

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

CONCLUSIONI

*Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014*

APPENDICE

Progetto rischio stress lavoro correlato

Introduzione

Il progetto “Valutazione Rischio Stress Lavoro Correlato” è stato coordinato dalla Dott.ssa Graziana Orefice, a partire dal primo ottobre 2014, all'interno della sede della Presidenza Nazionale dell'Unione, sita in Via Borgognona n. 38.

Sebbene il fulcro del progetto sia stata la rilevazioni di eventuali rischi da stress lavoro correlato, essa ha avuto come obiettivo l'innalzamento del benessere organizzativo nel suo complesso.

La selezione dello staff di progetto è stata effettuata da Graziana Orefice assieme ad una commissione composta dai membri dell'ufficio di Presidenza, a partire da otto candidati afferenti alla X edizione del Master di II livello in Gestione delle Risorse Umane dell'Università Lumsa di Roma.

Agata di Bari e Giusy Lucia Sciarrotta, sono state selezionate per effettuare il tirocinio formativo in UICI in qualità , rispettivamente, di esperto in comunicazione e avvocato.

Laura Boccalone e Martina Marra hanno invece partecipato al progetto come project workers in qualità di esperte in tecniche psicometriche e psicologiche.

Lo sviluppo e l'implementazione del protocollo operativo ha richiesto tre mesi e ha consentito la raccolta degli elementi base, che esporremo in questa sede, da cui la Direzione Nazionale potrà sviluppare interventi sul Capitale Umano dell'organizzazione. Interventi che dovranno tenere conto di eventuali resistenze al cambiamento, disagi psico-sociali e fenomeni di burnout. La motivazione alla base della ricerca è data dalla consapevolezza che l'identificazione e la conseguente gestione delle possibili cause di disagio lavorativo – in tutte le sue forme- sia un fattore di crescita e sviluppo per l'organizzazione.

La cornice teorica, all'interno della quale abbiamo inscritto la nostra attività di ricerca, è stata rap-presentata dall'incremento del Benessere Organizzativo, che possiamo definire con le parole di Avallone:

“l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro, promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere, fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative”(2003).

Possiamo inoltre affermare che il Benessere Organizzativo influisce profondamente sullo sviluppo delle potenzialità del singolo, andando a soddisfare le spinte motivazionali auto-realizzative (Maslow, 1954).

Piano delle attività

La realizzazione del progetto ha seguito le linee del modello ISPEL - rielaborato nel 2010 dall'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro - in base al modello Management Standard HSE, adattato alla normativa italiana. Le fasi progettuali sono così sintetizzabili:

a. Preparazione dell'organizzazione

Successivamente all'inserimento in sede delle due tirocinanti e alla presentazione delle due project worker, è stato programmato un meeting al quale sono stati invitati tutti i quadri e tutti i dipendenti in organico presso la sede della Presidenza Nazionale dell'Unione. Il meeting è servito a rendere note le finalità e le metodologie di intervento e ad esplicitare le tematiche salienti della ricerca, come i concetti di Burnout e di Stress Lavoro Correlato. Durante la riunione è stato consegnato il materiale divulgativo e il modulo di Consenso Informato. Fin da questa prima fase si è potuto osservare un clima teso e una generalizzata mancanza di fiducia nell'utilità della ricerca.

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014**b. Identificazione dei fattori di Rischio**

Durante questa fase si è proceduto, in primo luogo, ad un'osservazione diretta dell'organizzazione, L'analisi osservativa ha sfruttato i momenti di convivialità, come la pausa pranzo, e ha permesso di registrare una generale diffidenza - fisiologica in ogni organizzazione - nei confronti del cambiamento di cui si è fatta promotrice la Presidenza Nazionale. L'osservazione è stata affiancata da una ricerca bibliografica relativa alle dimensioni oggettive che descrivono e permettono di valutare in modo obiettivo il rischio collegato allo Stress e al Burnout.

c. Raccolta dei dati: valutazione oggettiva e soggettiva

La valutazione oggettiva è stata effettuata attraverso dati già presenti in azienda (analisi dell'organigramma e dei contratti collettivi) mentre per la valutazione soggettiva dello stress, è stato somministrato ai dipendenti un questionario di valutazione dello stress e del burnout e sono stati implementati dei Focus Group.

d. Valutazione del rischio

Tale fase è costituita dalla valutazione dei dati raccolti, con la finalità di evidenziare la possibile presenza di rischio relativo ai costrutti analizzati, in modo da orientare gli interventi proposti nelle fasi successive.

Il dati relativi al questionario sono stati analizzati creando un database in cui sono stati inseriti separatamente i dati socio demografici e quelli provenienti dai diversi questionari di cui è composto lo strumento. Successivamente sono stati accorpati gli item relativi alle singole variabili analizzate dai questionari per poi rapportarli ai range di rischio pubblicati nelle validazioni italiane delle scale utilizzate.

I Focus Group sono stati valutati attraverso l'analisi del materiale verbale registrato e del materiale non verbale e paraverbale osservato.

e. Formalizzazione dei risultati e proposte di intervento

In questa fase (di cui la presente relazione è parte integrante) i risultati dei dati raccolti e analizzati vengono restituiti e formalizzati insieme alle proposte operative più idonee al contesto così delineato.

Strumenti e metodologie**Questionario di valutazione dello stress lavoro correlato**

Il questionario somministrato ai dipendenti (come da allegato 3) è nato dall'accorpamento di cinque strumenti, già validati statisticamente, ed utilizzati in differenti contesti organizzativi, pre-sentati di seguito:

Questionario INAIL

Prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori ed è utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause. Il percorso metodologico INAIL è basato sul Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE). Il questionario è composto da domande riguardanti le condizioni di lavoro, ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono ai sei fattori di rischio o dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards, e sei dimensioni organizzative chiave:

- domanda: "comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro. Si prevede che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro";

- controllo: "riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa. Si prevede che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro";

- supporto: "include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal datore di lavoro e dai colleghi. Si prevede che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori";

- relazioni: "include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili. Si prevede che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili" (es. il mobbing)

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

- ruolo: “verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti. Si prevede che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità”;

- cambiamento: “valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale. Si prevede che il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi”.

In relazione a tutte le sei dimensioni organizzative “si prevede che esistano e vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”.

