



ASL Bari

PugliaSalute

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 1952
Del 2 NOV. 2021

OGGETTO: Approvazione delle "Raccomandazioni per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo"

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la deliberazione del Direttore Generale n. 1492 del 05/09/2018, con l'assistenza del Segretario, sulla base dell'istruttoria e della proposta formulata dal Direttore dell'Unità Operativa Complessa Servizio di Informazione e Comunicazione Istituzionale Avv. Luigi Fruscio, e dal Presidente del CUG ASL BA, dott.ssa Domenica Munno che ne attestano la regolarità formale del procedimento ed il rispetto della legalità, considera e determina quanto segue:

Premesso che:

- Il rispetto del genere nel linguaggio giuridico trova nel diritto pubblico una forma di riconoscimento, ricollegandosi esattamente al fine di tutelare interessi che stanno in capo alla persona umana, uomini e donne, senza discriminazione alcuna, in ossequio ai principi proclamati agli articoli 2 e 3 Costituzione;
- L'UNESCO già nel lontano 1987 predisponneva la Guide to Non-Sexist Language, la cui seconda edizione del 1999 prende il titolo di Guidelines on Gender Neutral Language;
- Nel 1990 il Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa fornisce indicazioni sull'uso non discriminatorio del linguaggio nella Raccomandazione n. R (90)4, On the Elimination of Sexism from Language e il Parlamento dell'Unione europea, nel 2008, predisponne una guida intitolata - La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo;
- In Italia nel 1986 Alma Sabatini, saggista, linguista e attivista femminista impegnata in numerose battaglie per i diritti civili, pubblica, su commissione della Presidenza del Consiglio dei Ministri e della Commissione pari opportunità le "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana" incluse, nel 1987, nel volume "Il sessismo nella lingua italiana";
- Proposte per una stesura non discriminatoria dei testi amministrativi e normativi sono rinvenibili nel Codice di Stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche del 1993: «Tutti gli atti scritti all'interno delle amministrazioni pubbliche dovranno essere concepiti in modo da evitare espressioni e usi della lingua che alludano a discriminazioni tra i sessi»; «l'amministrazione pubblica, attraverso i suoi atti, appare come un mondo di uomini in cui è uomo

non solo chi autorizza, certifica, giudica, ma lo è anche chi denuncia, possiede immobili, dichiara, ecc.». (cap. 4, intitolato «Uso non sessista e non discriminatorio della lingua»);

- Il D.Lgs n. 81/2008 all'art. 1 (Finalità) sancisce che *"Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione [...], garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati"*;

- Lo stesso all'Art. 6. (Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro) prevede l'istituzione di una Commissione consultiva nazionale che, tra i diversi compiti, debba anche *"valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che [...] orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale..."*.

- Il d.lgs. 198/06 all'Art. 1 (Divieto di discriminazione tra uomo e donna) dispone che: *"Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economica, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo"*.

Visti:

- la Raccomandazione 92/131/CEE *"Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro"* del 27 novembre 1991 e della Risoluzione a3/0043/1994 del Parlamento Europeo;

- la Legge n. 903/1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;

- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare l'art. 57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito, in breve, Comitato Unico di Garanzia), organismo che sostituisce, assumendone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

- la Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002 del Parlamento Europeo che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;

- il d.lgs 9 luglio 2003 n. 215: *"Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"*;

- il d.lgs 9 luglio 2003 n. 216: *"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"*;

- il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"*, così come modificato dal d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 *"Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"*;

- la Direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione ed il Ministro per i diritti e le pari opportunità il 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;

- il Decreto Legislativo n. 81/2008 *"Attuazione dell'art. 1 della L. 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"* che all'art. 15 della lettera t), indica, tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro *"... la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e l'attuazione di buone prassi"*;

