



**Bollettino per la formazione forestale  
n. 3 - novembre 2009**

Approfondimento – Corsi interaziendali

## Importanti innovazioni con effetto positivo

Negli ultimi due anni ci sono stati alcuni cambiamenti nell'ambito dei corsi interaziendali, tra cui spiccano contenuti in parte nuovi e prestabiliti, come pure la valutazione delle persone in formazione in cinque su un totale di sei corsi. Una sfida in tutti i sensi. Particolare allietante: grazie all'assegnazione di note, è aumentato sensibilmente l'interesse delle persone in formazione.

La nuova legge sulla formazione professionale e l'introduzione della nuova ordinanza sulla formazione professionale di base per selvicoltori AFC nel 2007 hanno portato delle innovazioni anche a livello organizzativo: Oml forestale è ora l'ente responsabile dei corsi interaziendali (CI) e una commissione di vigilanza provvede a far valere uniformemente i corsi, in base al piano di formazione.

segue a pagina 3

## Indice

- 1 Approfondimento – Corsi interaziendali  
Importanti innovazioni con effetto positivo
- 2 Editoriale
- 3 Seguito approfondimento
- 4 Intervista: Markus Breitenstein
- 5 Due settimane indimenticabili
- 6 Due voci dalla cerchia dei competenti  
in materia di CI
- 7 Fondo cantonale per la formazione  
professionale
- 8 Il bosco presenta nuove prospettive (3)
- 9 Consigli per formatori
- 11 Notizie da CODOC  
Notizie in breve
- 12 Il vostro parere c'interessa!

## Sigla editoriale

Editore:  
CODOC Coordinamento e documentazione  
per la formazione forestale  
Hardernstrasse 20, Casella postale 339,  
CH-3250 Lyss  
Telefono 032 386 12 45,  
Fax 032 386 12 46  
info@codoc.ch, www.codoc.ch

Redazione: Eva Holz (eho) e Rolf Dürig (rd)  
Grafica: Anex & Roth Visuelle Gestaltung,  
Basilea

La prossima edizione di «battibecco»  
uscirà nell'aprile 2010.  
Chiusura della redazione: 28.02.2010



## Editoriale

# I corsi interaziendali, un pilastro importante nella formazione dei selvicoltori!

*Nel nostro settore i corsi interaziendali occupano da sempre un posto importante nella formazione dei selvicoltori, e va bene così! Nella nuova ordinanza sulla formazione e nel piano di formazione si è tenuto conto di questo aspetto.*

*Per ogni CI, la Commissione di vigilanza dei corsi interaziendali ha elaborato un programma quadro unitario e una scheda di valutazione; ciò con l'obiettivo che tutti i corsi si svolgano in tutti i cantoni secondo lo stesso filo conduttore. Allo stesso scopo, negli ultimi anni c'è stato un aggiornamento a livello intercantonale per tutto l'insieme del corpo docente.*

*L'introduzione delle note, ha evidenziato ulteriormente l'importanza dei corsi interaziendali. Alla fine del CI, l'apprendista riceve una nota per la sua prestazione complessiva. Accanto alle competenze professionali e metodologiche, si valutano ora anche le importantissime competenze sociali e personali. L'azienda di tirocinio riceve, oltre alla scheda di valutazione, un riscontro aggiornato sui punti forti e sui punti deboli del suo apprendista. Con questo strumento di definizione della situazione e di miglioramento, è possibile eseguire in modo ancor più mirato le fasi d'esercitazione e di consolidamento nell'azienda. Le prime esperienze hanno mostrato che i cambiamenti apportati sono stati accolti in gran parte favorevolmente e che siamo sulla buona strada.*

*Raggiungiamo insieme una buona formazione per il «novellame» del settore forestale. Un compito bello e appagante!*

André Stettler, responsabile della formazione forestale  
nel Canton Friburgo



## Approfondimento

### Corsi interaziendali

Il primo lavoro della commissione di vigilanza è stato quello di elaborare i programmi quadro per i singoli corsi. Sulla scorta degli obiettivi di valutazione stabiliti nel piano di formazione, il CI D «Selvicoltura ed ecologia» è stato completato con la potatura artificiale degli alberi e la cura di siepi, dei margini del bosco e di altre stazioni particolari ecologicamente pregiate. Nel CI E «Edilizia forestale» è ora materia obbligatoria in tutta la Svizzera anche l'argomento «Consolidamento biologico».

I contenuti dei due corsi di Raccolta del legname A e B, della durata di 10 giorni, previsti nel primo e nel secondo anno, corrispondono ai precedenti corsi introduttivi. Il corso di Raccolta del legname C del terzo anno, invece, dura ora 10 giorni in tutta la Svizzera e comprende tra l'altro anche il lavoro nell'ambito dei metodi di raccolta semimeccanizzati (con il supporto dell'argano). A dipendenza della regione, il corso s'incentra sull'esbosco con la teleferica oppure sull'esbosco a strascico con un veicolo.

### Assegnazione delle note come valido riscontro

I contenuti del CI F «Pronto soccorso per il personale forestale» sono rimasti praticamente invariati. Si tratta inoltre dell'unico corso senza nota. In tutti gli altri corsi interaziendali, le persone in formazione devono essere valutate dai docenti e ricevono una nota. Questo provvedimento costituisce anzitutto un riscontro per il formatore nell'azienda e deve presentare i punti forti e i punti deboli della persona in formazione. La nota assegnata, confluisce inoltre nell'attestato di capacità come parte della nota dei luoghi di formazione.