Per ciascuna delle sei dimensioni dei Management Standards “vengono forniti alcuni parametri di riferimento, sotto forma di Condizioni ideali/Stati da conseguire, che possano essere utili al Datore di Lavoro per identificare le condizioni ideali a cui la propria azienda e organizzazione del lavoro dovrebbero tendere”.

Questionario UWES

L'Utrecht Work Engagement Scale (UWES) è uno strumento utilizzato per la valutazione del Work Engagement. Il questionario è costituito da 17 items presentati sotto forma di affermazioni relative ad atteggiamenti e sensazioni personali. Secondo Schaufel, Salanova, Gonzalez-Roma e Bakker, l'engagement lavorativo è definibile come una “condizione psicologica associata al lavoro, positiva e soddisfacente, caratterizzata da vigore, dedizione e coinvolgimento”. Più che uno stato transitorio e specifico, l'engagement si riferisce a uno stato cognitivo-emotivo persistente e pervasivo, non focalizzato su uno specifico oggetto, evento, individuo o comportamento.

L'engagement è definito secondo tre dimensioni.

Lo strumento è pertanto suddiviso nelle seguenti tre scale riferite alle dimensioni attraverso cui si può definire l'engagement secondo gli autori:

Vigore, costituita da 6 item che descrivono la sensazione di avere alti livelli di energia e resilienza, il piacere di investire i propri sforzi nel lavoro, la resistenza fisica e la persistenza nell'affrontare le difficoltà;

Dedizione, composta da 5 item che si riferiscono al ricevere un senso, un significato dal proprio lavoro, al sentirsi entusiasti e orgogliosi della propria professione e al trarne sentimenti di ispirazione e sfida;

La terza scala, relativa all'Assorbimento, è costituita da 6 item che si riferiscono all'essere totalmente e felicemente immersi nel proprio lavoro ed alla difficoltà di distaccarsene, alla sensazione che il tempo del lavoro passi velocemente ed al fatto che, mentre si lavora, ci si dimentica di tutto il resto.

Questionario CBI

Il Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005) misura il burnout in 19 items. Kristensen et al. hanno sottolineato nelle loro ricerche che:

a) il burnout può insorgere su diverse categorie di persone, sia lavoratori sia non lavoratori (come: disoccupati, esodati, coloro che sono andati in pensione anticipata, etc.)

b) il rischio di burnout non interessa in modo specifico quanti operano con soggetti che richiedono cura e assistenza, ma piuttosto insorge in relazione alle condizioni di lavoro inadeguate in cui i lavoratori operano.

In altre parole, il lavoro a contatto diretto di per se stesso non costituirebbe un fattore di rischio per le condizioni di burnout.

Il CBI è composto di tre parti: una prima parte è più generale, diretta a chiunque, indipendentemente dalla sue condizioni lavorative; la seconda parte riguarda il burnout correlato alle condizioni di lavoro; la terza parte misura il burnout in relazione ai clienti/utenti con cui si opera.

La prima dimensione, relativa al burnout personale è definita come: " il grado di fatica e di esaurimento fisico e psicologico vissuto dalla persona".

Questa è la parte più generica dello strumento e può essere somministrato a qualsiasi persona, indipendentemente dalla sua eventuale esperienza di lavoro o di condizione

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

occupazionale. Questa parte del questionario tratta pertanto il burnout come un fenomeno privo di contesto specifico, dove volutamente non si distingue tra l'esaurimento fisico e quello psicologico.

La seconda dimensione tratta il burnout da lavoro, definito come "il grado di stanchezza e spossatezza fisica e psicologica che viene percepito dalla persona come afferente al suo lavoro".

Questa scala è destinata ad esplorare proprio l'attribuzione dei sintomi del burnout da lavoro sulla persona, anche se non mira a valutarla in termini di causalità oggettiva, perché la disanima della letteratura internazionale ha dimostrato che le persone possono attribuire i sintomi del loro malessere al loro lavoro per motivi non sempre oggettivi. Piuttosto, questa scala mira a rilevare l'attribuzione causale del soggetto verso il suo lavoro.

La terza dimensione tratta il burnout da cliente/utente ed è definito come "il grado di fatica fisica e psicologica e la stanchezza che viene percepita dalla persona come afferente al suo lavoro con i clienti/utenti/pazienti". Questa scala mira a capire come gli intervistati attribuiscono la loro fatica a fattori collegati con il lavoro a diretto contatto con gli utenti. Anche in questo caso la scala mira a rilevare l'attribuzione causale della propria spossatezza, e non la valutazione oggettiva di tale impatto. Il CBI è stato validato in lingua inglese e largamente usato nell'ambito di ricerche internazionali.

Questionari qualitativi sulla soddisfazione clienti interni e sull'organizzazione e l'ambiente di lavoro.

Il primo indaga il clima interno dell'organizzazione; il secondo invece, il benessere organizzativo, attraverso domande generali sull'organizzazione, utilizzate per lo più come scala di controllo rispetto alle scale precedenti, al fine di valutare la coerenza delle risposte.

Focus Group

I Focus Group sono una tecnica di ricerca sociale utilizzata per indagare argomenti specifici, attraverso discussione libera all'interno di piccoli gruppi di persone.

La metodologia prevede la presenza di un moderatore, che pone le domande e facilita la discussione, e di un osservatore che registra il materiale non verbale e paraverbale.

I gruppi, all'interno del nostro protocollo operativo sono stati definiti in modo da garantire la massima eterogeneità rispetto ai servizi e ai ruoli ricoperti, successivamente sono state esposte in bacheca le date degli incontri (allegato 4).

Abbiamo ritenuto doveroso, in questa fase, per una questione organizzativa interna al progetto, recuperare il documento dell'organigramma dell'Unione, in modo da scegliere i partecipanti ai focus, cercando di lasciare i settori attivi e non scoperti.

A riguardo dell'organigramma rimandiamo al paragrafo "Proposte d'intervento".

La struttura dei Focus Group prevedeva le seguenti fasi.

Preparazione del setting.

Sul tavolo intorno al quale si sono svolti gli incontri sono stati posti due cestini, contrassegnati dalle scritte "PRIMA" e "DOPO". In corrispondenza dei posti assegnati, dinanzi ai partecipanti sono state poste delle penne (tutte dello stesso colore per favorire l'anonimato) e dei fogli di carta. Le conduttrici dell'intervento si facevano trovare già posizionate intorno al tavolo.

