

J9FG=CB9': =B5 @

6mi@fUUh%.( \*.' 'ž%#\$(#B\$%



**Associazione Italiana Formazione e Consulenza Sicurezza**

In collaborazione con:

**microcosmo**  
c o n s u l e n z e

 **AIFeCSPOINT**  
*Formazione e Consulenza Sicurezza*

**microcosmo**  
**POINT**

AIFeCS iscritta al MIUR e autorizzata CNPI rilascio crediti; Microcosmo Accreditata Regione Toscana, Regione Sicilia, Fondo professioni, Certifica ISO 9001-2015, centro formativo paritetico, provider ECM, autorizzata CNI rilascio crediti

Tutti i MicrocosmoPoint possiedono i requisiti sopra riportati, i soci AIFeCS possiedono i requisiti dell'associazione.

## **ANDAMENTO DELLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA SIA IN AULA CHE A DISTANZA (DATI MICROCOSMOPOINT DEL TERRITORIO NAZIONALE).**

## **L'ANDAMENTO DELLE ASSUNZIONI E LE DIFFERENZE DI GENERE**

AUTORE: Dott.ssa Laura Cioni- Presidente AIFeCS

COAUTORE: Elisa Barbagli- Responsabile Microcosmo

Collaborano tutti i MicrocosmoPoint del Territorio Nazionale che riportano loghi identificativi sopra citati, soci AIFeCS

Con la Collaborazione delle seguenti professioniste: Dott.ssa Claudia Melani; Dott.ssa Sofia Cupolo; Dott.ssa Sara Venuti; Dott.ssa Maria Doto; Dott.ssa Debora Rapaccini; Dott.ssa Martina Papalini

## PREMESSA

AIFeCS è una associazione sensibile alla cultura e divulgazione della sicurezza che da anni è al fianco di professionisti per promuovere nuovi strumenti e nuovi programmi di formazione per le aziende.

Quest'anno abbiamo proposto uno studio con una nostra associata- Microcosmo- che ha agenzie formative in franchising su tutto il territorio nazionale e che operano attraverso una formazione frontale (con formatori qualificati dal comitato scientifico di AIFeCS) con rilascio di attestati che da un punto di vista formale e sostanziale rispettano i requisiti stringenti previsti dalla legge e formazione a distanza utilizzando piattaforme di servizio di AIFeCS denominate AIFeCSPoint e/o MicrocosmoPoint progettate in base ai requisiti richiesti dagli Accordi Stato Regione sulla Sicurezza.

L'importanza di questo studio che presentiamo oggi è fatto per capire:

1-l'andamento della **formazione a distanza**

2-l'andamento delle **assunzioni divise per genere** in modo da progettare percorsi in aula e a distanza in maniera idonea



## 1. ANDAMENTO DELLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA SIA IN AULA CHE A DISTANZA

Passiamo al **primo studio**:

- **Andamento formazione a distanza** nell'ultimo triennio
- Andamento **formazione a distanza nel nord centro e sud**

### **FACCIAMO PRIMA UNA PICCOLA PREMESSA SULL'ANDAMENTO DELLA E-LEARNING SULLE METODICHE E TREND.**

PERCHE' CI SIAMO SOFFERMATI SULLA FORMAZIONE A DISTANZA

*"l'e-Learning aiuta le aziende a superare gli ostacoli che possono derivare dai tradizionali formati di apprendimento"*, afferma Jhansi Mary, esperta di ricerca sulle tecnologie dell'educazione. Nello specifico, i ricercatori segmentano il mercato globale dell'e-Learning aziendale in tre regioni geografiche distinte:

#### **Continente Americano**

Nel 2016 il mercato dell'e-Learning aziendale è stato valutato 15.59 miliardi di dollari (con una quota di mercato **del 41.07%**).

#### **EMEA (Europa, Medio Oriente e Africa)**

Il mercato dell'e-Learning aziendale in EMEA dovrebbe registrare una crescita graduale durante il periodo di previsione: si stima che nel **2021 tale mercato raggiungerà il valore di 30.82 miliardi di dollari**.

Ciò è dovuto al miglioramento tecnologico delle economie avanzate, prime tra tutte il Regno Unito, la Francia e la Germania.

#### **APAC (Sud-Est Asiatico)**

Si prevede che **APAC attesti la crescita più veloce del mercato dell'e-Learning aziendale a causa del crescente numero di organizzazioni che aprono le proprie attività nelle economie emergenti di questa regione**. L'industrializzazione rapida e la crescente domanda di nuove tecnologie nella regione sono altri fattori che contribuiscono in modo significativo alla crescita del mercato.

QUALI SONO I TREND E-LEARNING

1) **Gamification**: l'utilizzo di **strumenti e aspetti tipici del gioco in percorsi di apprendimento tradizionali**, per generare coinvolgimento e motivazione di chi partecipa. Il trend è già molto diffuso in tanti settori della formazione, sia aziendale che istituzionale (scuole, pubbliche amministrazioni ecc). Secondo questa infografica la gamification raggiungerà i **20 milioni di dollari** nell'industria dell'e-learning **nel 2020**.