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- la Direttiva 2/19 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*;
- la Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) del 2019;
- la legge n. 15 gennaio 2021, n. 4 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione;
- il Piano delle Azioni Positive Triennale della ASL BA - 2021/2023, adottato con Deliberazione D.G. n. 135 del 28.01.2021;

Preso atto dei principi costituzionalmente garantiti, in particolare:

- dell'art. 3 segnatamente nella parte in cui prevede che: *“tutti i cittadini hanno pari dignità sociale senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese”*;
- dell'art. 37 in cui si ribadisce che *“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare.....(omissis)”* - in coerenza, altresì, con i principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne;
- dell'Art. 2087 c.c. *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Evidenziato che:

- l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing;
- il Comitato Unico di Garanzia della ASL BA è stato istituito, giusta deliberazione del Direttore Generale n. 968 del 25/05/2012, secondo quanto indicato dalla Direttiva Linee guida del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati per il contrasto del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi ed, in particolare, quelli di:
 - a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
 - b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
 - c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione favorendo il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici tenendo conto delle novità introdotte dal

d.lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. n. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Atteso che la ASL BA intende:

- favorire la realizzazione al proprio interno delle migliori condizioni di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, attivando una concreta politica di parità di trattamento tra uomini e donne, condannando ogni discriminazione fondata sul genere;
- recepire i principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro e 2002/73 sull'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del lavoro, con l'obiettivo di promuovere, tra tutto il personale aziendale, positive relazioni interpersonali, edificate sui valori di uguaglianza e di rispetto reciproco;
- promuovere la diffusione di anzidetti valori e principi attraverso la realizzazione di azioni positive tese a contrastare qualsiasi atto o comportamento che produca effetti pregiudizievoli e discriminatori diretti e indiretti.

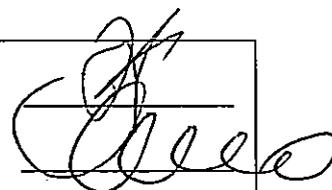
Considerato che:

- il Piano Azioni Positive proposto dal CUG e recepito con deliberazione del Direttore Generale n. 135 del 28.01.2021, prevede l'azione n. 2 Area Pari Opportunità "L'adozione di un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, regolamenti e determinazioni), nelle comunicazioni informali in tutti i contesti: riunioni, seminari, commissioni, ecc".
- nell'ambito delle due edizioni del Corso di Formazione a distanza "Linguaggio, Comunicazione e Discriminazioni" promosso dal CUG nei giorni 14 e 28 maggio 2021, si è presentata sostanziale, al processo di superamento delle disuguaglianze di genere atteso dal Piano Azioni Positive 2021-2023, giusta Deliberazione D.G. n. 135 del 28.01.2021" la elaborazione di Raccomandazioni per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo aziendale;
- nell'Assemblea CUG del 30 settembre 2021 si è provveduto ad approvare la proposta formulata dall'Ufficio Segreteria/Presidenza "Raccomandazioni per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo", giusto verbale n.47/2021.

Il Direttore UOC Serv. di Informazione e Comunicazione Istituzionale Avv. Luigi Fruscio

Il Presidente del CUG della ASL di Bari

dott.ssa Domenica Munno



Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di competenza

DELIBERA

per tutte le ragioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate e confermate:

1. Di approvare le Raccomandazione per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, approvato dall'Assemblea CUG;
2. Di trasmettere copia a OIV, tutti i Direttori / Dirigenti UU.OO., AGRU, UPD e ai Rappresentati Sindacali della dirigenza e del comparto;

3. Dare atto che l'approvazione delle Raccomandazioni è una delle azioni positive attese dal P.A.P. 2021/2023;
4. Di trasmettere copia del presente provvedimento all'URP, per la pubblicazione sul sito aziendale nella sezione amministrazione trasparente/atti generali;
5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva;
6. Di prendere atto che tutti i firmatari del presente atto attestano di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis, 1.241/90, art 6, 7 e 13, c.3, D.P.R. 62/2013, vigente codice di comportamento aziendale (DDG n. 132/2019) e art 1, c.9, lett.e), 1.190/2012 - quest'ultimo come recepito, a livello aziendale, alla Parte II, pari, lett.c) del vigente PTPCT - tale da pregiudicare l'esercizio imparziale di funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto, così come di non trovarsi in alcuna delle condizioni di incompatibilità di cui all'art.35-bis, d.lgs.165/2001.