Accoglienza dei partecipanti e presentazione della metodologia.

Ai partecipanti, una volta preso posto intorno al tavolo, veniva presentata brevemente la metodologia utilizzata, spiegando, inoltre, che l'incontro era registrato, ma che i dati raccolti sarebbero stati sbobinati in maniera anonima.

Fase delle aspettative.

Dopo aver presentato l'intervento, i partecipanti erano invitati a scrivere su uno dei fogli di carta posizionati davanti a se, le proprie aspettative e osservazioni relative all'intervento. Questa fase aveva durata di 5 minuti, al termine dei quali i partecipanti

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

dovevano inserire il proprio bigliettino all'interno del cestino contrassegnato dalla scritta "PRIMA".

Fase delle domande.

Una volta consegnati i bigliettini, il moderatore, poneva le domande e, per ognuna, lasciava che i partecipanti discutessero liberamente, assegnando 15 minuti per ogni domanda. Le domande erano volte ad analizzare gli aspetti del Team Work, delle attività volte a svilupparlo e della Leadership.

Fase conclusiva.

Durante gli ultimi 5 minuti di intervento, i partecipanti erano invitati a scrivere le proprie personali osservazioni conclusive in merito all'incontro e a riporle nel cestino con la scritta "DOPO".

Restituzione dei dati.

La nostra proposta non ha previsto solo una mera interpretazione dei dati in base a costrutti teorici, ma ha integrato un obiettivo di più ampio respiro, rivolto all'innalzamento del benessere organizzativo, attraverso la restituzione dei dati e le proposte di intervento.

Fase di osservazione iniziale.

Nella fase iniziale di osservazione sono state riscontrate alcune problematiche relazionali e conflitti tra dipendenti, accanto ad un'apertura nei nostri confronti. Quest'ultimo dato è stato confermato dall'alta partecipazione al meeting di presentazione del progetto.

Analisi dei dati del questionario

Dati anagrafici e informazioni generali.

I dipendenti attualmente impiegati nella sede della presidenza nazionale dell'UICI sono in totale 40, di cui 36 hanno consegnato il consenso informato subito dopo il meeting di presentazione. Quattro dipendenti si sono rifiutati di partecipare all'indagine non riponendo fiducia nell'utilità del progetto.

I questionari analizzati sono stati in totale 32. Il campione è composto da 17 femmine e 15 maschi con una prevalenza di titolo di studio di licenza media superiore (tabella 1)

Tabella n.1

Titolo di studio	Frequenza	%
Licenza elementare	1	3,13
Licenza media	3	9,38
Licenza superiore	16	50
Laurea	10	31,25
NR	2	6,25

Gli inquadramenti contrattuali sono prevalentemente a tempo indeterminato (tabella 2)

Tabella n.2

INQUADRAMENTO	F	%
Di ruolo	4	12,5
Non di ruolo	0	0
Tempo indeterminato	28	87,5

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

Tempo determinato	0	0
Contratto a progetto	0	0
Collaborazione	0	0
Lavoro interinale	0	0
Altro	0	0
NR	2	6,25

Gli anni di servizio sono in media 21. L'età media dei dipendenti è di 50 anni. Abbiamo proceduto, analizzando il campione rispetto agli anni di lavoro, suddividendoli in maschi e femmine e ci siamo resi conto che le donne lavorano in media da meno anni all'interno dell'UICI e sono più giovani rispetto agli uomini.

Questo dato risulta rilevante in merito alla dimensione del vigore del questionario UWES, aspetto che approfondiremo in seguito.

Il primo dato significativo, riscontrato in tutti i questionari somministrati, è rappresentato da una bassa deviazione standard dalla media che indica una visione di insieme dell'organizzazione tendenzialmente simile per tutti i dipendenti.

Questionario INAIL

Nell'analisi dei dati relativi al questionario INAIL, le criticità emerse riguardano le variabili ruolo e relazione dove si sono riscontrati valori prossimi al range di criticità, mentre tutte le altre dimensioni indagate dal questionario risultano essere nella norma. Questi dati, come vedremo in seguito, sono stati supportati dal materiale prodotto nei Focus Group e segnalano la presenza di un bisogno, tanto per i maschi che per le femmine, di riconoscimento del proprio ruolo e di maggiore comunicazione tra i membri dell'organizzazione stessa, trasversalmente ai vari settori.

Nella tabella 3 sono espresse le medie e le deviazioni standard per singola variabile.

Tabella 3

		somma	media	dev .stand.
ruolo	Femmine	192	11,29	2,616408
	Maschi	178	11,87	2,531704
relazione	femmine	240	14,12	4,526068
	maschi	228	15,20	5,129745
domanda	femmine	207	12,18	3,695188
	maschi	199	13,27	5,775152
supporto	femmine	178	10,47	4,017425
	maschi	168	11,20	4,021371
controllo	femmine	183	10,76	3,092924
	maschi	185	12,33	3,1773

Questionario UWES

I dati relativi al Work Engagement risultano essere estremamente confortanti, tutte le scale hanno prodotto punteggi elevati, lontani dal range di criticità.

La dimensione Vigore che, come abbiamo visto, riguarda l'energia nell'affrontare il proprio lavoro, che prevedeva un punteggio massimo di 36, ha visto le femmine attestarsi in media su 24,59 e i maschi su 22,53. La differenza tra i sessi è, con buona probabilità, collegata all'età media più alta nei maschi.

Risultano elevati anche i punteggi delle scale di Dedizione (in questo caso non vi sono significative differenze tra maschi e femmine) e di Assorbimento. A fronte di una

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

deviazione standard molto bassa, possiamo affermare che i dipendenti nel complesso vivono un forte senso di attaccamento all'organizzazione e ai valori cui si ispira.

Tabella 4

		somma	media	dev.stan
vigore	femmine	418	24,59	6,185253
	maschi	338	22,53	5,865963
dedizione	femmine	328	19,29	7,447858
	maschi	292	19,47	7,890923
assorbimento	femmine	379	22,29	5,860511
	maschi	321	21,40	5,151976

Questionario CBI

Per quanto concerne la misurazione del Burnout abbiamo analizzato le dimensioni del Burnout personale e lavorativo, non riscontrando significative differenze tra i sessi.