2) **Mobile learning**: la fruizione di contenuti educativi da dispositivi **mobili come tablet e smartphone** è un altro fenomeno in larga espansione. Le possibilità che questi strumenti offrono

sono molteplici: lavorare in gruppo, condividere velocemente informazioni, personalizzare i propri percorsi didattici, in aula ma anche a casa. Il mercato del “*m-learning*” **crecerà in modo esponenziale, le previsioni per il 2020 sono di 37 milioni di dollari.**

3) **Video – Based Learning:** il video è il formato più diffuso nel web, lo diventa anche nel settore della formazione, come conferma l’enorme successo dei corsi **Mooc**. Nel corso del 2016 si prevede che il **98% delle organizzazioni** di tutto il mondo utilizzeranno video per implementare le strategie di apprendimento online.

4) **Social media learning:** l’utilizzo dei social media implica una tipologia di didattica basata su conoscenze condivise in rete e sull’interazione dei partecipanti, che si confrontano sulle proprie esperienze di apprendimento. Secondo una indagine condotta da Deloitte nel **2025 il 75% della forza lavoro mondiale** apparterrà alla categoria dei “*millennials*” favorendo l’apprendimento partecipato attraverso i social network.

5) **Big Data and Learner Analytics:** il tema dei Big data è di grande attualità “i dati prodotti dagli studenti che interagiscono con il contenuto di apprendimento vengono raccolti attraverso l’utilizzo di Learning Management Systems e altri mezzi di comunicazione”. Il mercato dei big data e dei *learning analytics* (la raccolta e analisi di dati sulle attività di apprendimento) crescerà fino a raggiungere il **48 milioni di dollari** nel 2019.

#### **MERCATO E-LEARNING IN ITALIA**

Nel nostro Paese poi c’è una lunga tradizione di *formazione in aula, siamo abituati al contatto diretto* e spesso la formazione aziendale è internamente autogestita: le prime esperienze di e-learning hanno pertanto messo in luce l’inadeguatezza dei prodotti di prima generazione, e la complessità di questo nuovo sistema di formazione.

Non c’è dubbio che l’e-learning rappresenta già uno degli ambiti applicativi più interessanti nel settore della formazione, sia nei confronti delle imprese che dei privati, studenti e lavoratori.

La formazione online è uno strumento alla portata di tutti, ed è un mezzo che verrà sempre più utilizzato dalle aziende per provvedere alla formazione continua dei propri dipendenti.

L’e-learning infatti supera il modello tradizionale dell’apprendimento concentrato nello spazio e nel tempo e diventa il principale strumento di sostegno a una formazione “diluita” nel tempo a seconda delle esigenze reali del destinatario.

#### **E-learning in Europa**

Le stime elaborate da affidabili centri di ricerca, confermano che, sia nel mondo aziendale che in quello della formazione istituzionale, **la tendenza prevalente è quella di integrare sempre più la formazione tradizionale in aula con l’e-learning.**

Se la sua diffusione risulta in Italia, come del resto in tutta l’Europa occidentale, in netto ritardo rispetto agli Stati Uniti, sembra tuttavia destinata a crescere rapidamente nei prossimi anni.

#### **La domanda di e-learning**

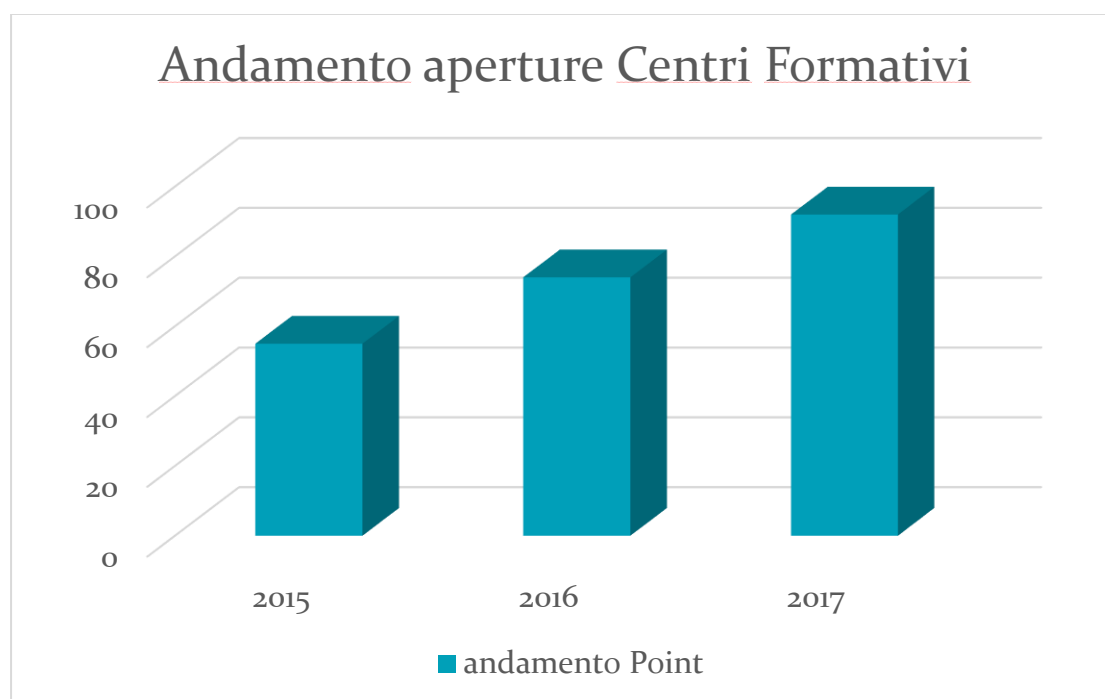
I più sensibili ai vantaggi dell'e-learning sembrano essere i grandi **gruppi industriali italiani** che iniziano a richiedere interventi specifici di formazione in cui l'e-learning annovera un ruolo di crescente importanza.

