motivi ( infortuni) sia necessario chiedere soccorso. In questi frangenti il tempo è determinante per salvare o meno un addetto infortunato grave.

Voglio segnalare alcune situazioni di criticità sollecitando gli organi competenti a prenderne consapevolezza e adottare opportune iniziative di rimedio.

Spesso le ditte italiane subappaltano in toto a ditte straniere attrezzate la utilizzazione dei lotti boschivi: queste si avvalgono di manodopera dei paesi dell'est europeo ma più frequentemente di operatori, romeni, albanesi, macedoni ed altro cui vengono applicati i contratti di lavoro dei paesi di origine.

Fermo restando che dovrebbe essere il subappaltante ad assicurarsi che la ditta subappaltatrice sia in regola con la normativa in materia di sicurezza e con la posizione previdenziale ed assicurativa degli addetti dichiarati, avviene che le ditte straniere non sappiano dell'esistenza in Italia di una normativa specifica e, quando ne siano a conoscenza, non la applichino, e tantomeno, sappiano indicare quale formazione abbiamo avuto gli addetti. E' auspicabile e lo chiediamo qui pubblicamente che gli Enti preposti ci spieghino quali siano i termini di applicazione della nostra normativa ai lavoratori stranieri ed alle ditte straniere, quando lavorano nei nostri boschi, se non altro per un principio di equità di trattamento.

Non siamo né prevenuti né altro: abbiamo solo bisogno di chiarezza.

Cito un'altra situazione spinosa: sono i grandi appalti del taglio piante lungo le linee elettriche ed altre infrastrutture permanenti. In questi casi i cantieri sono itineranti.

Sicuramente i committenti sono in regola con gli adempimenti di legge in tema di sicurezza e sicuramente lo è la ditta appaltatrice.

Quello che segnaliamo è l'evidente impossibilità di controllare alcunchè, né chi vi opera; proprio per la rapidità di spostamento delle zone di taglio e per l'intervento sul territorio di più squadre di operatori contemporaneamente.

Ripeto per l'ennesima volta: non ci interessa denunciare ma segnalare quelle che riteniamo essere delle criticità, solo ed esclusivamente a tutela della sicurezza e salute degli operatori.

Da ultimo voglio lanciare una proposta, a tutti coloro che vogliono ascoltarla in primis alla politica: è un sogno nel cassetto dettato dalla consapevolezza che necessiti un ricambio generazionale, abbiamo bisogno di giovani che non siano esclusivamente figli d'arte.

Parto dalla considerazione che non si formano operatori forestali con corsi di poche ore o pochi giorni: vanno benissimo per chi già opera e comunque la loro efficacia soprattutto in aggiornamento rimane invariata.

I corsi attuali miranti all'ottenimento del patentino forestale, che riteniamo debba rimanere obbligatorio per tutti gli addetti, e non solo per qualcuno, dovrebbe essere reso obbligatorio anche per coloro che operano in bosco in modo occasionale,; sicuramente per le aziende agricole ( con dipendenti e non ) sia quando operano su piccole superfici sia per piccole quantità ad uso domestico: molti infortuni avvengono in queste situazioni.

Saremmo d'accordo anche ad ampliare la platea a coloro che ritengono che frequentare corsi per avere il patentino forestale sia un qualcosa in più nel proprio curriculum vitae. Siamo seduti nelle aule di questa scuola che a suo tempo ha diplomato negli anni decine e decine di giovani operatori forestali .

Vi accedevano dopo la scuola media inferiore perché i genitori ritenevano che il ragazzo avesse un testa tale da non poter fare altro che il "boscaiolo" nella speranza lontana di farlo entrare nella forestale.

IL diploma triennale ha consentito a questi giovani di entrare rapidamente nel mondo del lavoro ma non sempre sono stati recepiti in imprese attente alla sicurezza, alla prevenzione degli infortuni, alla corretta gestione delle attrezzature e macchine. all'uso dei DP: il tutto per mera responsabilità dei datori di lavoro e la noncuranza delle amministrazioni.

Poi si è deciso di chiuderla per motivazioni, io dico risibili, ritagliandole un ruolo diverso pur se importante ma sicuramente al di sotto delle sue potenzialità e non certo come istituto scolastico di formazione professionale.

Andava ripensata in tutto, nei programmi, nelle docenze, negli obiettivi e strumenti d'azione, non chiusa.

Sempre più spesso riceviamo richieste di assunzione da parte di giovani diplomati periti agrari o similari, ed anche di neolaureati del settore forestale o similari attratti da una professione che ritengono gratificante o semplicemente perché non hanno altre opportunità. Non credo sia così peregrina l'idea di restituire al CESFAM, senza vanificare l'attuale ruolo, la funzione di istituto tecnico professionale in cui concorra sia la Regione sia il "privato" in modi e ruoli tutti da definire

In via sperimentale si potrebbe pensare all'attivazione di un corso annuale per 10-15- neolaureati in Scienze Forestali o affini, da formare con adeguati programmi per lavorare nelle imprese forestali prima come addetti, poi come capisquadra, poi via via, con vari ruoli, fino a renderli in grado di uscire dall'impresa ed iniziare una attività in proprio.

In via sperimentale si può pensare anche ad un corso triennale per diplomati della scuola media inferiore: in fondo il successo della scuola del mobile ( ancor oggi col settore in costante crisi il 75 % dei diplomati trova occupazione entro il primo anno ) o delle scuole alberghiere, dimostra che alcune attività possono costituire nuove opportunità di lavoro per i giovani in cerca di prima occupazione.

Siamo disponibili purchè la politica ascolti, e condivida le nostre proposte, a dare il nostro contributo di idee, stilare programmi, indicare le esigenze delle imprese e soprattutto ad assumerli in azienda.

Non ci rassegniamo a veder chiudere imprese forestali da decenni in attività perché il titolare ha raggiunto la pensione, senza che abbiamo fatto almeno un tentativo di creare le condizioni di nascita di nuove imprese, fatte di giovani che abbiamo formato nelle nostre aziende.

GRAZIE per l'attenzione