Nella scala del Burnout personale i valori medi sono lontani dal range di criticità di 20 (11,88 per le femmine e 11,87 per i maschi), questo dato correlato all'età media di servizio di 21 anni, avvalorata le tesi secondo cui il burnout abbia più probabilità di insorgenza durante i primi anni di carriera (Sentinello & Negrisolo, 2009).

Sulla scala del Burnout lavorativo i valori sono più alti ma sempre lontani dal range di criticità che è espresso dal valore massimo di 35 (21,47 per le femmine e 21,40 per i maschi).

I dati così analizzati, accanto ad una valutazione qualitativa proveniente dai questionari relativi al benessere organizzativo e alla soddisfazione lavorativa, hanno acquisito significato una volta integrati ai dati provenienti dai focus group.

Tabella 5

		somma	media	dev.stan
b.pers	femmine	202	11,88	3,515721
	maschi	178	11,87	3,204164
b.lav	femmine	365	21,47	4,170097
	maschi	321	21,40	4,641428

Focus Group

Il primo dato che è emerso in tutti i Focus Group, verbalizzato nelle prime battute di discussione, riguarda la paura di essere giudicati personalmente per le opinioni espresse. Questo sentimento si è manifestato attraverso interventi che riguardavano la mancanza di fiducia circa il rispetto dell'anonimato.

È stata nostra cura affrontare tali sentimenti fornendo tutte le spiegazioni che sono state richieste circa le modalità di analisi dei dati (tanto del questionario quanto dei focus stessi), ciò allo scopo di evitare che si frazionassero alla buona riuscita della discussione.

Il non verbale ha rispecchiato totalmente tali sentimenti, attraverso posture chiuse e rigide, braccia quasi sempre conserte o chiuse di fronte a sé.

L'aspetto ludico, rappresentato dai biglietti, ha però contribuito a sciogliere la tensione iniziale, favorendo la curiosità e l'attenzione.

La prima domanda: "Quanto credi nel lavoro di gruppo" nella maggior parte dei casi ha registrato risposte negative, con una tendenza a immaginare il team work come "utopico".

In tutti gli incontri, durante il dibattito si è registrato un complessivo rispetto nei confronti dei col-leghi, gli accavallamenti degli interventi sono stati rari e, cosa ancor più interessante, nel caso in cui un partecipante alla discussione non esprimeva la propria

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

opinione erano gli altri membri a sollecitarne la partecipazione; sintomo di una complessiva apertura nei confronti delle opinioni dei propri colleghi.

Esaurita la prima tornata di interventi, veniva posta la domanda “esistono secondo voi attività che possono facilitare o ostacolare il lavoro di gruppo?”.

In questa fase il dato che emerso in maniera preponderante riguarda la leadership, ovvero la responsabilità dei leader nello sviluppo del lavoro di gruppo.

E' emerso un carico emotivo molto forte, sintomo di uno stretto attaccamento all'organizzazione, vissuta in molti casi come una vera e propria famiglia.

Un dato importante è rappresentato dalle differenze tra i diversi settori dell'organizzazione, essendo presenti situazioni di estremo coinvolgimento con il proprio staff, accanto a situazioni in cui prevale invece un senso di disorientamento e isolamento. In tutti i casi la leadership percepita è quella dei capi servizio, mentre il disagio maggiore non è collegabile all'attività lavorativa in se (come evidenziato anche dal questionario) ma dalla mancanza di comunicazione tra le strutture organizzative.

Dall'analisi delle verbalizzazioni e del materiale non verbale e para-verbale, emerge in buona sostanza una mancata metabolizzazione del cambiamento di dirigenza, a causa dei tempi ristretti in cui tale cambiamento è avvenuto.

Per quanto riguarda il benessere personale e lavorativo si è evidenziata una buona capacità dei dipendenti di dividere la sfera privata da quella personale, dovuta principalmente agli anni di servizio che sono mediamente molto elevati.

Dall'analisi delle considerazioni iniziali e finali è stato curioso osservare come la diffidenza espressa inizialmente non sia presente in alcuno dei bigliettini del cestino del “DOPO”, dove invece predominano sentimenti di gratitudine e speranza.

Proposte di intervento

A partire dal quadro così delineato, la macro-proposta di intervento secondo noi più idonea ad innalzare il benessere lavorativo, favorire il contratto psicologico e ridare energia all'organizzazione nel suo complesso, è di seguito riportata, unitamente alle sue sotto-fasi.

Creazione di un ufficio Risorse Umane

La gestione delle Risorse Umane dovrà essere affidata ad un ufficio competente in merito a per-corsi di carriera, valorizzazione del capitale umano, sviluppo delle competenze; così che la Direzione possa dedicarsi alla pianificazione strategica delle attività dell'organizzazione e si scioglano i legami di dipendenza psicologica dei lavoratori da un figura di guida rispetto agli organi direttivi vincolati dall'elezione.

Riorganizzazione dell'organigramma organizzativo

La creazione di tale ufficio dovrebbe essere inserita all'interno di una migliore versione dell'organigramma organizzativo, in quanto, allo stato attuale, risulta essere poco leggibile e confusionario. A tal proposito ci si è confrontati per rendere accessibile il documento. Una rinnovata tipologia di organigramma consentirebbe di migliorare la comunicazione sia a livello interno, tra tutti i dipendenti, che a livello esterno, in quanto renderebbe più chiara la struttura organizzativa agli utenti.

Formazione dei responsabili di settore

A partire dal dato emerso, per cui la leadership percepita corrisponde alla figura dei capi settore e il disagio avvertito risulta principalmente collegato alla mancanza di comunicazione tra settori, l'intervento che proponiamo è una formazione di tali figure sui temi del team work, best practices, comunicazione efficace, benessere e malessere organizzativo.

Istituzione di uno sportello di ascolto per il dipendente

*Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014*

I.Ri.Fo.R.

Premessa

L'I.Ri.Fo.R., Istituto per la Ricerca, la Formazione e la Riabilitazione Onlus, proseguendo nel cammino intrapreso all'indomani della sua costituzione – avvenuta nel febbraio del 1991 - anche nel momento consuntivo delle attività svolte nel 2014 conferma un trend operativo caratterizzato da una importante quantità di interventi e attività di elevato livello qualitativo su tutto il territorio nazionale a favore dei minorati della vista.