Inoltre l'**aula**, **anche di fronte alla penetrazione dell'e-learning nelle aziende, non perderà la sua importanza.**

### MOSTRIAMO I NOSTRI DATI RACCOLTI

Premesso che i dati raccolti sono stati effettuati grazie alla collaborazione dell'agenzia formativa Nazionale Microcosmo abbiamo prima di tutto chiesto il loro andamento di apertura di centri formativi nel territorio nazionale.

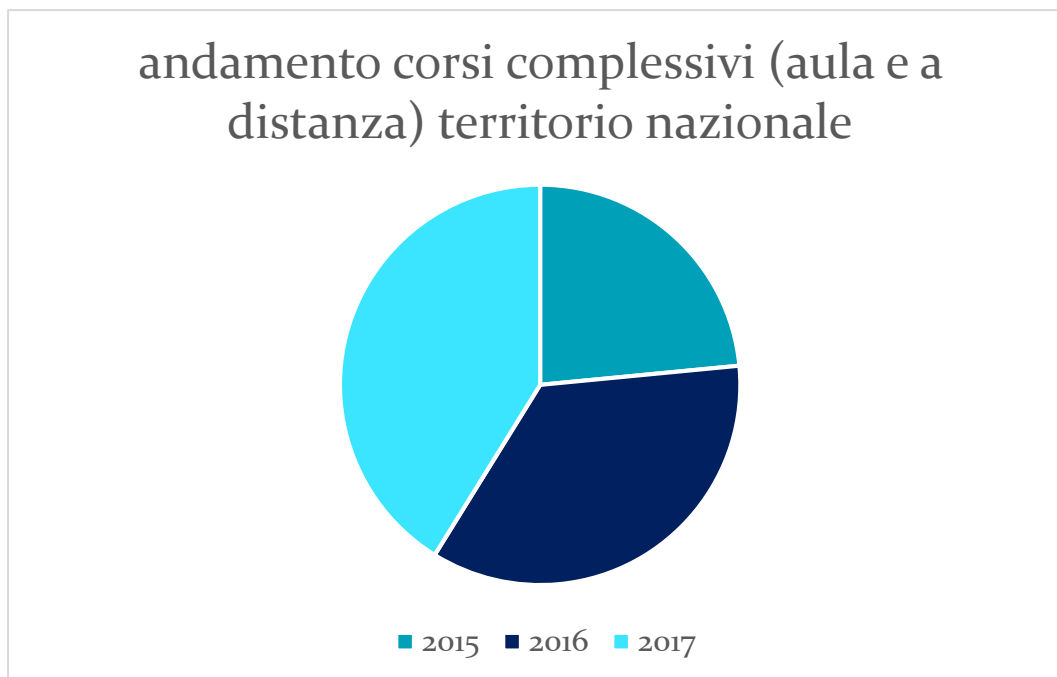
Abbiamo infatti verificato l'andamento dell'apertura dei centri formativi in franchising dell'agenzia formativa nazionale Microcosmo



Da questo primo dato si evince che i professionisti hanno sempre più necessità di avere una struttura che li sorregga e sostenga negli accreditamenti e nella organizzazione burocratica dei corsi in modo da poter dare una formazione efficace sia da un punto di vista di burocratico, progettuale e di qualifica professionale; l'unico modo per sconfiggere gli improvvisati e far sì che la formazione abbia veramente efficacia per le aziende e che per quest'ultime non sia un costo ma realmente un supporto e che in qualsiasi problema siano supportate realmente da un capogruppo che sia di sostegno sostanziale per tutti.

Lo studio è stato condotto prendendo in considerazione 24.877 corsisti proveniente da tutto il territorio nazionale.

Riportiamo i dati sull'andamento dei corsi nell'ultimo triennio prendendo in considerazione la formazione frontale e la formazione a distanza.