Affinché le persone in formazione siano valutate in base agli stessi criteri nei vari corsi, la commissione di vigilanza ha elaborato appositi formulari. Eventi di formazione continua hanno inoltre permesso a tutto il corpo docente di familiarizzarsi con i programmi quadro e le schede di valutazione.

Le esperienze fatte finora con la valutazione, mostrano che il comportamento didattico delle persone in formazione è migliorato. In definitiva, ognuno vorrebbe ottenere una buona nota, assicurandosi così anche la corrispondente nota dei luoghi di formazione nell'attestato di capacità.



D'altro canto, l'assegnazione delle note rappresenta una nuova sfida soprattutto per il corpo docente. Non è sempre facile decidere se una persona in formazione soddisfa appena oppure non soddisfa le esigenze. A titolo d'aiuto, la commissione di vigilanza ha perciò riunito in un promemoria diversi suggerimenti pratici sull'argomento.

### Assicurare conoscenze tecniche unitarie

Un importante obiettivo dei corsi è quello di fornire le stesse conoscenze tecniche in tutta la Svizzera. Ciò che già da tempo vale per i corsi di Raccolta del legname e di Pronto soccorso, dovrà essere in futuro possibile anche per il CI Selvicoltura ed ecologia e per il CI Edilizia forestale. Per ogni CI, CODOC sta elaborando un pratico strumento in forma di schede didattiche che permetteranno al corpo docente e alle persone in formazione di avere sempre sottomano le stesse conoscenze tecniche.

Markus Breitenstein, presidente della Commissione di vigilanza dei CI e forestale indipendente

### L'essenziale in breve

- L'acquisizione di competenze ben definite e l'assegnazione di note alle persone in formazione, figurano tra le principali innovazioni nell'ambito dei corsi interaziendali
- Tutti i documenti concernenti i CI sono scaricabili dal sito Internet di CODOC: [www.codoc.ch](http://www.codoc.ch)
- Le nuove schede didattiche «Selvicoltura ed ecologia» saranno ottenibili da fine 2009 presso CODOC. Le schede didattiche «Edilizia forestale» saranno elaborate nel corso dell'anno prossimo

## «Il nostro compito è incentrato sullo sviluppo della qualità dei CI»

Markus Breitenstein illustra a «battibecco» i compiti principali della Commissione di vigilanza dei corsi interaziendali e della Commissione svizzera per lo sviluppo della professione e la qualità.



Markus Breitenstein: «Adeguamenti ce ne saranno in continuazione.»  
(Foto mad)

### «battibecco»: Cosa si prefigge come presidente delle due commissioni?

**Markus Breitenstein:** La Commissione di vigilanza deve provvedere a far valere in modo uniforme i corsi interaziendali. Insieme ai membri della commissione, mi occuperò dunque di creare le migliori condizioni quadro possibili per lo svolgimento dei corsi e sviluppare strumenti adatti per i fornitori di corsi e il corpo docente.

### Dove vorrebbe concentrare gli sforzi nei prossimi due anni?

Dopo che la commissione, alla guida del mio predecessore, ha elaborato i programmi quadro e le schede di valutazione, ora ci occuperemo della garanzia e dello sviluppo della qualità nei corsi. Si deve garantire che gli obiettivi stabiliti per i corsi siano raggiunti e che la valutazione delle persone in formazione avvenga in modo serio e opportuno. Dovrà inoltre essere garantito il flusso d'informazioni tra i formatori presso tutti e tre i luoghi di formazione.

### Quali compiti principali ha la commissione di vigilanza nei prossimi anni?

Accanto ai compiti menzionati, nell'ambito delle sue possibilità, la commissione promuoverà e sosterrà la formazione continua del corpo docente. Nel caso di eventuali adeguamenti del piano di formazione, si dovrà naturalmente tornare ad aggiornare i programmi quadro e le schede di valutazione corrispondenti.

### Che importanza hanno i CI?

I corsi interaziendali costituiscono un elemento molto importante nella formazione di base. Completano la formazione nell'azienda e hanno lo scopo di introdurre le persone in formazione nelle attività forestali fondamentali. Le competenze fornite nei corsi

valgono come standard per l'attività formativa nell'azienda di tirocinio. Le materie trattate nei corsi interaziendali costituiscono una referenza anche per la procedura di qualificazione, a fine apprendistato. Le persone in formazione dovranno perciò poter esercitare e approfondire nell'azienda i fondamenti appresi nel corso.

### Per quanto riguarda i CI, s'intravedono già dei punti deboli cui si dovrà rimediare? Quali?

È ancora troppo presto per giudicare. La prima annata di persone che ricevono una formazione in base alla nuova ordinanza sulla formazione professionale di base, ha appena iniziato il terzo anno d'apprendistato e anche i formatori presso i tre luoghi di formazione devono dapprima familiarizzarsi con tutte le novità. Ci saranno adeguamenti nel corso dello sviluppo della qualità ma anche nell'ambito dei corsi interaziendali.

### Di cosa si occupa esattamente la Commissione svizzera per lo sviluppo della professione e la qualità?

La Commissione svizzera per lo sviluppo della professione e la qualità per selvicoltori AFC deve provvedere alla conformità del piano di formazione e delle ordinanze con le esigenze della prassi professionale. Essa osserva perciò attentamente gli sviluppi economici, tecnologici e didattici nel settore e procede agli eventuali adeguamenti. Ogni cinque anni, la commissione verifica e, se occorre, adatta il piano di formazione.