L'anno appena trascorso ha permesso, infatti, di confermare – pur in un quadro finanziario di grave criticità - il consolidamento del ruolo e delle attività dell'I.Ri.Fo.R. e ciò grazie al conseguimento di una serie di risultati operativi largamente positivi.

Presenza territoriale dell'I.Ri.Fo.R.

L'I.Ri.Fo.R. è presente in tutto il territorio nazionale – essendo strutturato in una Sede nazionale, con 18 Strutture Regionali e 88 Strutture provinciali – ed è l'unica organizzazione a carattere nazionale a occuparsi istituzionalmente di tutte le problematiche formative e riabilitative dei disabili visivi, di qualunque età e condizione sociale.

A tale proposito l'Istituto ha la disponibilità diretta di numerose sedi dotate di aule informatiche appositamente attrezzate per attività formative rivolte a disabili visivi finanziate dall'I.Ri.Fo.R. nazionale.

Si precisa, altresì, che l'Istituto ha un proprio sito internet in costante aggiornamento e il cui indirizzo è www.irifor.eu.

Attività istituzionali dell'I.Ri.Fo.R.

Il 2014 dell'I.Ri.Fo.R. è stato dominato da un evento molto importante per la vita istituzionale, rappresentato dall'insediamento del nuovo Presidente nazionale, il dott. Mario Barbuto.

Sotto l'aspetto delle attività svolte si devono segnalare i seguenti momenti che hanno caratterizzato il 2014.

Attività di rendicontazione finanziamenti L.183/2011 – art.33, c.35 (cd. Legge di Stabilità 2011)

La Sede centrale ha concluso positivamente l'attività di verifica, da parte del Ministero del Lavoro, delle attività svolte dall'I.Ri.Fo.R. negli anni 2011, 2012 e 2013 (per la parte residua del 2012) in relazione al finanziamento della legge 379/93 previsto dagli stanziamenti della L.183/2011 – art.33, c.35 (cd. Legge di Stabilità 2011).

In particolare, nel corso del 2014, sono stati firmati il secondo verbale di rendicontazione per euro 593.372,21, relativo al contributo anno 2012, mentre a fine anno è stato firmato il terzo verbale di rendicontazione al Ministero del Lavoro, per euro 666.627,79, relativo al contributo anno 2012 trasferito all'attività del 2013.

Le verifiche hanno comportato l'accertamento analitico su tutte le attività dell'Istituto comprese quelle realizzate tramite le proprie articolazioni territoriali con l'analisi dell'intera documentazione amministrativo/contabile e didattica prodotta dalle strutture interessate: tutto ciò ha influito considerevolmente sull'attività ordinaria dell'Istituto, in ragione dell'impegno richiesto agli uffici coinvolti nell'attività a sostegno dei funzionari ministeriali incaricati.

Convenzione con il M.I.U.R.

Uno dei momenti di maggior successo registrati nel 2014 è stato rappresentato dalla sottoscrizione della convenzione stipulata con il MIUR con la quale l'I.Ri.Fo.R. viene riconosciuto dal Ministero come proprio ente di riferimento sulle tematiche tiflopedagogiche e tiflodidattiche, aprendo la strada a un rilevante numero di opportunità per l'Istituto e le sue attività nel settore scolastico.

Presentazione del “Manuale Fonetica Forense”

Il 3 aprile 2014 si è svolta la presentazione del “Manuale di fonetica forense” realizzato sulla base delle lezioni tenute al primo corso sperimentale per “Perito fonico in ambito forense” e pubblicato dall'I.Ri.Fo.R. lo scorso anno con l'editore Bulzoni di Roma.

Il Manuale è stato ufficialmente presentato agli addetti ai lavori nel corso di un seminario sulla nuova figura professionale realizzato nella sede di Palazzo Giustiniani messa a disposizione dal

*Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014*

Senato con l'intervento, tra gli altri, dello stesso Presidente del Senato, senatore Piero Grasso e alla presenza di tutto il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto.

Piattaforma didattica IriforFad

Nell'anno passato, è proseguita la condivisione nell'utilizzo della piattaforma didattica on line denominata "IriforE-LEARNING", di proprietà della Sezione I.Ri.Fo.R. di Macerata, da parte dell'Istituto, sulla scorta dell'indirizzo del Consiglio di Amministrazione Centrale che aveva deliberato il riconoscimento di un contributo alla sede di Macerata per il suo sviluppo per gli anni 2014, 2015 e 2016 avendo valutato positivamente la particolare versatilità e la ricchezza di soluzioni didattiche offerte dallo strumento.

Nel corso dell'anno, al fine di individuare nuovi percorsi operativi per l'Istituto nel campo della formazione a distanza, il Consiglio ha deciso di offrire un incarico di collaborazione quale consulente allo sviluppatore della piattaforma.

Tale immissione porterà, tra l'altro a una revisione delle modalità di erogazione ed allo sviluppo della FaD da parte dell'I.Ri.Fo.R., ed ad una revisione dell'"immagine" dell'istituto mediante una generale rivisitazione degli strumenti "comunicazione" a disposizione, a cominciare dal sito web istituzionale.

Realizzazione della piattaforma FaD "I colori del buio"

Nel 2014 l'I.Ri.Fo.R. ha proseguito nella realizzazione della propria piattaforma didattica on line denominata "I colori del buio" che ora verrà integrata nella piattaforma e-learning.

Le modalità di formazione previste da questa piattaforma costituiranno uno strumento innovativo di formazione e aggiornamento per le figure professionali che, a vario titolo, operano con i disabili visivi.

In particolare la piattaforma sarà utile poiché ogni fruitore potrà avvalersene in totale autonomia per costruire un percorso di autoformazione inerente le metodologie, le modalità e gli strumenti utili per relazionarsi ed operare con persone con disabilità visiva, con il vantaggio di disporre di materiali didattici in forma audio / video in continuo aggiornamento.

Al momento, definita l'architettura generale della piattaforma, si sta terminando l'inserimento dei materiali didattici disponibili ed è in corso la fase di omogeneizzazione degli stessi e di integrazione con IRIFOR-E-learning.

Richiesta di accreditamento dell'I.Ri.Fo.R. quale provider E.C.M.