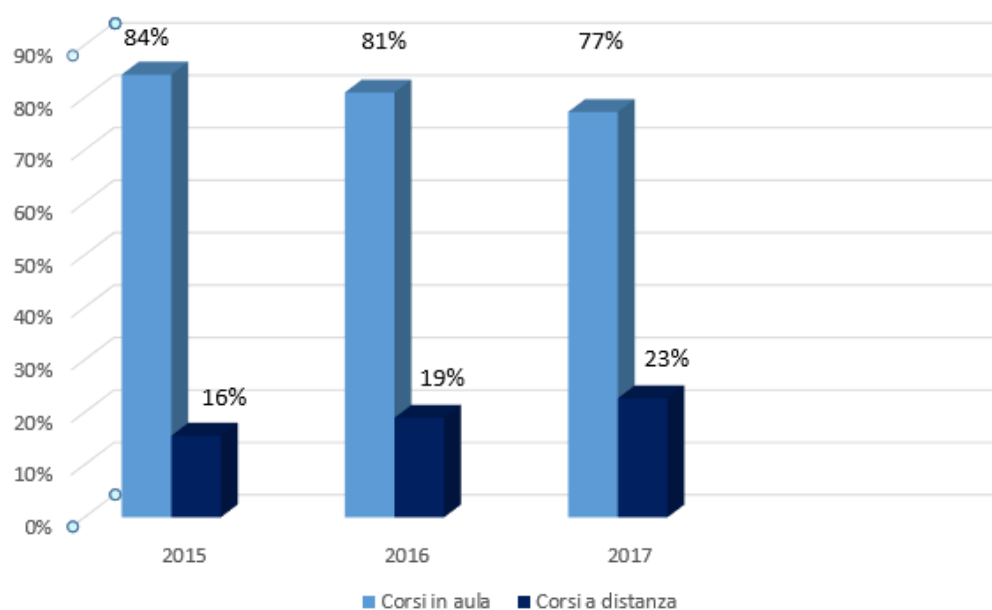


Questo primo dato ci permette di evidenziare che nell'ultimo triennio i lavoratori formati sono quasi duplicati, questo sta a significare che la nostra opera di sensibilizzazione sta ottenendo i suoi frutti.

Di questi il 10% sono stati verificati da organi di controllo e vigilanza (omogeneamente distribuiti nel territorio nazionale), ottenendo complimenti sia per la parte burocratica che accompagna un corso formativo (parte procedurale e di riconoscimenti mostrata agli organi) sia per l'efficacia della formazione (attraverso interviste dirette ai lavoratori) effettuata dai MicrocosmoPoint del territorio Nazionale.

Successivamente sono stati analizzati gli andamenti dei corsi frontali e dei corsi a distanza nel territorio nazionale escludendo i dati della sede nazionale di Microcosmo, che son stati valutati a parte.

### Andamento Corsi in aula e corsi a distanza nel territorio Nazionale

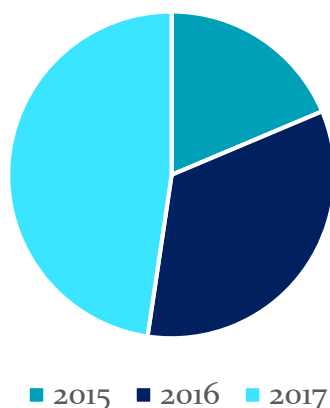


I dati mostrano che nell'ultimo triennio 2015-2017 tali centri hanno effettuato una formazione frontale che passa dall'84% al 77% incrementando invece la modalità e-learning (con piattaforma e contenuti fornita da AIFeCS) che dal 16% passa al 23%.

Mesi più con maggiore affluenza nella formazione a distanza sono stati Gennaio- luglio- settembre- dicembre, questo probabilmente perché sono mesi particolari per le aziende e la fruizione dei corsi a distanza è un ottimo rimedio. Gennaio e dicembre sono sotto le feste natalizie e allontanare i lavoratori a volte è difficoltoso, come pure luglio e settembre sono i due mesi pre e post ferie ove il lavoro è sicuramente maggiore e quindi allontanare lavoratori a volte può sembrare problematico.

Le analisi sono proseguite andando a verificare l'andamento dei corsi a distanza nell'ultimo triennio:

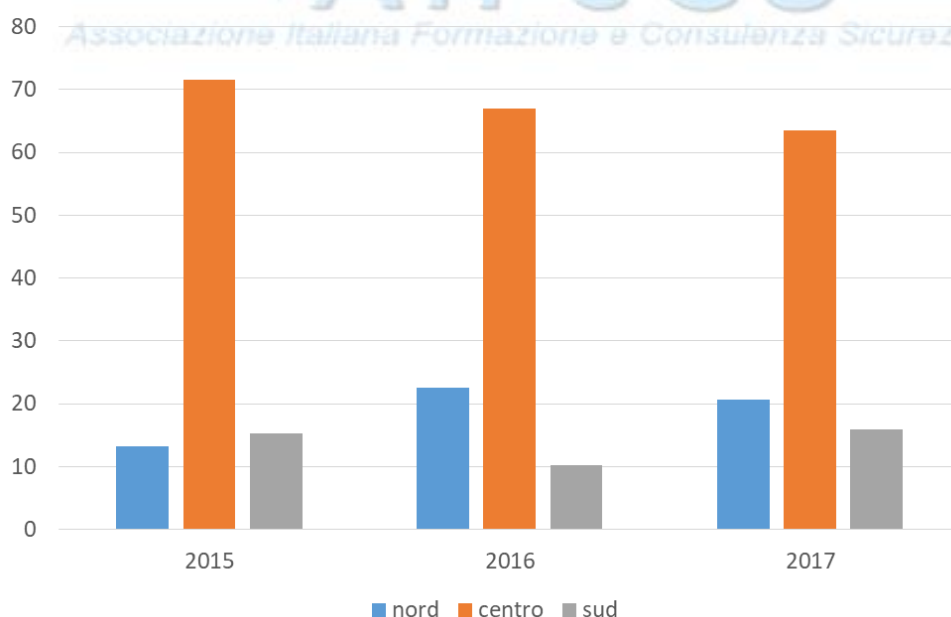
## Erogazione corsi a distanza



Anche in questo caso sono quasi raddoppiati dal 2015 al 2017.

Lo studio prosegue andando ad analizzare tra Nord, Centro e Sud chi sfrutta maggiormente la modalità a distanza.

## Andamento corsi a distanza nel territorio Nazionale suddiviso per aree

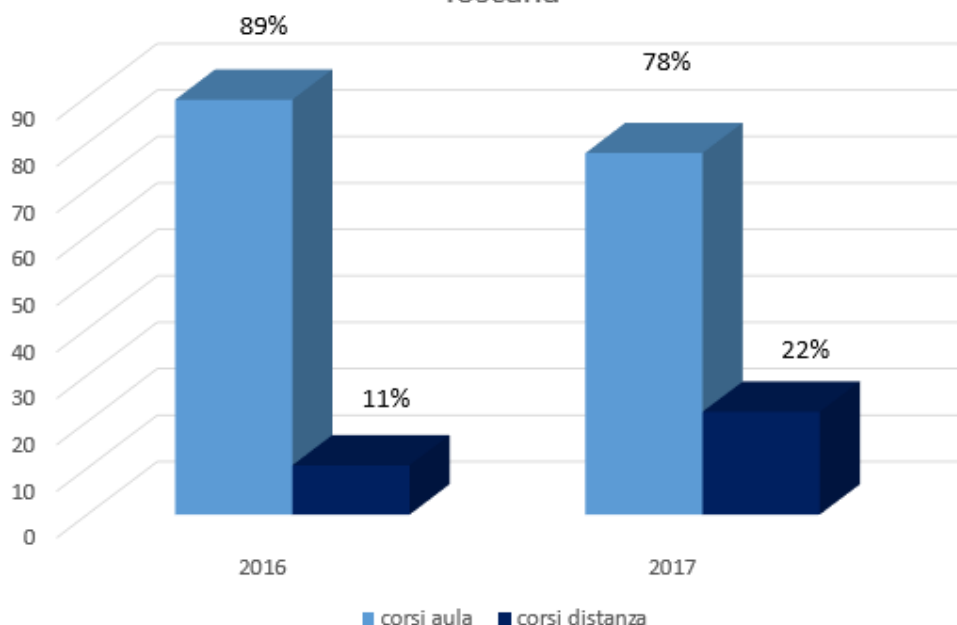


E' stato osservato che la maggior parte della formazione e-learning è stata fruita nell'Italia Centrale con un incremento dal 2015 al 2017 anche nel territorio settentrionale.

La sede Nazionale Microcosmo ha fornito dati sulla propria sede, mostrando che la formazione nel territorio da lei svolta ha visto il passaggio dall'11% al 22% di formazione in modalità online nell'ultimo biennio.



## Andamento corsi nella sede Nazionale di Microcosmo-Toscana



Questo porta a riflettere che le aziende hanno sempre più necessità di una metodica che risponda velocemente alle esigenze formative e nello stesso tempo riesca a eliminare tempi di spostamento che sono privazioni del lavoratore all'interno dell'azienda utili per non bloccare le produzioni.

Questo aumento di formazione a distanza è stato anche segnalato grazie alla nuova metodologia messa sul mercato da anni da AIFeCS e promossa tra gli associati e tra i MicrocosmoPoint che è l'utilizzo dell'aula virtuale.