Intervista eho

### Commissione di vigilanza dei corsi interaziendali, istituita da Oml forestale Svizzera

Nome	Funzione
Markus Breitenstein, Breitenstein, Forstservice GmbH	Presidente
Rolf Dürig, CODOC	Responsabile amministrativo
Pietro Jelmini, Canton Ticino	Rappresentante cantonale, docente di conoscenze professionali, docente CI
Kurt Wirth, Canton Zurigo	Rappresentante cantonale, docente di conoscenze professionali, formatore
Richard Lambert, CFPPF, Canton Vaud	Rappresentante fornitori di formazione, docente
Hansueli Bucher, BZW Maienfeld	Rappresentante fornitori di formazione
Stefan Isler, EFS	Rappresentante fornitori di formazione



## «Due settimane indimenticabili»

**Simon Sollberger (16), apprendista selvicoltore del primo anno, racconta del CI A che si è svolto a Spreitenbach dal 14.09.09 al 25.09.09.**

Un lunedì mattina freddo e piovoso, il bus dell'associazione EFS (Economia forestale Svizzera) è venuto a prelevarci presso la posta di Spreitenbach e ci ha trasportato a quello che sarebbe stato il nostro alloggio per le due settimane seguenti. Ognuno di noi aveva con sé tutta la sua attrezzatura da lavoro e i suoi abiti convenzionali. Dopo la sistemazione nei locali della protezione civile, abbiamo indossato i nostri abiti da lavoro e ci siamo ritrovati per la prima ora di teoria sull'abbattimento di un albero nel caso normale. Siamo stati accolti da Markus Ottiger, capocorso e forestale di Kaiserstuhl.

La seconda parte della giornata si è svolta nel bosco di Spreitenbach. Dopo essere stati suddivisi in gruppi ed essere stati assegnati a un istruttore, abbiamo messo in pratica su un albero di gruppo quanto appreso il mattino. Nel resto della settimana ci siamo poi esercitati su altri alberi.



*Il luogo di ritirata – l'assicurazione sulla vita del selvicoltore. Esercizio praticato nel CI in modo particolare, con il fazzoletto rosso*

Il martedì della seconda settimana, ha avuto luogo il giorno di visita per i maestri di tirocinio, i formatori e i genitori. Ai visitatori suddivisi in gruppi, sono stati presentati gli argomenti **Radio, Luogo di ritirata e Sramatura**.

**La radio** è diventata uno strumento importante nell'ambito della raccolta del legname. Grazie all'impiego di questo apparecchio, nei collettivi è possibile comunicare su grandi distanze. Aiuta il selvicoltore a evitare interruzioni del lavoro.

**Il luogo di ritirata** costituisce l'assicurazione sulla vita per il selvicoltore. La SUVA si è occupata a fondo dell'argomento dopo che, nell'ultima stagione di taglio del legname, sette persone, tra cui un apprendista selvicoltore di 18 anni, hanno perso la vita nell'ambito di lavori d'abbattimento. Nel corso, ci si è esercitati in modo particolare sul luogo di ritirata con il fazzoletto rosso della Suva.



*Esempio di una sramatura a filo corteccia*

Nell'ambito dell'abbattimento di un albero, l'impegno più importante è rappresentato dalla sramatura. Questo lavoro comporta un elevato potenziale di pericolo. La **sramatura** avviene oggi a filo corteccia e non più a filo tronco. Per questa attività, è importante impiegare una tecnica perfezionata, poiché permette di risparmiare la schiena.

Dopo le dimostrazioni, i visitatori hanno avuto l'opportunità di discutere dettagli con i loro apprendisti.

Queste due settimane sono passate volando e il programma prevedeva il ripristino del materiale da lavoro. Si sono pulite le motoseghe e affilate le catene. Oggetto di pulizia e manutenzione sono stati anche gli altri utensili – come cunei, giratronchi, mazza spaccalegna ecc. Tutto è stato rimesso al suo posto nel magazzino ambulante, che servirà ben presto in un altro bosco.

Per me, questo corso è stato molto interessante e istruttivo. Accanto al taglio del legname, noi apprendisti abbiamo anche avuto la possibilità di conoscerci meglio. I responsabili del corso ci hanno procurato due settimane indimenticabili.

Testo e foto Simon Sollberger



*Simon Sollberger, autore di questo reportage sul CI*



*Importante scena parallela nel bosco: la manutenzione della catena (Foto S. Sollberger)*

## Due voci dalla cerchia dei competenti in materia di CI

### I corsi interaziendali nel contesto generale della formazione dei selvicoltori

**Fausto Riva, responsabile della formazione, capo Ufficio delle misure promozionali e del vivaio presso la Sezione forestale del Canton Ticino**

«Nell'Ordinanza sulla formazione professionale di base di selvicoltore, i corsi interaziendali (già corsi di introduzione) sono inseriti in modo strutturato nel contesto formativo globale. L'interdipendenza della formazione nei tre luoghi preposti (scuola, azienda e corsi) si evidenzia negli obiettivi condivisi (obiettivi fondamentali e operativi) e si precisa compiutamente negli obiettivi di valutazione, specifici per ogni luogo di formazione e definiti in dettaglio nel Piano di formazione.