Nel corso del 2014 è stato avviato l'iter per ottenere il riconoscimento dell'Istituto quale provider accreditato dal Ministero della Salute nell'ambito del programma nazionale di Educazione Continua in Medicina (E.C.M.), anche alla luce dell'avvicendamento istituzionale intervenuto.

Progetto "Mercurio Smart Braille"

Nel corso del 2014 è stata proseguita la fase di erogazione dei corsi individuali di addestramento all'utilizzo dell'I-Phone nell'ambito del progetto "Mercurio Smart Braille" rivolto alle persone sordocieche (v. *infra*).

Mediatore civile e commerciale – aggiornamento competenze

L'I.Ri.Fo.R., a seguito di sollecitazioni provenienti da una parte dei partecipanti al corso tenutosi nel 2013, ha consentito ai richiedenti di partecipare al corso di aggiornamento organizzato dalla Società di mediazione "DECONFLIT" (già Bridge Mediation Italia) svoltosi a Roma nei giorni 12 e 13 dicembre 2014.

Convenzione con il Coni

Nel 2014 l'I.Ri.Fo.R. a seguito di sottoscrizione di apposita convenzione con il CONI, ha realizzato un corso di alfabetizzazione informatica *in house* della durata di n.60 ore per un dipendente disabile della vista.

Convenzione con l'I.N.A.F. – Istituto Nazionale di Astrofisica

Nel 2014 l'I.Ri.Fo.R., a seguito di sottoscrizione di apposita convenzione, ha avviato un Corso di formazione *in house* rivolto a un dipendente disabile della vista dell'Istituto Nazionale di Astrofisica.

Il Corso, della durata di n.100 ore, è stato basato su due moduli, inerenti sia la comunicazione sia l'alfabetizzazione informatica.

Metodo I.Po.P. - Idrostimolazione Polisensoriale Psicomotoria

*Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014*

Si tratta di un nuovo metodo sperimentale di riabilitazione per disabili visivi con gravi disabilità aggiuntive del quale l'Istituto ha l'esclusiva e che, nel corso del 2014, ha ricevuto importanti riconoscimenti della comunità scientifica internazionale.

Il responsabile scientifico è stato invitato, unitamente all'ideatore del metodo, dal comitato scientifico dell'"AAOS: American Academy of Orthopaedic Surgeons" a presentare il lavoro con una relazione intitolata "*Evaluation by the Gross Motor Function Measure of a pilot aquatic exercise with Cerebral Palsy*", al congresso Mondiale di Ortopedia svoltosi a New Orleans nel marzo 2014.

Revisione degli Albi professionali dell'I.Ri.Fo.R.

Il 2014 ha portato al consolidamento delle innovazioni inerenti gli Albi professionali istituiti dall'Istituto.

La riorganizzazione degli Albi nazionali è stata sostanzialmente compresa e accolta da coloro che erano già iscritti, tanto da divenire i riferimenti di eccellenza per la formazione dei/per i disabili visivi, comportando, di converso, l'allontanamento di quanti non erano veramente interessati.

Tuttavia la nuova gestione alla luce dell'esperienza di questo primo anno richiederà una verifica ed alcuni correttivi ai regolamenti.

Istituzione borsa di studio in memoria del prof. Francesco Gatto

Al fine di onorare la memoria dello scomparso Prof. Francesco Gatto, docente stimato e dedito alla causa della disabilità, L'I.Ri.Fo.R. ha stabilito di istituire una serie di borse di studio che potranno essere assegnate agli autori di tesi di laurea in tiflopedagogia o in pedagogia speciale, a partire dal 2012, e di premiare i primi tre classificati con borse di studio dell'importo compreso tra 1.000 e 3.000 euro.

Rappresentanza dell'Italia in seno ad ICEVI-EUROPE

A seguito della modifica allo Statuto di ICEVI-Europa (International Council for Education and Rehabilitation of People with Visual Impairment – European Region/Consiglio Internazionale per l'Educazione delle Persone con Disabilità Visiva – Regione europea), con l'introduzione delle competenze in tema di riabilitazione, il Consiglio di Amministrazione Centrale dell'I.Ri.Fo.R. ha accettato l'invito dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti di assumersi l'onere di rappresentare l'Italia in seno ad ICEVI-Europe, individuando un proprio referente per le relative attività.

Disciplina delle attività di ricerca, formative e riabilitative

Anche nel 2014 il Consiglio di Amministrazione Centrale dell'I.Ri.Fo.R. Onlus ha costantemente uniformato l'erogazione dei fondi alle disposizioni contenute nel proprio Vademecum operativo delle attività di ricerca, formazione e riabilitazione istituito con delibera n. 27 del 24/09/2002 e con cui si disciplinano le procedure inerenti la richiesta, la gestione e la rendicontazione dei finanziamenti erogati alle strutture territoriali nell'ambito delle proprie attività istituzionali.

Le regole presenti nel Vademecum si applicano a tutti i progetti di riabilitazione, formazione e ricerca, finanziati dall'I.Ri.Fo.R. e costituiscono gli orientamenti cui i singoli beneficiari devono conformarsi.

Nel corso del 2014, stante la perdurante difficile situazione economica, il Consiglio di Amministrazione Centrale ha adottato ulteriori requisiti validi ai fini dell'ammissibilità dei finanziamenti dei campi riabilitativi, debitamente pubblicizzati con apposite Circolari.

Assegnazione ex art.26, c.8, Legge n.448/98

A partire dal 15 settembre scorso, il Consigliere Paolo Colombo, ha ottenuto l'assegnazione, per l'a.s. 2014/2015, all'I.Ri.Fo.R. al fine di operare nell'ambito delle attività della Sede centrale dell'Istituto.

Attività dell'I.Ri.Fo.R. Onlus

Le attività svolte nell'anno in esame hanno comportato il consolidamento e il rilancio dell'opera svolta finora dall'I.Ri.Fo.R. e riguardato principalmente l'insieme degli interventi e delle iniziative rivolte ai suddetti ambiti, che riportano a quanto previsto dal "*Processo di progettazione ed erogazione di servizi di formazione e riabilitazione*" che concorre a definire il Sistema Qualità dell'Istituto:

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

- Area Formazione e aggiornamento pedagogico - educativo - didattico
- Area Formazione Informatica
- Area Campi riabilitativi
- Area Autonomia personale e Orientamento
- Area Ricerche e indagini
- Altre

In relazione alle attività svolte dall'I.Ri.Fo.R. Onlus, si deve sottolineare come, nel corso del 2014, la Sede Centrale dell'Istituto abbia disposto un'erogazione sempre maggiore di finanziamenti alle strutture periferiche per la realizzazione di attività formative e riabilitative direttamente sul territorio.