**AIFeCS**  
Associazione Italiana Formazione e Consulenza Sicurezza

**Benvenuto,**  
**Tra pochi minuti il meeting avrà inizio!**

*Nel frattempo Ti forniamo alcune semplici informazioni per consentirti di partecipare senza difficoltà:*

- all'interno dell'aula saranno presenti due moderatori: uno sarà il relatore e l'altro darà supporto «chat» ai partecipanti; potrai intervenire «chiedendo la parola» (mediante l'apposita icona in alto a dx - manina) oppure interfacciandoti via chat con il moderatore.
- se il sistema non rileva alcuna attività da parte dei partecipanti per oltre 10 minuti il disconnette automaticamente; per evitare ciò sarà sufficiente, ogni tanto, muovere il mouse sulla pagina del browser in cui si svolge il meeting; in caso di disconnessione sarà sufficiente effettuare un nuovo login.
- Nel caso in cui all'inizio o durante la conferenza dovessero apparire sul Tuo schermo delle richieste in finestre «flash» dal il consenso di utilizzo del Tuo hardware.
- Se i «menu» Ti appaiono in lingua inglese è sufficiente chiudere la finestra del browser ed effettuare un nuovo accesso selezionando la lingua italiana;
- ogni diversa ed ulteriore informazione Ti sarà fornita all'inizio meeting.

Staff Tecnico AIFeCS

Aula virtuale non è altro che formazione a distanza ma formazione a tutti gli effetti in presenza con un confronto diretto con il docente. Tale metodica, mappata e riconosciuta dalla Regione Sicilia, dopo attenta valutazione della piattaforma e della metodica la ha riconosciuta come formazione in presenza, ciò ha permesso che molti formatori dei nostri gruppi, specializzati in

argomenti, potessero intervenire nella formazione di aziende che spaziano dal nord al sud ricevendo complimenti da parte delle Istituzioni che la hanno provata e valutata ma soprattutto dai numerosi discenti che hanno trovato le lezioni interessanti e utili.

Con orgoglio oggi riportiamo questi dati e con orgoglio ringraziamo i numerosi Point (Microcosmo e AIFeCS) del territorio nazionale che credono ancora che la formazione non è un mero adempimento ma che è utile ad abbattere le morti sul lavoro facendo aumentare la consapevolezza all'interno delle aziende.



## 2. ANDAMENTO DELLE ASSUNZIONI E DIFFERENZA DI GENERE

Passiamo al **secondo studio**:

- **Assunzioni con differenza di genere**
- Andamento dei **corsisti suddivisi per genere**

### Le assunzioni programmate dalle aziende nel 2017

Nel 2017 il sistema informativo Excelsior si è innovato *infatti, vengono realizzate indagini mensili sulle imprese* adottando prioritariamente la tecnica di rilevazione CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) e somministrando un questionario incentrato sui profili professionali e i livelli di istruzione richiesti dalle imprese.

Le analisi del presente bollettino si focalizzano sulle tendenze occupazionali per l'anno 2017.

Nella *distinzione per genere* evidenziamo che per il 42,9% delle richieste delle aziende risulta indifferente, mentre per il 38% la figura richiesta è maschile e per il 17,8% femminile, un valore non elevato ma corrispondente alla media della Toscana ma superiore a quella dell'Italia che corrisponde al 15%.

I settori nei quali le entrate di *personale femminile sono maggiormente richieste sono il turismo e ristorazione, i servizi alle persone, altri servizi, servizi avanzati alle imprese e commercio.*

Le caratteristiche per classe di età mostrano come le entrate previste siano riferite ai giovani con meno di 29 anni nel 34% dei casi, mentre il 24% riguarda quelli da 30 a 44 anni, ed il 4% coloro con più di 44 anni. Per il 38% delle aziende l'età è una caratteristica indifferente.

In Toscana

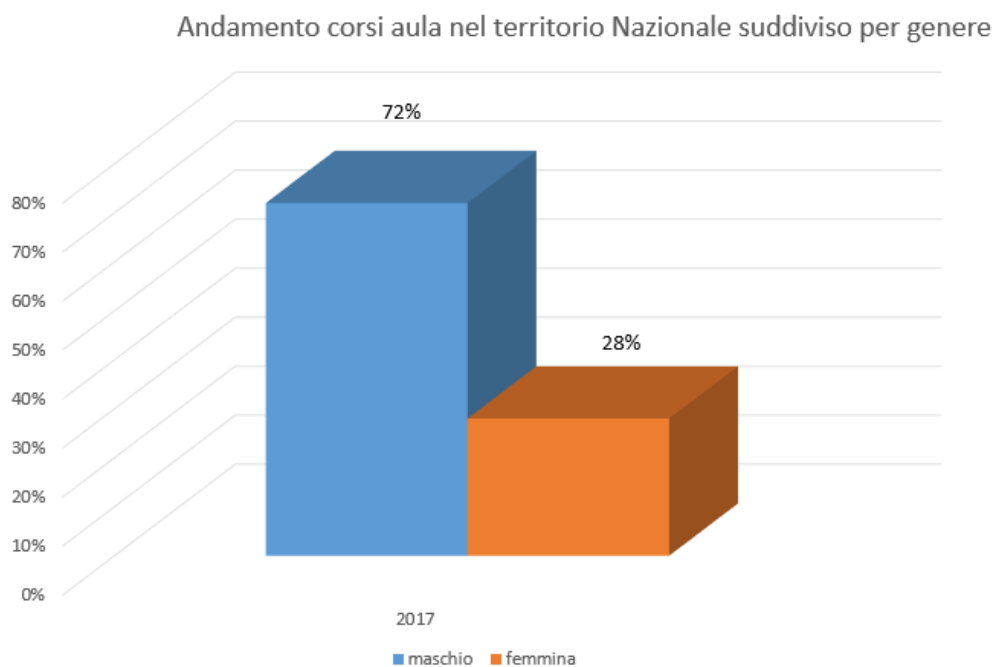
Infine ricordiamo quali sono i titoli di studio che offrono maggiori sbocchi lavorativi, difatti, secondo le entrate previste dalle aziende, solo il 9% è attribuibile a figure laureate, valore inferiore quello dell'Italia (11%). Il 33% a livello locale è riferito ai diplomati, mentre il 32% delle assunzioni è sufficiente la qualifica o diploma professionale e per il 28% delle entrate programmate è adeguato il livello di scuola dell'obbligo.

