

## VERSO IL NUOVO CDA DI ORAS SPA



Come anticipato da ORASNews del 25 agosto scorso, **la Regione Veneto con delibera n. 954 del 13 luglio 2021** (BUR n. 101 del 27.7.2021) ha provveduto alla **“ Nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società ORAS – Ospedale Riabilitativo di Alta Specializzazione S.p.A. in Motta di Livenza (TV) ”** di propria competenza nelle persone di

**BERTINAZZI Dania, CENCI Giuseppe, PAULETTO Paolo, ROMANELLO Orianna.**



**Chi sono i nuovi consiglieri di ORAS Spa** che si insedieranno appena verrà completato l'organismo? Il Prof. **Paolo Pauletto** – in consiglio dal 2017 – è figura nota all'interno dell'Ospedale mottense, dove ha svolto l'incarico di Presidente. Le presenze nuove sono:

**La dr.ssa Dania Bertinazzi**, laurea in scienze politiche (indirizzo politico internazionale), un curriculum con altri titoli e nutrite esperienze nel mondo del volontariato e dell'impegno civile, autrice di romanzi (tra cui "Ognuno vuole vivere per sempre"), esperta di valutazione dei servizi, è – da oltre vent'anni – Segretario Direttore generale presso l'IPAB "La Pieve" di Breganze (VI).

**Il dr. Giuseppe Cenci**, laurea in giurisprudenza, vicentino, ha conseguito – in oltre 35 anni – numerosi titoli di perfezionamento connessi ad altrettante esperienze di direzione di servizi apicali di Aziende Ulss fino a ricoprire ruoli di Direttore dei Servizi Sociali, Direttore Amministrativo.

Ha potuto svolgere la sua professionale in numerose Ulss del Veneto da Belluno a Venezia, da Vicenza a Padova e Verona. Svolge ruoli di docenza a vari livelli ed è autore di libri e articoli su riviste specializzate. Ha al suo attivo numerosi riconoscimenti e premi per l'attività svolta.

**La dr.ssa Orianna Romanello**, trevigiana, laureata in giurisprudenza, avvocato, con un master di II° in Management ed economia in Sanità presso Cà Foscari, ha maturato importanti esperienze nei servizi amministrativi del Sistema Sanitario regionale.

In particolare, nel processo di unificazione delle Aziende Ulss discendenti dalla riforma del sistema sanitario regionale di cui alla Legge n. 19/2016 ha contribuito alla definizione dei processi standard della Medicina Convenzionata, con applicazione dei principi del controllo interno e della *lean organization*.

Nell'ambito del percorso di unificazione ha dedicato particolare attenzione al miglioramento della qualità dei processi organizzativi, all'incremento della produttività tramite la riduzione degli sprechi nell'ottica del miglioramento continuo e, con il coinvolgimento del personale, a nuovi modelli organizzativi come, ad esempio, il sistema di budget per la Medicina Generale.

## **IL 30 SETTEMBRE IL CONSIGLIERE DI MOTTA DI LIVENZA**

È convocato per mercoledì prossimo 30 settembre il **Consiglio Comunale di Motta di Livenza**.



All'ordine del giorno dei lavori – tra l'altro – anche la **nomina del Consigliere di Amministrazione di ORAS Spa** di competenza del Comune che sarà – anche qui – un nome nuovo in sostituzione del **dr. Graziano Panighel** che si è anche già accomiatato dalla nostra realtà con un bell'intervento pubblicato su ORASNews del 25 agosto scorso.

Una volta acquisita la comunicazione della nomina, verrà formalmente indetta **l'Assemblea straordinaria della Società** per provvedere all'insediamento del nuovo Consiglio per il **triennio 2021 – 2024**.

## CHI LASCIA IL CDA DI ORAS SPA

Come si vede è tempo di avvicendamenti nella **governance di ORAS Spa**. Incide su questo il principio che nuovi amministratori portano esperienze nuove e vengono stimolati a **mettere a ruolo competenze e passione** da una realtà come ORAS Spa che – come ribadirà il **prof. Pauletto** – ha messo obiettivi ambiziosi tra i traguardi da conseguire.

Va poi evidenziato che la Regione sta applicando anche la normativa – che si applica dai consiglieri regionali in giù - per cui chi ha svolto già **due mandati nello stesso incarico**, non può essere rinnovato.