I contenuti e i programmi dei corsi interaziendali derivano quindi direttamente dal Piano di formazione. La coesistenza di obiettivi comuni dovrebbe portare buoni frutti in tutti i tre luoghi di formazione. In particolare gli effetti positivi nei corsi interaziendali potrebbero essere i seguenti:

1. Una maggiore efficacia dell'intervento formativo pratico e teorico, in particolare l'istruzione sequenziale nei luoghi di formazione, sorretta da un insegnamento guidato durante i corsi in rapporto alle difficoltà della materia e allo sviluppo delle competenze dell'apprendista.
2. Una garanzia di trasparenza nei contenuti e nella valutazione dei singoli corsi e di riflesso una maggiore motivazione all'ottenimento dei risultati, sia per l'istruttore sia per l'apprendista.
3. Un inserimento adeguato di importanti specificità regionali quali i temi ecologici, le costruzioni forestali e le tecniche di esbosco, pur mantenendo una coerenza d'insieme negli obiettivi di valutazione.
4. Un maggiore coinvolgimento emotivo dell'apprendista e dell'istruttore nelle loro funzioni di allievo e docente, grazie alla nota specifica assegnata al termine di ogni corso e integrata nella procedura di qualificazione finale.

Queste prospettive potenzialmente positive si scontrano con il mondo del lavoro, che nel nostro cantone parla di difficoltà di programmazione delle attività stesse delle aziende e di riflesso

di coordinamento con le esigenze scolastiche e dei corsi, questo soprattutto per le aziende private.

In questo contesto il vantaggio teorico di disporre di un Piano di formazione coordinato nei tre luoghi di formazione non è supportato da un'effettiva realizzazione dello stesso se non in modo unilaterale.

In conclusione alla volontà di meglio coordinare l'insegnamento scolastico, in azienda e nei corsi, si oppone una situazione sul terreno che ne limita la realizzazione.

Gli obiettivi settoriali nei tre luoghi di formazione sono chiari, trasparenti e realizzati con buoni risultati, ma la coordinazione rimane ancora un obiettivo strategico difficile da realizzare compiutamente per ragioni sostanziali indipendenti dalla buona volontà degli attori coinvolti.

### Progetto pilota di corso d'approfondimento

**Raphael Lüchinger, responsabile della formazione, sostituto dell'ispettore capo presso l'Ufficio forestale del Canton San Gallo**

«Con un corso d'approfondimento settimanale per apprendisti del primo anno, il Canton San Gallo apre nuovi orizzonti. Il corso pilota nella regione forestale 2, Werdenberg-Rheintal, ha l'obiettivo d'approfondire i contenuti del CI A, incrementando così la qualità della formazione e la sicurezza sul lavoro. In un esperimento pilota, circa un mese e mezzo dopo il CI ufficiale, si riuniscono cinque persone in formazione e, sotto la guida di un formatore versato, si ripetono e interiorizzano gli argomenti trattati nel CI A. In questo modo si facilita l'entrata della persona in formazione nella stagione del taglio del legname e si sgrava l'azienda di tirocinio nell'attività formativa. L'idea di questo corso d'approfondimento proviene dalla parte del progetto Suva «Comportamenti a rischio nelle attività forestali» che riguarda la rete di aziende formatrici. I formatori coinvolti della regione pilota hanno preferito questo corso d'approfondimento a una rete di aziende formatrici vera e propria. Il rapporto tra impegno e profitto è conveniente.»



# Fondo cantonale per la formazione professionale

Il Gran Consiglio ha approvato, lo scorso 18 marzo, la modifica della Legge cantonale sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua, che autorizza l'introduzione del fondo cantonale per la formazione professionale. Il periodo referendario è scaduto inutilizzato, la modifica può pertanto essere messa in vigore e, con una decisione del Consiglio di Stato, si può dare avvio al fondo. La data prevista è il 1° gennaio 2010.

I contributi saranno incassati unitamente ai contributi AVS fatturati dalle casse di compensazione. Così è definito dalla legge. Il contributo previsto è lo 0,9 per mille (0,09%) della massa salariale dell'azienda assoggettata all'AVS, dunque meno di un franco ogni mille franchi di salari erogati. Le prestazioni del fondo, per ridistribuire alle aziende, soprattutto alle aziende formatrici, dunque all'economia ticinese, il montante raccolto, sono di due tipi: ci sono prestazioni che il fondo dovrà obbligatoriamente erogare, altre invece che sono facoltative.

Il fondo dovrà obbligatoriamente assumersi interamente i costi residui per i corsi interaziendali, i costi per il materiale d'esame finale di tirocinio, i costi per le trasferte degli apprendisti dall'azienda ai corsi interaziendali – costi attualmente tutti a carico delle aziende formatrici – e una parte dei costi di trasferta degli apprendisti dall'azienda a scuola. Pertanto le aziende formatrici, in particolare le piccole e medie aziende che fanno la maggioranza delle aziende formatrici, avranno solo da guadagnare dall'introduzione del fondo non dovendosi più farsi carico dei costi elencati sopra.