### MOSTRIAMO I NOSTRI DATI RACCOLTI NELLE AZIENDE NEL 2017

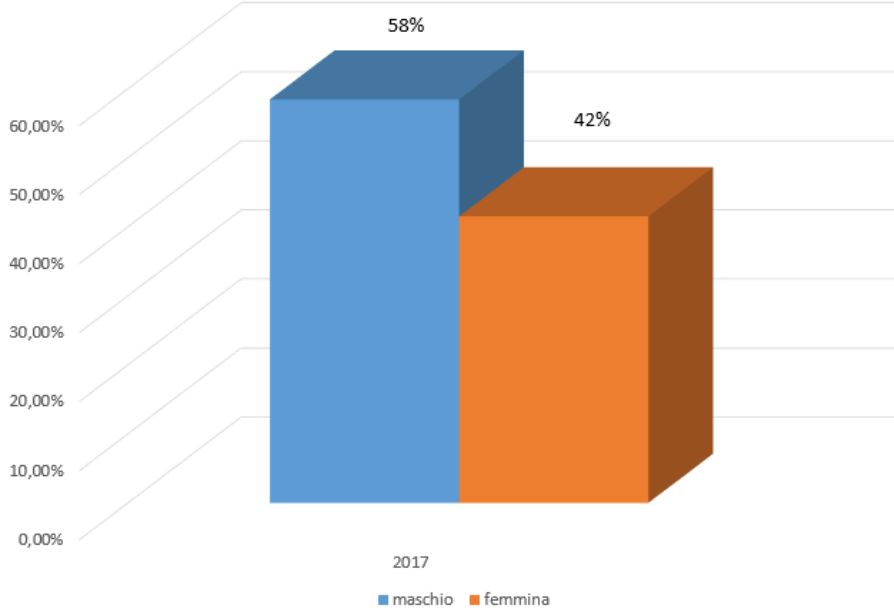
Per valutare i contenuti che dovranno essere affrontati dai professionisti durante la formazione frontale e programmare i contenuti della formazione e-learning è stato condotto un ulteriore studio sull'andamento delle assunzioni con differenza di genere tra nord sud e centro.

I dati excelsior hanno dimostrato che le figure maggiormente richieste sono le maschili con il 38% rispetto alle femminili che rappresentano il 15%, e il personale femminile risulta richiesto maggiormente nella ristorazione, servizi alle persone e servizi avanzati alle imprese. Tale dato ha fatto sì che la programmazione della formazione sarà mirata nella valutazione dei rischi ma soprattutto alla differente modalità di risposta alla stessa esposizione. Ad esempio per quanto riguarda la movimentazione dei carichi e alla risposta ad agenti chimici.

In questo caso i dati evidenziati nello studio hanno confermato i dati nazionali. Tra le persone formate complessivamente nel territorio nazionale è stata maggiore la formazione del genere maschile rispetto al femminile con una percentuale rispettivamente del 72% e 28%.



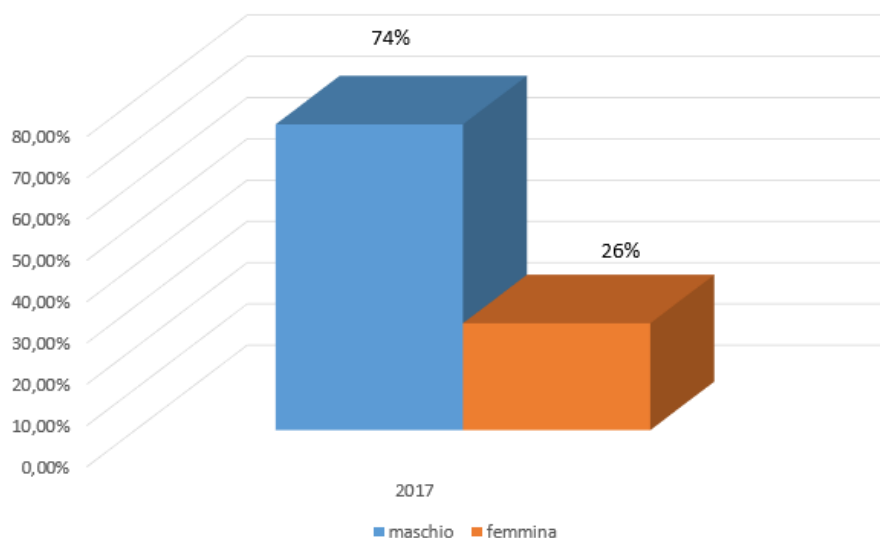
Formazione a distanza suddivisi per genere dati raccolti tra tutti i centri formativi