**Escono quindi dalla governance di ORAS Spa** cui hanno peraltro dato molto in questi anni:

- **il dr. Francesco Rizzardo** che ha svolto anche il ruolo di Amministratore Delegato,
- **il dr. Gianni D'Ascenzo**, che – nel passato – era stato anche Vicepresidente e poi Presidente di Oras Spa,
- **la dr.ssa Isabella Boselli**, commercialista di Bologna
- **ed il dr. Graziano Panighel**, che ci ha già lasciato la “memoria” della Sua esperienza da Sindaco di Motta prima e da Consigliere di nostro CdA dopo.

Il passaggio di consegne con il cambio del CdA sarà sancito **dall'Assemblea dei Soci** in fase di nuova convocazione.

## ORAS, FAMILY AUDIT, IMPLEMENTAZIONE STANDARD

La **Certificazione Family Audit** per le aziende della Regione Veneto: il ruolo del referente aziendale, le sfide e gli strumenti a disposizione, È questo - dal 2019 - il percorso che è stato caratterizzato dalla **implementazione degli standard** di qualità e di esito cui ha partecipato anche **ORAS Spa**.

Il “Piano Ponte” come previsto nel Progetto esecutivo di cui all'Accordo di collaborazione sottoscritto in data 5 ottobre 2017 tra la **Provincia autonoma di Trento e la Regione Veneto** ha portato alla diffusione ulteriore del rilascio del certificato Family Audit.



Un'altra tappa di questo cammino – per **ORAS significativa** – è stata la manifestazione avvenuta a **Venezia il 22 settembre scorso** in cui è stata consegnata ad ORAS Spa – la convalida della **certificazione Family Audit** della Provincia Autonoma di Trento (capofila per l'Italia di tale certificazione internazionale) che attesta il nostro

procedere nelle azioni conseguenti al progetto famiglia in ORAS secondo le **“Linee guida per l’attuazione del Family Audit”**.

A ricevere l’attestato a nome di ORAS spa la dr.ssa **Sabrina Matteazzi** Responsabile dell’Area Risorse Umane.

Sono intervenuti il dr. **Lucio Mantovan** della Unità Organizzativa Famiglia, Minori, Giovani e Servizio Civile, il dr. **Luciano Malfer** dell’Agenzia per la Famiglia della provincia autonoma di Trento, la dr.ssa **Paola Borz** del TSM - Trentino School of Management e la dr.ssa **Anna Maria Ponzellini**, esperta di organizzazione del lavoro, politiche lavoro e del welfare. A seguire le testimonianze sul percorso intrapreso nell’ambito del Family Audit da parte delle Aziende presenti.

I relatori hanno sottolineato l’importanza di una sensibilizzazione ai temi del welfare, della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia, precisando che quando si parla di welfare lo si deve intendere come Welfare statale, familiare, territoriale e aziendale, quindi inserito all’interno di tutto il sistema società.

**ORAS è stata una delle prime aziende a ottenere questa certificazione.** Infatti, già nel 2012 ha iniziato questo percorso grazie a un prezioso finanziamento della Regione Veneto. In questi anni sono state introdotte più azioni rivolte a migliorare la qualità del benessere aziendale e la possibilità di conciliare i tempi di vita con il lavoro, nonostante trattandosi di un ambiente sanitario, sia necessario lavorare in presenza e con residua flessibilità di orario.

### **Tra le principali azioni ricordiamo**

- *una forte digitalizzazione della gestione del personale (es. angolo del dipendente) e del processo di valutazione delle prestazioni nonché l’accesso in remoto al proprio dominio aziendale e alla posta elettronica;*
- *l’erogazione del premio produttività sotto forma di welfare aziendale erogato grazie all’utilizzo di una piattaforma a cui ha aderito più del 50% dei dipendenti;*
- *il Progetto estate che prevede il rimborso delle quote di iscrizione ai centri estivi dei figli dei dipendenti;*
- *lo smart working per circa il 12% dei dipendenti e ad oggi ancora attivo;*
- *il progetto People Re-act 2021; si tratta di un’analisi del clima e del benessere organizzativo svolta attraverso la somministrazione di un questionario on line a cui hanno risposto il 71% dei dipendenti*
- *il regolamento per la gestione dei part time.*
- *durante il convegno si è parlato anche di Welfare territoriale e anche su questo ORAS ha potuto presentare alcune delle sue eccellenze:*
- *il progetto “La salute per amica” rivolto agli studenti delle scuole del territorio*
- *la collaborazione con l’Associazione amici del cuore per l’organizzazione della giornata Mondiale del cuore dedicata alla prevenzione delle malattie cardiovascolari*
- *la strutturazione dei percorsi di PCTO per gli studenti delle scuole superiori*
- *la formazione BLSD per le scuole e le associazioni del territorio*