Passiamo ora all'esame sintetico delle iniziative realizzate nel periodo in esame nei diversi ambiti di attività.

Ai fini della migliore comprensione dei dati presentati si precisa che si offre resoconto delle attività che, nei diversi ambiti territoriali dove opera l'Istituto, vengono realizzate utilizzando finanziamenti ulteriori e diversi rispetto a quelli assicurati dalla Legge n. 379/1993 e acquisiti direttamente (contributi di Enti locali, Fondazioni bancarie, e altri contributori pubblici e/o privati).

1. Area Formazione e aggiornamento pedagogico – educativo - didattico

Il settore dell'educazione delle persone disabili costituisce un ambito d'intervento molto importante per l'Istituto dal momento che esiste un'evidente discrepanza fra i principi e norme largamente condivisi e la situazione reale dove rimangono ancora diversi ostacoli da rimuovere perché i ciechi e gli ipovedenti possano ricevere risposte adeguate alle proprie esigenze formative. A tale proposito si fornisce una rapida carrellata di quanto realizzato.

1.1. - Corsi di aggiornamento per insegnanti di sostegno curricolari e operatori della formazione svolti dalla Sede Centrale

1.1.1. - Formazione rivolta a insegnanti ex D.M. 177/2000 (Formazione)

La Sede Centrale ha realizzato le seguenti iniziative in ottemperanza al D.M. 177/2000 e in relazione a quanto previsto dalla convenzione MIUR-IRIFOR:

- Corso di formazione per docenti, educatori e tifloghi *“La relazione con l'educatore: la percezione, il linguaggio, i vissuti del disabile visivo in età evolutiva”* – **maggio 2014**

Il Corso era organizzato in forma di seminario teorico pratico in cui i partecipanti hanno potuto acquisire competenze inerenti le tematiche relazionali e cognitive dei bambini e ragazzi in età scolare con disabilità visiva e pluriminorazione, fornendo strumenti per comprendere come gestire al meglio i rapporti con le loro famiglie.

- Corso di formazione e aggiornamento in tiflogia in modalità FaD *“Elementi di tiflopedagogia e tiflodidattica per una didattica inclusiva”*

Nel corso del 2014 è stato realizzato il Corso di formazione in modalità FaD dal titolo *“Elementi di tiflopedagogia e tiflodidattica per una didattica inclusiva”*, svolto in modalità FaD utilizzando la piattaforma *IriforE-learning* fornita dalla sede provinciale I.Ri.Fo.R. di Macerata (v.cpv.4.2.). Il Corso, della durata di n.100 ore, finalizzato a fornire indicazioni metodologico - didattiche per consentire agli insegnanti di sostegno e curricolari di sostenere gli alunni con disabilità visive nello svolgimento delle attività didattiche e nell'apprendimento delle tecnologie assistive per garantire loro pari opportunità di frequenza.

- Seminario *“L'inclusione scolastica dei disabili visivi: dalle problematiche del presente, uno sguardo fiducioso al futuro”* - **ottobre 2014**

Il Seminario, a carattere nazionale e della durata di n.54 ore, intendeva fare il punto sull'attuale situazione della legislazione scolastica in tema di disabilità visiva e inclusione scolastica.

- Corso di aggiornamento *“La formazione docenti tra nuove tecnologie e mutamenti normativi in una scuola inclusiva”* - **novembre 2014**

Il Corso, a carattere nazionale e rivolto a docenti e dirigenti scolastici di scuola secondaria di I e II grado con disabilità visiva e non, mirava, da un lato, a fare il punto sulla conoscenza e la pratica delle tecnologie informatiche e multimediali, verificandone sia il migliore uso sia il miglioramento

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

dell'accessibilità e, dall'altro, a esaminare gli effetti sull'organizzazione del lavoro della direttiva sui B.E.S.

- Corso di Aggiornamento per l'insegnamento ai disabili visivi "Conoscenze e competenze per l'autonomia – II edizione"

Nel corso del 2014, infine, l'Istituto ha stabilito di realizzare la seconda edizione di un'iniziativa formativa a carattere nazionale, strutturata in momenti di formazione a distanza – svolta utilizzando la piattaforma *IriforFad* - e momenti di formazione in presenza.

1.2. - Iniziative delle Strutture Regionali e delle Strutture provinciali dell'I.Ri.Fo.R.

Nell'ambito delle iniziative mirate all'integrazione degli alunni con minorazioni visive, si devono ricordare – pur nelle difficoltà del periodo - gli interventi di aggiornamento e formazione effettuati, nel corso del periodo in esame, dalle Strutture Regionali e provinciali dell'I.Ri.Fo.R. che hanno portato, infatti, allo svolgimento, anche mediante convenzioni con Enti locali o Università, di attività formative nel settore scolastico, realizzate anche senza il finanziamento della Sede Centrale.

Riepilogo

Tipologia attività	Aree territoriali delle iniziative
Area Formazione e aggiornamento pedagogico – educativo - didattico	Basilicata; Calabria; Marche; Molise; Puglia; Sardegna; Trentino; Umbria; Veneto; Sede nazionale

Totale attività finanziate con fondi ex L.379/93 e fondi reperiti direttamente

Numero iniziative finanziate	Numero partecipanti	Ore di attività totali	Ammontare contributi ex L. 379/93	Ammontare contributi altri fondi
24	1.337	115.474	€ 156.485,66	150.092,87

Altre attività del settore finanziate unicamente con fondi acquisiti direttamente

Numero iniziative finanziate	Numero partecipanti	Ore di attività totali	Ammontare contributi
20	881	24.129	223.227,85

2. Area Formazione Informatica

La scelta operata dall'I.Ri.Fo.R. di erogare corsi nel settore dell'informatica è strettamente legata alle possibilità che le tecnologie informatiche consentono ai minorati della vista in termini di riabilitazione sociale, oltre che lavorativa, degli stessi.