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)



RACCOMANDAZIONI PER L'USO DEL GENERE NEL LINGUAGGIO
AMMINISTRATIVO

PARI OPPORTUNITA'
Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023
- Deliberazione D.G. n. 135 del 28.01.2021 -

Azione 2.

Obiettivo: Adottare un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, regolamenti e determinazioni), comunicazioni informali in tutti i contesti (riunioni, seminari, commissioni, ecc.)			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicare
Elaborazione delle linee guida aziendali attraverso l'approccio bottom up	31.12.2021	CUG - Direzione Strategica - URP	Pubblicazione linee guida aziendali (indicatore annuale)





REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)



"Una delle fonti principali della nostra incomprensione è il fatto che
non vediamo chiaramente l'uso delle nostre parole"

(Ludwing Josef Wittgenstein)

"Le parole sono azioni e fanno accadere le cose"

(Hanif Kureishi)

Ogni parola del nostro linguaggio contribuisce a diventare
il binario su cui viaggia il pensiero

(Francesco Sabatini)

"La lingua non è soltanto il mezzo che veicola la volontà legislativa, ma "essa è
piuttosto il grande portone attraverso il quale tutto il diritto entra nella coscienza
degli uomini. Dal momento che il diritto da applicare è rivestito della forma linguistica,
la sua applicazione si deve bene o male adattare a questa forma.

Le leggi della lingua sono immanenti alle leggi giuridiche"

(AERKL MERKL, Il duplice volto del diritto)



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n° 961 del 17 luglio 2020)

Premessa

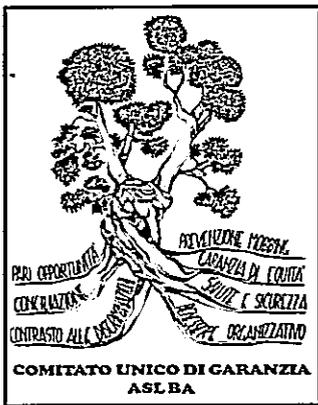
Le parole designano cose e persone, eventi e stati di fatto. Spesso, inconsciamente, attraverso il linguaggio attribuiamo loro una connotazione non neutra; non ci limitiamo a descrivere l'esistente ma contribuiamo, talvolta, alla costruzione e rafforzamento di vecchi e nuovi stereotipi culturali.

La lingua rispecchia la cultura della nostra società. Per queste ragioni la riflessione sul linguaggio nella stesura dei propri atti, avviata dalla ASL BA, nell'ambito delle due edizioni del Corso di Formazione a distanza "Linguaggio, Comunicazione e Discriminazioni" promosso dal CUG nei giorni 14 e 28 maggio 2021, è sostanziale al processo orientato al contrasto delle disuguaglianze di genere, previsto dal Piano Azioni Positive 2021-2023, giusta Deliberazione D.G. n. 135 del 28.01.2021.

L'uso della lingua, quando non rispetta le differenze di genere, è una delle forme di discriminazione più diffuse e, allo stesso tempo, meno percepita come tale. L'uso del solo genere maschile per i titoli professionali e i ruoli istituzionali rende le lavoratrici, pur se non intenzionalmente, "invisibili". La lingua e il diritto sono strettamente connessi: sono elementi che si plasmano a vicenda e danno forma a principi, precetti, valori. Il rispetto del genere nel linguaggio giuridico trova nel diritto pubblico una forma di riconoscimento, ricallegandosi esattamente al fine di tutelare interessi che stanno in capo alla persona umana, uomini e donne, senza discriminazione alcuna, in ossequio ai principi proclamati agli articoli 2 e 3 Costituzione.