Per quel che riguarda le prestazioni che il fondo potrà erogare facoltativamente, fra esse ci sono il finanziamento supplementare, in aggiunta ai contributi federali e cantonali che continuano ad essere versati, della formazione superiore e continua, per esempio il finanziamento di corsi di preparazione agli esami federali di professione o professionali superiori (le cosiddette maestrie). Ma ogni altra misura nella formazione professionale potrà essere sostenuta dal fondo cantonale, a dipendenza naturalmente della disponibilità dello stesso, per esempio anche le infrastrutture dei centri dei corsi interaziendali gestiti dalle organizzazioni del mondo del lavoro.

E' prevista la possibilità per talune aziende di essere esentate dal pagamento dei contributi, ma a condizioni molto rigide. In pratica, per chiedere l'esenzione, le aziende devono provare di già assicurare, interamente a proprie spese e almeno allo stesso grado, tutte le prestazioni che il fondo deve finanziare obbligatoriamente. Inoltre la domanda delle aziende deve essere inoltrata dall'organizzazione del mondo del lavoro di riferimento, che deve valutarne in prima battuta la ricevibilità e l'opportunità. Si vuol rendere mini-



*Gruppo CI durante la sramatura, sotto l'osservazione attenta di un drappello di visitatori (Foto S. Sollberger)*

ma la possibilità di esenzione dal fondo perché il principio dello stesso è che tutte le aziende contribuiscano allo stesso affinché tutte ne possano ricevere le prestazioni. E' ben evidente che chi non contribuisce al fondo nemmeno ne riceverà prestazioni e anche lo Stato (Cantone e Confederazione) si ritirerà da possibili contributi.

A gestire il fondo cantonale sarà una commissione paritetica tripartita nominata dal Consiglio di Stato, con rappresentanti delle organizzazioni del mondo del lavoro imprenditoriale (3), sindacale (3) e dello Stato (3), che dovrà prendere le decisioni con voto unanime.

Vincenzo Nembrini, responsabile di progetto

## Comunicato del Fondo per la formazione professionale forestale

L'entrata in vigore del Fondo ticinese per la formazione professionale non solleva automaticamente le aziende dal versamento dei contributi nel Fondo per la formazione professionale forestale. Tali contributi saranno però probabilmente ridotti, poiché non si possono riscuotere due volte dei contributi per uno stesso scopo (corsi interaziendali). All'inizio del 2010, alcuni rappresentanti del FFP forestale si riuniranno con i responsabili del Fondo ticinese per la formazione professionale, allo scopo di definire il rapporto tra i due fondi.

In conformità a tale riunione saranno stabiliti i contributi al FFP forestale per le aziende e imprese forestali ticinesi, come pure le prestazioni del fondo.

## Responsabile amministrativo con gregge di pecore

«battibecco» ritratta in ordine libero degli operatori forestali che sono ormai attivi fuori della professione forestale appresa. Gottfried Bossi, per esempio: dall'inizio del 2009, il 53enne selvicoltore e forestale gestisce gli affari della Lignocalor Seeland AG, su mandato della quale organizza, tra l'altro, la fornitura di legname per la nuova centrale termoelettrica a legna di Forsthaus West. Il suo passatempo: allevare pecore.



Con il suo passatempo, Gottfried Bossi è vicino all'ambito forestale: su ordinazione, le sue pecore pascolano tra colture di alberi natalizi (Foto eho)

«A dire il vero, avrei preferito diventare contadino», racconta Gottfried Bossi a «battibecco». «Poiché però i miei genitori non avevano una fattoria e non avevo nemmeno altre possibilità di scelta, ho imparato il mestiere di selvicoltore.» Si dimostrerà essere una saggia decisione. Questa professione non ha solo esaudito il suo desiderio di muoversi nella natura, ma gli ha anche offerto prospettive interessanti. Gottfried Bossi non si sarebbe tuttavia immaginato che in avvenire avrebbe agito da amministratore di una ditta che fornisce legname.

«Mi sarei potuto immaginare benissimo di fare il selvicoltore per tutta la vita», dice Gottfried Bossi. La sua apertura verso la novità l'ha però portato più lontano. Dopo l'apprendistato nello Staatsrevier di Lyss, un anno come cottimista

nel Giura e un impiego presso il patriziato di Wiedlisbach e lo Staatswald Frieswilgrabe, ha frequentato la scuola per forestali di Lyss e, in seguito, ha lavorato 12 anni ad Aarberg come sostituto del forestale di circondario.

### L'ufficiale che pota le rose

La voglia di imparare di più e di sperimentare caratterizza tutta la sua carriera e riserva anche delle sorprese: «Tra la scuola per sottufficiali e la scuola per ufficiali mi sono esercitato nella coltivazione delle rose e ho frequentato corsi di potatura delle rose.»

Dopo 13 anni come forestale di settore presso il patriziato di Berna, è giunto un cambiamento che lo ha portato a Zurigo, presso l'ispettorato stradale, dove Gottfried Bossi ha svolto con entusiasmo la carica di «forestale autostradale». «Una sfida incredibilmente esigente e unica», come rileva, «poiché per tutti i compiti forestali c'è sempre di mezzo l'autostrada.» Non senza orgoglio menziona a battibecco che questa azienda è stata riconosciuta a suo tempo dalla Suva come azienda forestale esemplare.

Attivo già in precedenza come docente di conoscenze professionali, dopo il rientro nel Canton Berna, Gottfried Bossi ha ampliato il compito e ha insegnato per un totale di 50 per cento a Lyss e a Interlaken.