La dr.ssa Sabrina Matteazzi, ha sottolineato come sia fondamentale all’interno di una organizzazione **la diffusione di una cultura del benessere e della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro.** Solo se vi è conoscenza diffusa e condivisione delle singole azioni di welfare queste diventano parte integrante del sistema organizzativo e potranno continuare ad implementarsi nel tempo. Cultura che deve essere riportata a tutti i livelli e in primis alla Direzione aziendale.

L'altro aspetto fondamentale su cui la dr.ssa Matteazzi ha posto l'accento, è **la formalizzazione delle azioni di welfare e di conciliazione introdotte nel sistema azienda**. Formalizzazione che avviene attraverso l'inserimento delle azioni di welfare e di benessere organizzativo nelle procedure e nei regolamenti aziendali e ancora di più quali elementi di contrattazione integrativa aziendale condivisa con le OO.SS.

Guardando alla sanità e alla difficoltà che strutture come **ORAS hanno nel trattene-re e attirare personale**, sicuramente le politiche di welfare e di conciliazione tempo lavoro, rappresentano un plus importante di attrattività.

## **RIABILITAZIONE E ANZIANI: POSSIBILI PERCORSI E RISULTATI**

- *Con il **dr. Humberto Cerrel Bazo**, abbiamo visto su ORASNews del 10 settembre la riabilitazione del mieloleso specie se anziano. Adesso vediamo lo scenario che interpella anche la struttura ospedaliera di Motta di Livenza là dove si incrocia la domanda di una popolazione che invecchia e la presenza di servizi che devono non solo essere di alta specializzazione ma anche flessibili per farsi carico dei bisogni emergenti del territorio.*

**L'aumento della popolazione anziana nel nostro territorio è oggi ormai un trend costante.** Un fenomeno sociale e demografico che incide inevitabilmente sul fronte dell'assistenza sanitaria. In modo particolare, il numero sempre crescente di anziani che necessitano di **interventi di recupero motorio e cognitivo** sta comportando un innalzamento del livello di complessità della presa in carico in ambito riabilitativo.

**L'efficacia del lavoro riabilitativo grazie alla ricerca clinica ed allo sviluppo scientifico delle tecnologie** consentono interventi non immaginabili anni fa. Ma la complessità della presa in carico di anziani con pluripatologie richiede team sempre più qualificati.

Fragilità fisica, psicologica e relazionale rappresentano insieme un elemento imprescindibile nei pazienti con un'età avanzata. Ma l'età avanzata non è un fattore da considerare negativo. Ciò che cambia è l'intensità e la necessità di durata del trattamento riabilitativo che deve essere appropriata.



**Lavorare sui fattori motivazionali**

**Al team riabilitativo sono richieste nuove competenze** a partire dalla consapevolezza dell'aver davanti un paziente anziano. Tutto il programma riabilitativo deve essere rapportato alla sua condizione clinica, di forza, di salute cardio respiratoria, di comorbidità.

Una persona di 80 anni post ictus o post frattura non può avere un trattamento uguale ad un venticinquenne con le stesse patologie. Non solo per le condizioni fisiche, ma anche per quelle motivazionali e di aspettativa di vita.

A parlarne è **Humberto Cerrel Bazo**, dirigente dell'U.O. Gravi Cerebrolesioni e Mielolesioni e della Riabilitazione Funzionale di ORAS a Motta di Livenza.

Per questo medico dalla esperienza internazionale, **serve una formazione continua e qualificata per tutte le figure base già esistenti nel team**. Il fisiatra rimane il medico di riferimento, ma con competenze specifiche. La trasformazione delle funzioni neurocognitive, l'ipovisione, la fragilità fisica e psicologica, sono tutti aspetti gerontologici che vanno inseriti nel training riabilitativo.

Hanno un ruolo fondamentale anche **i terapeuti occupazionali, gli psicologi, gli infermieri**. Figure già esistenti ma che devono operare in modo tale da rendere il percorso riabilitativo il più possibile stimolante per raggiungere gli obiettivi terapeutici.