L'UNESCO già nel lontano 1987 predisponeva la *Guide to Non-Sexist Language*, la cui seconda edizione del 1999 prende il titolo di *Guidelines on Gender Neutral Language*. Nel 1990 il Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa fornisce indicazioni sull'uso non discriminatorio del linguaggio nella Raccomandazione n. R (90)4, *On the Elimination of Sexism from Language* e il Parlamento dell'Unione europea, nel 2008, predispono una guida intitolata - *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo*. Nel 2018 vengono pubblicate le *Linee guida per gli uffici del Consiglio dell'Unione europea*. In Italia nel 1986 Alma Sabatini, saggista, linguista e attivista femminista impegnata in numerose battaglie per i diritti civili, pubblica, su commissione della Presidenza del Consiglio dei Ministri e della Commissione pari opportunità le "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana" incluse, nel 1987, nel volume "Il sessismo nella lingua italiana" che evidenziano come vi sia un nesso inscindibile tra valori simbolici espressi nella lingua e valori concreti nella vita e come, pertanto, intervenire sulla lingua è come "toccare la persona stessa".

La resistenza ad atteggiamenti linguistici dichiaratamente sessisti, testimonia, come afferma la Sabatini, che persistono ideologie androcentriche e patriarcali, ove la parità è erroneamente intesa



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

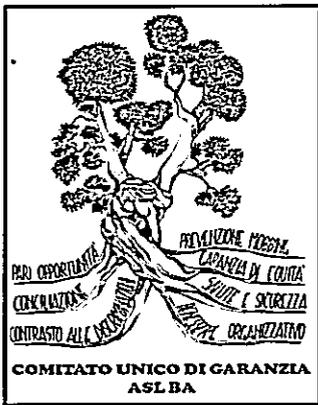
(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

come adeguamento al parametro "uomo", come se fosse la donna a dover essere sempre pari all'uomo e mai il contrario. Proposte per una stesura non discriminatoria dei testi amministrativi e normativi sono rinvenibili nel Codice di Stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche del 1993: «Tutti gli atti scritti all'interno delle amministrazioni pubbliche dovranno essere concepiti in modo da evitare espressioni e usi della lingua che alludano a discriminazioni tra i sessi»; «l'amministrazione pubblica, attraverso i suoi atti, appare come un mondo di uomini in cui è uomo non solo chi autorizza, certifica, giudica, ma lo è anche chi denuncia, possiede immobili, dichiara, ecc.». (cap. 4, intitolato «Uso non sessista e non discriminatorio della lingua»).



Passo in avanti verso l'affermazione dell'identità di genere e della cultura delle pari opportunità si rileva nel 1997 con l'adozione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997, «Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini». Il preambolo richiama la dichiarazione e il programma di azione adottati dalla Conferenza di Pechino del 1995 e il programma d'azione a medio termine per la parità e le pari opportunità tra donne e uomini dell'Unione europea. Fra gli obiettivi indicati vi è quello di integrare il punto di vista della differenza di genere in tutte le politiche generali e di settore. Nella Direttiva del 23 maggio 2007: «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche», adottate dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione Luigi Nicolais e dalla Ministra per i diritti e le pari opportunità Barbara Pollastrini, l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio è assunto a preciso dovere della pubblica amministrazione. E' doveroso «utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)» (lett. e) del punto 3 (Le azioni da seguire per attuare pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche), del titolo VI (formazione e cultura organizzativa). L'art. 7, c. 4, d.lgs. n. 165 del 2001 così recita: «Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione».