### Avvincente lavoro costitutivo come amministratore

Nel febbraio 2009 è poi intervenuto il cambiamento verso un campo che richiede anzitutto organizzazione e amministrazione: presso la Lignocalor Seeland AG dove, in veste d'amministratore, ha l'incarico di costituire la catena del legno e la logistica per la nuova centrale termoelettrica a legna di Berna. «Un lavoro molto variato», sottolinea Bossi. Già da giovane, il padre di quattro figli aveva la passione dell'allevamento di pecore, di cui si occupa ancor oggi con entusiasmo insieme alla moglie e ai figli. «Portiamo regolarmente le nostre pecore su quei terreni dove la falciatura a macchina sarebbe troppo costosa – per esempio nelle colture di alberi natalizi.» L'attività del tempo libero e quella forestale sono dunque a stretto contatto!

Come persona avventurosa, Gottfried Bossi sarebbe pure emigrato volentieri, per costituire un'azienda forestale in qualsiasi luogo: «Per esempio nella Germania dell'Est.» Non è arrivato a farlo, ma l'amante degli animali, amico della natura e cacciatore accarezza un'altra idea: «Passare tutto un inverno in giro come guardiano di pecore.»



# Relazione tra formatori e genitori

Cari formatori,

**Quando esercitiamo il ruolo di formatori, siamo confrontati con molteplici azioni: insegnare, accompagnare, correggere, valutare, incoraggiare, ecc... Ogni volta c'è un comune denominatore, vale a dire la comunicazione. Più questa è chiara ed efficace; più il nostro compito avrà successo. Tuttavia, la comunicazione non deve avvenire solo con i ragazzi bensì anche con i loro genitori. Questo è un punto delicato che va affrontato con regolarità e con la giusta sensibilità. Chiamarli in causa solo quando ci sono problemi non è molto appropriato; meglio tenere contatti regolari durante tutto il periodo di formazione in azienda.**

### Primi contatti

Il primo contatto avviene piuttosto presto, quando il ragazzo si presenta allo stage o al più tardi, quando il datore di lavoro ha scelto definitivamente d'impegnarsi nella sua formazione e va firmato il contratto di tirocinio. Normalmente questo è un momento festoso poiché il nuovo apprendista e i suoi genitori sono avvolti nell'entusiasmo della nuova esperienza, che spesso è anche la prima di tipo lavorativo. Inoltre, alla famiglia il mondo forestale può essere poco conosciuto e questo aiuta la ricerca di contatto da parte dei genitori.

### Ruoli differenti

Il ragazzo, dopo anni di scuola in cui si è mosso all'interno di classi di coetanei, con il tirocinio è confrontato con un mondo nuovo dove agiscono persone di età, conoscenze, esperienze e interessi diversi dai suoi. A volte capita anche che lo stesso formatore e altri dipendenti dell'azienda siano più anziani dei propri genitori. In questo difficile contesto l'apprendista si trova nell'esigenza di cercare una propria posizione all'interno del gruppo. Cosa non facile, che necessita anche della collaborazione dei colleghi più grandi, nella misura in cui ognuno sia cosciente del proprio ruolo. E attenzione a non confondere i ruoli: il formatore deve restare tale e mai sostituirsi al genitore, anche se nella pratica e nei rapporti quotidiani ci sono molti parallelismi.

### Incontri con i genitori

Può succedere che durante tutto il periodo di formazione del proprio figlio i genitori incontrino il datore di lavoro in due sole occasioni: la firma del contratto e la festa di consegna dei diplomi. Un po' poco... Anche se tutto funziona senza problemi, è bene pianificare degli incontri in cui informare sull'andamento della formazione, per esempio alla fine del secondo semestre, al momento di discutere le valutazioni.

Un contatto più regolare con i genitori può essere un grande vantaggio in caso di un incidente o altre difficoltà. In questi frangenti i genitori arrivano spesso con una predisposizione negativa. Se tuttavia sussiste già un buon contatto, anche gli approcci saranno molto più collaborativi.

## Atteggiamento agli incontri

È fortemente consigliato preparare gli incontri facendo in modo che siano conviviali e nel totale rispetto della confidenzialità. Innanzitutto il clima dev'essere rilassato e mai negativo. Utilizzare termini peggiorativi o criticare la sfera familiare può essere molto pericoloso e spezzare i rapporti di fiducia. Evitate se possibile di fare paragoni con altri apprendisti.

È per contro buona cosa iniziare il colloquio sottolineando i punti positivi e descrivendo in seguito l'azienda e le proprie regole. Lo scopo di questi colloqui è infatti quello di fare un punto della situazione, descrivendo dapprima l'attività svolta nei mesi precedenti e proiettando la discussione nel futuro ricordando gli obiettivi di formazione e i mezzi necessari per il loro raggiungimento.

Il tema più delicato è quello delle note, cioè del rapporto di formazione. È indispensabile essere chiari e precisi affinché non possa scoppiare nessun litigio durante l'incontro. In merito alla valutazione raccomandiamo di leggere l'articolo di agosto 2008, sempre su «Consigli per formatori».

Può anche capitare che tra formatore e genitori s'instauri una rottura o non sia possibile comunicare. Questa situazione è sempre dannosa, specialmente per l'apprendista, e va quindi risolta nel più breve tempo possibile. Se è il caso, non indugiate a chiedere aiuto ai vostri colleghi o all'ispettore di tirocinio.