### Occorre avere degli obiettivi più mirati

**Gli obiettivi riabilitativi nell'anziano** non sono mai solo legati al puro recupero motorio e funzionale. Occorre anche **creare setting motivazionali** per lavorare sul versante psicologico. L'obiettivo di vita autonoma da costruire in un giovane di 25 anni è più immediato, per la medesima patologia il piano riabilitativo ha quindi obiettivi diversi pur avendo protocolli apparentemente identici.

La riabilitazione deve puntare al recupero della migliore qualità di vita possibile. Da qui **la complessità**, la riabilitazione personalizzata è quella che fa la differenza perché si pone obiettivi mirati e realistici. Ecco perché sono importanti anche le iniziative di socializzazione. **C'è una storia dietro ogni persona**, tanto più questo vale per l'anziano e occorre ripartire da questo suo vissuto per ricostruire un progetto di vita unico e personale.

### Questo si dimostra utile anche con l'Alzheimer

Nei casi di Alzheimer, in generale dei **disturbi cognitivi legati alla demenza**, è importante un piano di assistenza qualificato. Questo vale sia quando il paziente è in trattamento per il **deficit cognitivo-intellettuale** sia quando è invece in trattamento per diversi **problemi riabilitativi** ma questo deficit si manifesta complicando il trat-

tamento. La competenza dei diversi operatori deve essere in grado di adattare tutto il Piano di cure con appropriate metodologie, attività e procedure.

**L'infermiere, ad esempio,** deve sapere come trattare durante tutta la giornata un paziente con demenza, come rapportarsi, cosa può fare, cosa deve evitare che faccia. **Funzioni biologiche, alimentazione, mobilità in sicurezza, un ambiente di reparto protetto ma che garantisca anche stimoli socializzanti, libertà e qualità di vita,** sono tutti aspetti che non devono essere trascurati e che devono anzi essere al centro di un programma riabilitativo strutturato e consapevole della gestione della complessità.



## **DIECI ANNI DI S.I.DI.MA. LA CULLA È STATA ORAS**

- *Nella primavera scorsa la S.I.DI.MA. (Società Italiana Disability Manager) aveva suggellato i suoi primi dieci anni di attività con un evento che era stato anche l'occasione per istituire la Giornata Nazionale del Disability Manager. Ripercorriamo dunque gli obiettivi iniziali e i risultati finora raggiunti da questa organizzazione nel formare e promuovere a livello nazionale la figura del disability manager dal 2011 a oggi*



**Società Italiana  
Disability Manager**

Mesi fa avevamo evidenziato come la **SIDIMA** (Società Italiana Disability Manager) avesse voluto ripercorrere i **primi dieci anni della sua attività** con un evento che era stato anche l'occasione per istituire la **Giornata Nazionale del Disability Manager**. Qual è dunque il bilancio di questa organizzazione, nata nel 2011?

Il trascorrere di un decennio è solitamente un traguardo degno di nota e in questi dieci anni la SIDIMA ha puntato a sviluppare un proprio ruolo incisivo e concreto nel contesto delle disabilità, ponendosi l'obiettivo di tradurre concretamente in realtà il **concetto di inclusione sociale**.

Nata da un'intuizione di **Rodolfo Dalla Mora, architetto e disability manager nell'Ospedale Riabilitativo di Alta Specializzazione di Motta di Livenza (Treviso)**, nonché nell'ULSS 2 della Marca Trevigiana e nel Comune di Treviso, professionista che opera da oltre trent'anni nell'ambito della progettazione inclusiva e che è egli stesso una persona con disabilità, la SIDIMA ne ha assecondato sin dagli inizi la volontà di diffondere nel nostro Paese una figura come quella del **disability manager**, già presente in altre realtà straniere, ma operante esclusivamente in ambiti più ristretti, sviluppandone la funzione di **"facilitatore" nei confronti delle persone con disabilità**, nonché di creatore di rete.

Non a caso, proprio nel 2011 Dalla Mora ha costituito e creato la stessa figura del disability manager all'interno dell'Ospedale Riabilitativo di Motta di Livenza, inserendola nel **sistema organizzativo aziendale** e fornendo servizi all'utenza e ai pazienti ricoverati nella struttura, oltre a consulenze dedicate ai ricoverati stessi e ai loro familiari per l'adattamento ambientale, insieme a varie informazioni utili sotto il profilo fiscale e di carattere tecnico (adeguamento degli autoveicoli) e sotto l'aspetto dell'inclusione lavorativa.