La direttiva del 2007 è rivolta ai vertici delle amministrazioni e in particolare a chi ha la responsabilità del personale al fine di orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro secondo precise linee di azione. Tra queste linee di azione vi sono un lungo elenco di doveri, tra i quali è compreso l'uso di un linguaggio non discriminatorio. Per raggiungere gli obiettivi che l'atto si propone, gli enti destinatari sono chiamati ad attenersi alle linee di azione e a redigere annualmente una relazione di sintesi delle attività svolte nell'anno precedente.



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

La Convenzione di Istanbul per la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica ratificata dall'Italia con la legge 77/2013, ragionando su come un cambiamento culturale fondato sulla decostruzione di pregiudizi e stereotipi, valorizza il riconoscimento delle differenze come primo e fondamentale passo nella prevenzione della violenza di genere.

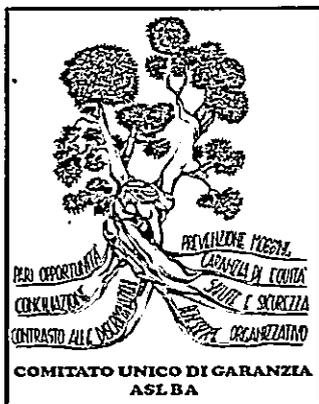


È, pertanto, all'interno delle istituzioni pubbliche che tali modelli debbono essere elaborati e sperimentati. La Pubblica Amministrazione dal canto suo deve agevolare tali processi, in quanto portatrice di un interesse specifico, il superamento di ogni forma di discriminazione, anche linguistica. Pare opportuno, per concludere, ricordare nuovamente le "Raccomandazioni" di Alma Sabatini, che continuano a sorprendere per la loro attualità. *"Pur rendendoci conto che la lingua non può essere cambiata con un puro atto di volontà, ma pienamente consapevoli che i mutamenti sociali stanno premendo sulla nostra lingua influenzandola in modo confuso e contraddittorio, riteniamo nostro dovere intervenire in questo particolare momento per dare indicazioni affinché i cambiamenti linguistici possibili registrino correttamente i mutamenti sociali e si orientino di fatto a favore della donna".*

"Se si vuole quindi avere e dare un'immagine delle donne come persone a tutto tondo, come individui con potenziale non stereotipicamente delimitato, si dovrà scegliere e saggiare parole e immagini, ascoltarne le risonanze e coglierne le associazioni" e, soprattutto - riprendendo il consiglio di Orwell - scegliere "le parole per il significato e non il significato per le parole, senza mai arrendersi alle parole stesse".

Sono convinto che queste Raccomandazione per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo nella ASL BA possano costituire un validissimo punto di partenza per un rovesciamento di prospettiva

Direttore Generale
Antonio Sanguedolce



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n° 961 del 17 luglio 2020)

Introduzione

Uno degli obiettivi del Piano di Azioni Positive ASL BA, per il triennio 2021-2023, è promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nei servizi per i cittadini: un linguaggio che veicoli i valori di equità, pari opportunità, inclusione e no discriminazione.

Nell'avviare una riflessione sul rapporto tra genere e linguaggio, il CUG ASL BA, si è fatto carico di interrogare i modelli culturali esistenti, di trasmettere l'importanza di educare alle differenze, e di sostenere un'etica delle pari opportunità tra uomo e donna nella organizzazione.

L'idea di proporre delle "raccomandazioni" per un uso consapevole del genere nella lingua italiana parte dall'assunto che il linguaggio è uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere e, al contempo, dalla convinzione che il linguaggio può essere strumento potente per scardinare antiche consuetudini, sostenere il cambiamento e, nel caso specifico, promuovere una cultura più equa e meno asimmetrica, che riconosca e valorizzi in pari misura la presenza e i ruoli di donne e uomini in ciascun ambito del sapere.