## Consigli

- Pianificate gli incontri.
- Invitate e non convocate.
- Informate sugli obiettivi da raggiungere.
- Spiegate le valutazioni con termini semplici.
- Gestite un colloquio costruttivo.
- Fatevi un quadro preciso della sfera privata dell'apprendista.
- Agli incontri, non raccontate proprio tutto: ... l'apprendista ha diritto a uno spazio privato.
- Non svalutate il ragazzo davanti ai suoi genitori.
- In nessun caso permettetevi di giudicare i genitori.

## Considerazioni finali

Da formatori occupiamo una posizione importante per gli apprendisti. Infatti circa un terzo di tutto il tempo di formazione è trascorso insieme a noi. Diveniamo quindi un esempio da seguire e il nostro comportamento è costantemente osservato. È quindi fondamentale restare autentici poiché con loro è praticamente impossibile recitare! Allora attenti... a non predicare bene e razzolare male...

François Villard, Daniel Wenk, Michele Fürst





### Nuove schede di controllo CI D

Dopo alcuni ritardi, le schede di controllo Selvicoltura ed ecologia sono ora disponibili. Si compongono di 16 schede stampate su entrambi i lati e rilegate a spirale. Le schede possono essere impiegate nei corsi interaziendali D; i formatori e gli apprendisti possono però farne uso anche in azienda, nell'ambito dei lavori di cura. Nel 2010, le schede di controllo saranno completate con le schede concernenti l'edilizia. Ordinazione delle schede di controllo Selvicoltura ed ecologia attraverso il nostro sito: [www.codoc.ch](http://www.codoc.ch) > Shop

### Nuovi documenti nel servizio di prestito

Anche quest'anno, CODOC ha potuto completare la mediateca con documenti interessanti. Ne fanno parte diversi DVD su beneficiari del Premio Binding per la cura esemplare del bosco. Questi interessanti filmati sono stati messi a disposizione gratuitamente dalla fondazione Sophie e Karl Binding. Tra essi figura, per esempio il filmato «Aziende forestali diversificate, un modello per il futuro – Comune di Poschiavo». CODOC si è inoltre dotata di una nuova collezione di campioni per le specie legnose. L'elenco completo delle nuove entrate è consultabile su [www.codoc.ch](http://www.codoc.ch).



Foto rd

### 20 anni di CODOC – 40 anni di CEFOR Lyss

Con una piccola festa, lo scorso 11 di settembre 2009, il CEFOR Lyss e CODOC hanno celebrato i loro «compleanni». Nel suo discorso, Martin Büchel, caposezione Basi e professioni forestali presso l'Ufficio federale dell'ambiente (UFAM), ha espresso l'augurio che le due istituzioni continuino a collaborare efficacemente nella configurazione della formazione forestale. Attraverso un percorso, i partecipanti alla festa hanno potuto informarsi sulla varietà delle offerte formative legate al bosco. Il percorso terminava con la visita presso CODOC, al 2° piano del CEFOR Lyss. La sede di CODOC può naturalmente essere visitata in ogni momento durante il solito orario d'apertura.

### Suggerimento per internauti: [www.corpoforestale.it](http://www.corpoforestale.it)



Per farsi un'idea di quel che succede appena fuori del nostro orticello, vale senz'altro la pena di visitare il sito del Corpo forestale dello Stato, della vicina penisola.

Il sito è molto ben strutturato, abbonda di informazioni e notizie concernenti le attività del Corpo e contiene pure un collegamento dedicato alla sensibilizzazione dei bambini. Pure del Corpo forestale dello Stato, ma interamente dedicato ai più giovani: il mondo di Lino Foresta

Conoscete siti Internet interessanti nell'ambito del bosco e dell'economia forestale? CODOC ricompensa con Fr. 50.– ogni suggerimento pubblicato in questa pagina.

### Grande interesse per il corso con certificato SUSA in gestione forestale

La formazione continua in materia d'economia forestale sviluppata dalla Scuola universitaria svizzera d'agricoltura (SUSA) con i Centri di formazione forestale di Maienfeld e Lyss incontra consenso nella prassi. Il primo corso è completo. Dal dicembre 2009, 18 specialisti del settore forestale saranno aggiornati sugli aspetti più recenti in materia d'economia e di procedimenti tecnici. Il prossimo corso inizierà presumibilmente nel dicembre 2010. Alle persone interessate è data la possibilità di frequentare singolarmente i moduli scelti. Altre informazioni: [www.shl.bfh.ch](http://www.shl.bfh.ch)

### Avviati i preliminari per la formazione di base biennale

Il comitato Oml forestale ha intrapreso i lavori preparatori per la formazione di base biennale che termina con certificato federale di formazione pratica, che riguardano soprattutto un cosiddetto profilo dello sviluppo professionale e un profilo delle attività. Con i due documenti, che saranno sviluppati in collaborazione con operatori di terreno, la formazione assume un orientamento ben definito. Il profilo delle attività è abbozzato e prevede che le persone che seguiranno la formazione biennale collaborano all'interno di un gruppo a tutte le attività praticate nel bosco (raccolta del legname, cura del bosco giovane, edilizia forestale). I preliminari sono diretti da Rolf Dürig, amministratore Oml forestale. La persona addetta è Urs Moser.