Quel modello organizzativo e quella buona prassi con le sue funzionalità sono stati dunque da stimolo per costituire la SIDIMA il 20 aprile 2011, Associazione senza finalità di lucro che si è proposta il compito di **formare e promuovere la figura del disability manager a livello nazionale**.

Numerose, in dieci anni, sono state le iniziative e le azioni realizzate all'insegna della concretezza, sul piano del Disability Management, il tutto basandosi sul concetto di istituire **percorsi formativi specializzati e dedicati**, coinvolgendo sin dal 2010 alcune **Università italiane**, inizialmente tramite corsi di perfezionamento, divenuti poi Master di Primo e Secondo Livello, come quelli dell'**Università di Roma Tor Vergata** e dell'**Università del Piemonte Orientale Amedeo Avogadro**.

Una scelta, questa, motivata da un concetto ribadito in varie occasioni da Dalla Mora, che definisce il Disability Management come «una competenza inserita in una professionalità già consolidata. E tutte queste competenze vengono acquisite attraverso un percorso formativo dedicato. Il professionista, dunque, le acquisisce a propria volta e le sviluppa nel proprio ambito professionale».

In questi anni la diffusione della SIDIMA si è anche strutturata da un punto di vista organizzativa: oggi, infatti, l'Associazione ha **un rappresentante in ogni Regione** e ne fanno parte alcune **Commissioni Permanenti** dedicate a temi quali la sanità, la formazione, il lavoro, le aziende e i rapporti internazionali.



È inoltre iscritta al **Registro Europeo per la Trasparenza** ed è membro dell'**EASP**, l'Associazione Europea dei fornitori di servizi alle persone con disabilità. E ancora, a livello europeo sta lavorando per progetti quali **GreenNet**, oltre a prendere parte ad iniziative internazionali nel campo dell'inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità. Sul piano nazionale, infine, ha stipulato protocolli d'intesa con l'**ANCI** (Associazione Nazionale Comuni Italiani), con **CONFIMI** (Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata), con il **CNOAS** (Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Assistenti Sociali) e con diverse **Università pubbliche**.

Il 20 giugno 2020 la SIDIMA ha presentato il ***Manifesto del Disability Manager***, documento con cui definire e perimetrare il lavoro del disability manager nei vari settori, delineandone le competenze, i ruoli e le specificità. Sulla base del Manifesto, l'Associazione sta lavorando per coinvolgere Istituzioni, aziende e Amministrazioni Locali, per dividerne gli intenti e le modalità d'azione.

Come accennato inizialmente, nella primavera scorsa, per volontà del presidente Dalla Mora e con l'approvazione del Direttivo Nazionale, è stata istituita la **Giornata Nazionale del Disability Manager**, suggellata dal convegno denominato **2011-2021: Storia, impegno e futuro del disability manager**, occasione che è stata utile a riconfermare e a dare ulteriore visibilità alla SIDIMA all'interno del mondo del Terzo Settore. In parallelo, è stato anche inaugurato il **Premio Internazionale SIDIMA**, con l'obiettivo di «riconoscere un effettivo merito ai professionisti, alle istituzioni e alle aziende pubbliche e private e ai singoli cittadini che apportano, con la loro attività, un contributo materiale alla costruzione di un **nuovo modello di cultura inclusiva**, abbattendo le barriere e i preconcetti ancora oggi legati al mondo della disabilità, divulgando altresì la figura professionale del disability manager».

Anche in quell'occasione è emersa forte la testimonianza che quella del disability manager è una figura sorta con un profilo interdisciplinare e una struttura flessibile, dotata della capacità di fare rete, ma che tutto ciò dev'essere segnatamente supportato da **attitudini e competenze formative e culturali di alto livello**, volendo dare basi solide all'obiettivo dell'inclusione sociale. (S.B.)

Per ogni ulteriore informazione e approfondimento: **Ufficio Stampa SIDIMA (Jessica Didone)**, [stampa.sidima@gmail.com](mailto:stampa.sidima@gmail.com).