Più o meno consciamente, le parole che usiamo possono veicolare e rafforzare asimmetrie, preconcetti e iniquità, oppure possono esprimere l'affermazione di diritti e articolare concetti complessi quali l'esigenza di promuovere la parità nel rispetto delle differenze. Lingua e linguaggio sono sempre in movimento, sono flessibili e si modificano nel tempo: seguono le trasformazioni della realtà sociale e possono a loro volta influenzarle e accelerarle. L'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, in sintonia con le indicazioni europee e nazionali, risponde all'esigenza che i cambiamenti della società e l'affermazione della parità di genere trovino riconoscimento e supporto nelle parole.

Dall'analisi di stampati per richieste, avvisi, formulari per istanze dei cittadini, deliberazioni e determinazioni della ASL BA, si evince l'uso frequente del c.d. maschile generico che subordina il femminile al maschile: cioè un maschile presunto neutro e universale, che comprende l'uomo e la donna. Esso rappresenta in realtà uno degli usi linguistici dagli effetti più discriminanti. Il genere grammaticale neutro, infatti, in italiano non esiste e il genere grammaticale maschile è, appunto, maschile, quindi in riferimento a esseri umani evoca quelli di sesso maschile.

Negli atti normativi e nei documenti amministrativi si usa costantemente una lingua



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

androcentrica, cioè incentrata sull'uomo: il maschile è il genere grammaticale dominante anche in testi che riguardano una persona di sesso femminile. Gli studi di genere hanno dimostrato e smascherato l'androcentrismo insito nelle espressioni lessicali, dovuto al predominio del maschile che, come è noto, ha una doppia valenza:

- 1) marcata, ossia riferita solo agli uomini;
- 2) non marcata, riferita a entrambi i sessi in quanto il maschile si considera neutro, nonostante nella lingua italiana il genere neutro non esista.

Diversamente, il femminile è sempre marcato.

Questi casi palesano una dissimmetria grammaticale, in quanto il linguaggio simbolizza al suo interno la differenza sessuale in forma già gerarchizzata e orientata.

Le attuali concezioni dell'eguaglianza aspirano, contrariamente agli stereotipi di genere, alla liberazione da forme di subalternità.

Nel contesto ASL BA, il linguaggio rappresenta uno degli ambiti da considerare nelle iniziative/azioni positive, che perseguono l'effettiva equiparazione fra donne e uomini tramite lo sviluppo della cultura di genere.

Quanto riportato nel presente documento sono proposte e suggerimenti che servono a:

- o essere maggiormente consapevoli degli stereotipi in cui siamo immersi/e e della necessità di rappresentare le persone in modo diversificato e realistico, nella molteplicità dei loro ruoli sociali e professionali;
- o riflettere sul come usare in modo inclusivo e rispettoso il linguaggio senza esclusione di alcuna categoria o gruppo di persone ma, attribuendo a ciascuno riconoscimento e visibilità.

Dipende da noi fare scelte linguistiche appropriate, come diceva Federico Fellini "un linguaggio diverso è una diversa visione della vita".

La parità di genere è il Goal 5 del programma Agenda 2030 promossa dalle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile. Infatti, nonostante si siano fatti notevoli passi sulla strada dei diritti delle donne, la piena uguaglianza tra i generi oggi è ancora un obiettivo da raggiungere.

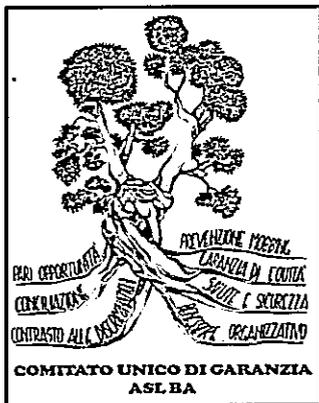
Presidente CUG

Domenica Munno

Direttore UOC
Servizio Informazione e Comunicazione Istituzionale

Luigi Fruscio





REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

Strategie di gestione comunicative

Nelle pagine che seguono illustriamo alcune strategie comunicative per l'uso di un linguaggio che si prefigge di valorizzare le differenze di genere nella organizzazione, abbandonando alcune consuetudini che potrebbero connotare in senso sessista l'uso della lingua.