### Possibilità per i formatori di valutare meglio il loro apprendista

Nell'ambito del progetto Sicurezza nelle imprese formatrici, la Suva ha sviluppato un corso di una giornata per i formatori, intitolato «Identificazione dei pericoli e valutazione del livello di competenza di persone in formazione». I corsi si svolgeranno nei prossimi due anni in quasi in tutti i cantoni e sono finanziati con il contributo della Suva che, a tale scopo, ha messo CHF 75'000.– a disposizione del fondo per la formazione professionale.

### Calcolo audace

Da un calcolo approssimativo fatto sulla scorta di immagini satellitari della NASA, sul nostro pianeta ci sarebbero 400'246'300'201 alberi. Ciò equivale a circa 61 alberi per persona, afferma la professoressa d'ecologia a Washington Nalini Nadkarni, ammettendo che la cifra azzardata (riferita al 2005) ha unicamente un valore di stima approssimativa.

Fonte: rivista FOCUS Nr. 48, 2008

### Appuntamento con Forestaviva

Domenica 13 dicembre 2009, dalle ore 13.00, a Rivera-Capodogno sarà riproposta la manifestazione «Bosco a Natale» organizzata da Forestaviva: un'occasione offerta a grandi e piccoli per addobbare il proprio albero di Natale. Gli interessati possono telefonare al segretario: 091 946.42.12 (il mattino).

Avete traslocato o il vostro indirizzo è sbagliato?  
 Segnalateci subito il cambiamento o la correzione di recapito  
 (CODOC: tel. 032 386 12 45, fax 032 386 12 46, info@codoc.ch).

Anche i nuovi abbonati sono benvenuti: «battibecco», periodico della formazione professionale in campo forestale, esce tre volte l'anno ed è inviato gratis a tutti gli interessati.

## Il vostro parere c'interessa!

L'elevata importanza dei corsi interaziendali è incontestata. Nell'ambito della nuova ordinanza sulla formazione sono state introdotte importanti innovazioni in merito. I dettagli sono esposti nel presente bollettino.

**«battibecco» desidera sapere che esperienze fate con i CI – come capoazienda, formatore o persona in formazione. Quali adeguamenti dovranno ancora essere intrapresi a medio e lungo termine, per garantire un massimo di qualità dei CI?**

V'invitiamo a comunicarci il vostro breve e incisivo parere entro e non oltre il 31.01.2010. Le risposte saranno pubblicate nella prossima edizione di «battibecco». Tra le risposte saranno sorteggiati tre buoni per viaggio del valore di CHF 100.– ognuno. Vogliate spedire la vostra risposta a: CODOC, casella postale 339, 3250 Lyss oppure a rolf.duerig@codoc.ch (menzione: Corsi interaziendali).



Foto mad

## Risposta all'indagine dell'edizione precedente

### Perché, secondo voi, si verificano tanti infortuni durante il taglio di legname?

Solitamente lottiamo contro i sintomi, anziché ricercare le cause. Di principio, si tratta di riflettere sulle ragioni per cui il personale forestale – e negli ultimi anni soprattutto le persone in formazione – sono vittima di infortuni tragici nell'ambito di lavori nel bosco. Le 10 regole di comportamento della SUVA hanno suscitato un'ampia discussione e messo la problematica al centro dell'attenzione. Secondo me, ci sono tuttavia diverse questioni che vanno oltre i limiti della cura del bosco in quanto tale.

### Fluttuazione dei selvicoltori sperimentati

Perché tanti selvicoltori lasciano la professione appresa? È una conseguenza dell'usura fisica in combinazione con i salari modesti? Poiché, siamo sinceri, è possibile guadagnare i propri soldi in modo veramente più facile che con il lavoro nel bosco. A causa delle rinunce, il settore forestale perde costantemente un considerevole volume di conoscenze ed esperienze preziose. Non dovrebbe essere nostro obiettivo quello di permettere a un professionista di alimentare la sua famiglia e di raggiungere l'età della pensione?

### Fusione di aziende e riduzione del personale

Negli ultimi anni, le aziende forestali sono state ristrutturare in numerosi Cantoni: il personale ridotto e la produzione sempre più efficiente, mentre le esigenze nei confronti

dei capiazienda da parte dei proprietari di bosco, dei Cantoni e del grande pubblico continuano ad aumentare. L'esempio più lampante è costituito dai recenti provvedimenti della SUVA, che propugnano un accrescimento dei controlli nelle aziende. È naturalmente possibile disporre regole con processi e responsabilità ben definiti. Non è tuttavia certo che tali provvedimenti sostituiscono i rapporti personali con i propri collaboratori. Ci vuole inoltre del tempo, finché i collaboratori hanno interiorizzato le nuove funzioni e responsabilità.

### Attuazione direttive CFSL- Soluzione settoriale per l'economia forestale

La soluzione settoriale per l'economia forestale è uno strumento organizzativo ben meditato, con una struttura ben definita. I numerosi documenti ed esempi permettono perfino a un praticante di elaborare una soluzione settoriale completa e, adattando l'intestazione, questa può essere usata direttamente per altre aziende. Resta però da vedere, se quanto scritto sarà anche messo in pratica e vissuto. Talvolta meno è veramente meglio – in particolare, quando è richiesta l'accettazione dei collaboratori.

Il lavoro nel bosco, in particolare la raccolta del legname, comporta dei rischi che non potranno mai essere eliminati completamente. Ci sarà sempre un rischio residuo destinato ad aumentare in proporzione alla pressione economica. Capisco ogni capoazienda che, sulla scorta di queste tendenze, non è più disposto a formare dei giovani.

Jonas Walther, forestale