([www.superando.it](http://www.superando.it))

## **GREEN PASS, NUOVO DECRETO E NUOVI OBBLIGHI**

Il Consiglio dei Ministri ha deliberato: il "super green pass". L'obbligo di mostrare il documento attestante la vaccinazione dal Covid o in alternativa l'esito negativo del

tampone, si estende **dal prossimo 15 ottobre** non solo a tutti i 3,3 milioni di dipendenti pubblici ed ai titolari degli esercizi dove già da agosto si chiede il "pass", **ma anche a 15,7 milioni di dipendenti privati e a 3 milioni di lavoratori autonomi.**

## **COVID-19 CASI IN CALO, NON ABBASSARE LA GUARDIA**

La settimana dal 13 al 19 settembre ha registrato **"il primo sostanziale calo dei casi settimanali in più di 2 mesi"**. Lo ha sottolineato l'Organizzazione mondiale della sanità, nel report diffuso ogni settimana sull'andamento della pandemia di coronavirus Sars-CoV-2. Numeri in calo confermati anche dal report settimanale Gimbe: scendono **i nuovi casi (-14,7%), i decessi (-6,7%), le persone in isolamento domiciliare (-8,8%), i ricoveri con sintomi (-3,3%) e le terapie intensive (-1,6%)**. E in ospedale, fa notare il report, ci sono quasi esclusivamente persone non vaccinate.

Nonostante i numeri favorevoli **non bisogna però abbassare la guardia**: con l'autunno alle porte, la riapertura delle scuole e i 9,4 milioni di persone, oltre agli under 12, che non hanno ancora ricevuto nemmeno una dose di vaccino, **si rischia una ripresa** della circolazione del virus e un aumento delle ospedalizzazioni con conseguenti limitazioni nell'assistenza ai pazienti non Covid-19.

## **MANCANO 63MILA INFERMIERI... E NON PARLIAMO DI OSS**

Infermieri: secondo la Federazione nazionale degli ordini delle professioni infermieristiche, **Fnopi ne mancano oltre 60mila**. E per la Federazione senza una soluzione alla carenza di organico **chi rischia di più è l'assistenza**, ma **anche l'applicazione del Pnrr che punta tutto sull'assistenza territoriale**. E ne mancano, anche in base alle dimensioni regionali, **quasi 27mila a Nord**, circa 13mila al Centro e 23.500 al Sud e nelle Isole.

Eppure, sottolinea la Fnopi, quella dell'infermiere è la **professione del futuro** e lo è con maggiori responsabilità, specializzazioni e infungibilità della professione. All'estero tutto ciò c'è già e gli infermieri, ad esempio in Spagna, Francia, Regno Unito, sono anche prescrittori di farmaci non specialistici e di presidi sanitari.

Che sia la professione sanitaria del futuro è evidente: **nel 2020 è stata l'unica laurea tra le sanitarie che ha visto aumentare le domande di quasi l'8%** contro una diminuzione, più o meno evidente, delle altre e secondo i dati a un anno dalla laurea in tempi pre-Covid già l'80% era in servizio. **Ma c'è carenza: il rapporto infermieri-abitanti in Italia è di 5,5-5,6 infermieri ogni mille abitanti, uno dei più bassi d'Europa** secondo l'Ocse e il rapporto infermieri-medici, che dovrebbe essere secondo standard internazionali 1:3 è, sempre secondo l'Ocse, inferiore di 1:1,5.

Non ci sono ancora analisi nazionali sul versante degli **OSS, gli Operatori Socio Sanitari** utili sia in ambito ospedaliero che territoriale: l'approccio varia da Regione a Regione essendo il sistema socioassistenziale variegato, ma il dato di base è che **ne mancano circa 80mila**.



**“La conoscenza che viene acquisita con l'obbligo non fa presa nella mente. Quindi non usate l'obbligo, ma lasciate che la prima educazione sia una sorta di divertimento; questo vi metterà maggiormente in grado di trovare l'inclinazione naturale del bambino.”**

*Platone*

**“L'istruzione è ciò che resta dopo che uno ha dimenticato tutto quello che ha imparato a scuola.”**

*Albert Einstein*

**“Le menti creative riescono a sopravvivere anche ai peggiori sistemi educativi.”**

*Anna Freud*

---

**ORASnews** - Anno 9° - n.18 - 25 settembre 2021  
foglio interno di comunicazione - mail: [orasnews@ospedalemotta.it](mailto:orasnews@ospedalemotta.it)