Le strategie che si possono utilizzare sono di vario tipo: grammaticale, lessicale e sintattico. L'operazione di revisione testuale non può essere adottata meccanicamente ma, solo dopo un'attenta valutazione della capacità comunicativa e leggibilità dei testi stessi.

Per tutte le tipologie di testo è importante tenere presenti due principi base:

1. Dare visibilità al genere femminile;
2. Garantire semplicità e chiarezza al contenuto dei documenti.

Far emergere la presenza delle donne attraverso nomi declinati regolarmente al femminile è il primo passo verso il riconoscimento della loro legittima presenza nella organizzazione.

E' corretto e preferibile usare la forma femminile ogni qualvolta ci si riferisce ad una donna.

La formazione del femminile dei nomi può avvenire, sostituendo la desinenza in suffisso:

- A. i termini in: - o, aio/-ario mutano in -a, aia/-aria

esempio: chirurga, avvocatA, primarA, segretarA, funzionarA pubblica

- B. i termini -iere mutano in -iera

esempio: consiglierA, infermierA

- C. le parole -sore mutano in -sora

esempio: revisorA contabile

- D. i termini -tore mutano in -trice

esempio: direttrice, ispettrice, redattrice, programmatrice

Per alcuni sostantivi femminili appare preferibile conservare la desinenza in -essa che è attestata da lunga tradizione e ancora in uso (es. dottoressa, professoressa, ecc.), in coerenza con quanto suggerito dall'Accademia della Crusca.

Quando in un testo si fa riferimento a una funzione o una carica ricoperta da una donna, è necessario concordare al femminile i riferimenti che la riguardano e usare la forma femminile della denominazione della carica ricoperta (es. la funzionarA incaricata dottoressa Maria Rossi si è impegnata ...).

Anteporre l'uso dell'articolo ai nomi invariabili o "epiceni"

In alcuni casi la forma del termine non cambia (tecnicamente si definisce "epicena") e la concordanza



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

con il genere femminile si ottiene con l'uso opportuno dell'articolo:
termine-e
esempio: la portavoce della direzione strategica, la responsabile

Forme italianizzate di participi presenti latini
Esempio: la dirigente, la rappresentante, la presidente,

Termini in -a
Esempio: l'analista, la collega, la professionista

Anteporre l'uso dell'articolo ai nomi composti

I nomi composti con capo- si dividono in due gruppi in base al rapporto che lega il prefisso con la seconda parte del composto:

1. Se indicano "capo di qualcosa" il prefisso e la seconda parte del composto sono unità separate (ciò evidenziato anche dalla forma grafica): capo muta in capi - al plurale maschile ma, rimane invariato al singolare e plurale femminile (il capo ufficio/ la capo ufficio; i capi ufficio/le capo ufficio).
2. Se indicano "capo di qualcuno" il prefisso e la seconda parte del composto formano un'unica parola: capo-rimane sempre invariato mentre il secondo elemento del composto varia per genere e numero.

Uso della concordanza al femminile

Se il destinatario di una comunicazione è una donna il genere femminile va usato non solo nel corpo del testo ma, anche nell'intestazione, nell'indirizzo, nella formula d'esordio, nella firma e nell'oggetto.

Intestazione: al Signor/dottor X oppure alla Signora/dottoressa XY

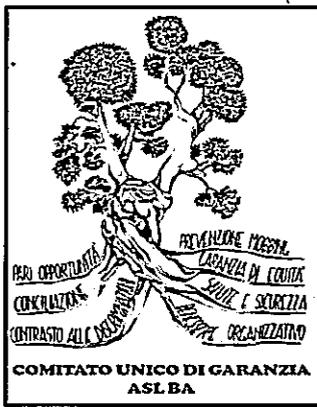
Formula d'esordio: Gentile dottore oppure Gentile dottoressa

Firma: Il responsabile del procedimento/il capo ufficio oppure - La responsabile del procedimento/La capo ufficio

Oggetto: Nomina del Sig. X alla carica di oppure nomina della Signora XY alla carica di...