E' ampiamente dimostrata la grande potenzialità di iniziative dirette all'inserimento professionale di ciechi ed ipovedenti in quei settori in cui l'informatica ha un ruolo dominante.

Le attività formative dell'I.Ri.Fo.R. in questo settore sono riconducibili alle seguenti tipologie di interventi:

- *Formazione informatica di base*

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014

- *Formazione informatica avanzata*
- *Formazione informatica a distanza*

2.1. - Formazione informatica di base (Formazione)

Nel quadro delineato appare essenziale, per una sempre maggiore integrazione sociale dei minorati della vista, realizzare una costante azione di *alfabetizzazione informatica*, per i possibili sbocchi professionali, ma anche per il connesso ampliamento della sfera di autonomia personale.

2.2. - Formazione informatica avanzata (Formazione)

L'alto numero di corsi di alfabetizzazione informatica svolti negli anni precedenti e i risultati positivi cui si è accennato, hanno generato la conseguente esigenza di formazione più avanzata, nella specie di corsi di secondo livello, con particolare riferimento all'uso degli ausili, al conseguimento della certificazione Ecdl e alla sperimentazione di nuove applicazioni per le persone sordocieche.

In quest'ambito si colloca il progetto denominato "Smart Braille" che è diretto all'utilizzazione da parte di tale categoria di utenti pluriminorati dell'I-Phone mediante l'uso di una tastierina braille denominata "EasyLink".

Nel corso del 2014 è proseguita la fase operativa, con la realizzazione di n.18 corsi individuali su tutto il territorio nazionale, ognuno della durata di 40 ore, con la fornitura ad ogni utente, in comodato d'uso gratuito, dell'apparecchio I-Phone 4s completo di "EasyLink".

2.3. - Formazione informatica a distanza

E' necessario sottolineare che, nel 2014, la Sede Centrale dell'I.Ri.Fo.R. ha continuato a realizzare iniziative di Formazione a distanza (**FaD**) in considerazione delle positive ricadute formative offerte da questa modalità. In questo ambito sono state organizzate iniziative su tematiche di rilievo, tra le quali due edizioni del percorso formativo per l'acquisizione dell'Ecdl riservato ai volontari del Servizio Civile.

Riepilogo

Tipologia attività	Aree territoriali delle iniziative
Area Formazione informatica	Calabria; Molise; Puglia; Sede nazionale

Totale attività finanziate con fondi ex L.379/93 e fondi reperiti direttamente

Numero iniziative finanziate	Numero partecipanti	Ore di attività totali	Ammontare contributi ex L. 379/93	Ammontare contributi altri fondi
9	167	20.140	€ 68.504,50	33.121,00

Altre attività del settore finanziate unicamente con fondi acquisiti direttamente

Numero iniziative finanziate	Numero partecipanti	Ore di attività totali	Ammontare contributi
8	222	1.696	€ 60.023,00

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti – ONLUS * Relazione sull'attività per l'anno 2014**3. Area Campi riabilitativi**

Quest'area comprende una serie di attività la cui finalità è la realizzazione di interventi che, per la propria caratteristica riabilitativa, possono favorire, o addirittura accelerare, il reale inserimento sociale del minorato visivo.

In quest'ambito si colloca il sostegno offerto dall'I.Ri.Fo.R. alle problematiche della pluriminorazione, in particolare quella riguardante la sordocecità, mediante la realizzazione di interventi studiati appositamente per tale categoria di utenti.

Il criterio guida per l'assegnazione dei finanziamenti, anche nel 2014, è stato quello di privilegiare le iniziative che, disponendo di un cofinanziamento esterno nella misura del 50% del costo, coinvolgessero soggetti pluriminorati per almeno la metà dei partecipanti: è stato così possibile approvare le richieste di cofinanziamento provenienti dalle sedi periferiche per la realizzazione di 22 campi riabilitativi estivi con 466 giovani dei quali 207 con disabilità plurime.

Si tratta di una tipologia di attività oltremodo significativa della presenza dell'Istituto sul territorio e ciò è testimoniato dalla distribuzione geografica delle diverse iniziative:

- a) nove campi in cinque regioni dell'Italia del nord, per complessivi 219 ragazzi disabili visivi, di cui 81 con minorazioni aggiuntive;
- b) quattro campi in quattro regioni dell'Italia centrale, per complessivi 65 ragazzi disabili visivi di cui 29 con minorazioni aggiuntive;
- c) nove campi in sei regioni dell'Italia del sud e isole, per complessivi 182 ragazzi disabili visivi di cui 97 con minorazioni aggiuntive.

Campi riabilitativi per minorati della vista – tipologie realizzate***3.1. - Campi estivi riabilitativi per minorati della vista e pluriminorati***

Il campo estivo riabilitativo si caratterizza per l'utilizzo di metodologie innovative nell'approccio sia alle tematiche della minorazione visiva sia a quelle della pluriminorazione.

Ciò è possibile mediante l'integrazione di vari momenti formativi e di socializzazione indirizzati alla realizzazione di un'esperienza fondamentale per l'integrazione e l'acquisizione di autonomie da parte dei minorati della vista.

E' utile aggiungere che tali iniziative vengono organizzate in modo da rispettare al meglio i bisogni degli utenti, mediante l'individuazione di target specifici (es. età anagrafica, grado di gravità della disabilità) e secondo diverse tipologie organizzative, in modo da assicurare l'omogeneità dei bisogni degli utenti e, conseguentemente, maggiore efficacia degli interventi.

3.2. - Soggiorni socio-educativi per persone sordo cieche

Nel corso dell'anno in esame l'I.Ri.Fo.R. ha finanziato direttamente iniziative estive e invernali rivolte a tale categoria di minorati.

Nel corso di iniziative simili, invero, i giorni trascorsi nelle località prescelte consentono ai partecipanti di condividere problematiche e strategie per la soluzione delle stesse, in un contesto di apprendimento che è favorito dal clima di positiva attesa che costituisce la cornice di ogni attività.

Riepilogo

Tipologia attività	Aree territoriali delle iniziative
Area Campi riabilitativi	Abruzzo; Basilicata; Calabria; Campania; Friuli Venezia Giulia; Lombardia; Marche; Puglia; Sardegna; Sicilia; Trentino; Umbria; Veneto; Sede nazionale

Totale attività finanziate con fondi ex L.379/93 e fondi reperiti direttamente