Come possiamo osservare è stato inoltre riportato come dato significativo che le donne hanno maggiore propensione alla formazione a distanza rispetto al genere maschile con una percentuale all'apparenza minore ma rispetto al dato globale estremamente superiore con una percentuale del 42% il genere femminile rispetto al 58% maschile.

Non discostano molto i dati ottenuti dalla sede Nazionale Microcosmo che ha voluto riportare i suoi dati

Formazione in aula suddiviso per genere nella sede Nazionale Microcosmo



Concludiamo il nostro studio affermando e sollevando alcuni argomenti utili da affrontare dai formatori durante i corsi formativi specialmente in quei settori dove le figure femminili sono maggiormente richieste.

## La conoscenza dei rischi in base al genere è fondamentale per una corretta formazione

- uomini e donne possono essere esposti a rischi diversi;
  - possono rispondere in maniera diversa alla stessa esposizione a rischio;
  - la diversità di ruoli sociali e di carichi conseguenti possono avere, più o meno indirettamente, una influenza sulla esposizione a rischi lavorativi”.

Dopo aver accennato agli stereotipi riguardo ai “determinanti di genere”, sono riportate anche alcune differenze di genere, alcuni “fattori che possono incidere sul livello di rischio, indipendentemente dal grado di esposizione, che può essere uguale tra maschi e femmine”:

- “sono le donne che principalmente si occupano della cura della famiglia;
- la maggior parte del lavoro domestico viene svolto dalle donne;
- le donne guadagnano in genere di meno degli uomini . . . a parità di lavoro;
- le donne si controllano di più e sono più attive nella prevenzione rispetto agli uomini;
- le donne investono di più in cultura rispetto agli uomini”.

  
Associazione Italiana Formazione e Consulenza Sicurezza

Partendo da questi presupposti e indicazioni, un approccio non neutrale ma attento alla soggettività – “con la partecipazione dei RLS e dei lavoratori ed il coinvolgimento del medico competente” - permetterà dunque di “far emergere e considerare percezioni, vissuti e segni di sofferenza rispetto alle diversità di sesso e di genere, spesso non ricostruibili in modo diverso”.

uomini e donne possono essere esposti a rischi diversi;

si devono prendere in considerazione aspetti diversi:

- movimentazione manuale carichi (15%-25%)
- Stress da lavoro correlato
- Aspetto e esposizione ad agenti chimici
- Aspetto posturale
- Aspetto della gravidanza e maternità
- PATOLOGIE DIVERSE:
- Es l'uomo è più sensibile **all'esposizione al rumore** rispetto ad una donna; la donna ha una propensione maggiore a patologie **es tunnel carpale**; ha un'incidenza **di stress** maggiore rispetto all'uomo (dovuto a maggior carico di lavoro, problema della discriminazione in ambiente di lavoro, molestie....); esposizione chimica (pensiamo alle dimensioni corporee esposte);

Ringraziamo nuovamente tutti i Nostri Centri formativi MicrocosmoPoint e tutti i Nostri associati AIFeCS e dopo tale studio Vi proponiamo la loro formazione per affrontare i rischi nella differenze di genere... da oggi saranno gli specialisti nell'affrontare tale problematica.

Per maggiore informazioni su chi siamo e chi sono i nostri associati vi preghiamo di visitare i siti [www.aifecs.it](http://www.aifecs.it); [www.microcosmoconsulenze.it](http://www.microcosmoconsulenze.it).

Scrivere a [comunicazioni@aifecs.it](mailto:comunicazioni@aifecs.it)

Sempre al Fianco delle aziende per una corretta erogazione della formazione sia formale che sostanziale.

A Novembre di ogni anno Vi invitiamo a presenziare ai nostri Convegni Nazionali A.Co (aggiornamento Consulenti) che sono un momento di crescita, di confronto, di conoscenza e collaborazione.



Questo articolo è stato presentato al Convegno tenuto nel Comune di Rieti il 14 Aprile 2018:

link RIETI LIFE: <http://www.rietilife.com/2018/04/15/innovazione-sicurezza-al-servizio-dei-lavoratori-convegno-comune/>

Questo articolo è soggetto a Copyright