Nei documenti indirizzati a soggetti definiti i termini vanno declinati in base al genere della persona a cui i documenti sono destinati.

E' questo l'uso della cosiddetta "simmetria", ossia della forma maschile per gli uomini e di quella femminile per le donne.



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

Comunicazione/documenti che si riferiscono ad entrambi i generi



Se la comunicazione è rivolta o si riferisce a più persone di genere maschile e femminile, come nel caso di avvisi, circolari, moduli, delibere, ecc. è possibile adottare due diverse strategie:

1. La strategia di visibilità del genere femminile;
2. La strategia di oscuramento di entrambi i generi.

La strategia di visibilità del genere femminile

La strategia di visibilità del genere femminile si può attuare attraverso:

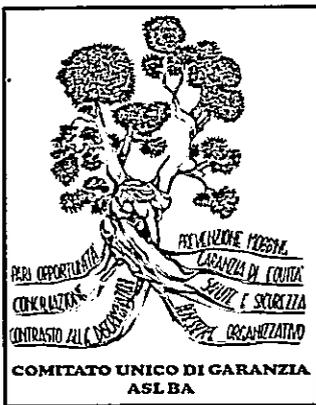
- Lo sdoppiamento esteso: quando i sostantivi prevedono sia la forma femminile sia quella maschile (i dipendenti, i lavoratori, i funzionari, i colleghi, ecc.) ma al plurale viene normalmente utilizzata la forma maschile, possiamo utilizzare la strategia dello sdoppiamento, che consiste nella ripetizione del termine declinato alla forma femminile e maschile.
- Lo sdoppiamento esteso può essere utilizzato nella maggior parte dei testi e prevede l'uso della congiunzione "e" quando nella comunicazione sono presenti entrambi i generi, o della congiunzione "o" quando nella comunicazione ci si riferisce a una persona in alternativa all'altra.
Es. I lavoratori - è preferibile la lavoratrice e il lavoratore
Uno dei due direttori - è preferibile il direttore o la direttrice
- Lo sdoppiamento contratto consiste nell'indicare il femminile/maschile (o viceversa), separato dalla barra. Questa forma si usa normalmente in testi quali la modulistica, gli elenchi, ecc.: nelle altre tipologie testuali è preferibile usare la forma sdoppiata estesa o il plurale, oltre agli altri accorgimenti descritti.
Esempio: modulo (Il/La sottoscritto/a, nato/a...; il/la paziente ...)
Esempio Profili professionali (programmatore analista/programmattrice annalista)

Consigli: se si opta per la forma concisa, è preferibile non troncature le parole ma scriverle per esteso. E' importante ricordare che l'uso abbreviato con l'asterisco al posto della desinenza è sconsigliabile perché può ostacolare la comprensione del testo o appesantirne la lettura.

Car*colleg* siete invitati- è preferibile Care colleghe e colleghi, siete invitati

Strategia di oscuramento di entrambi i generi

Poiché lo sdoppiamento comporta un allungamento e un appesantimento del testo, in alternativa è spesso preferibile l'utilizzo dei sostantivi non marcati o di nomi collettivi che includano il riferimento a persone di entrambi i sessi, soprattutto nella redazione di testi destinati alla



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

collettività (come bandi, circolari, avvisi, direttive, capitolati d'appalto, ecc.).

La strategia di oscuramento di entrambi i generi si può attuare in diversi modi:

1. Utilizzando formulazioni neutre, cioè espressioni prive di referenza di genere (persona, soggetto, individui)
Esempio - possono partecipare al concorso le persone interessate
2. Riformulando la frase con nomi collettivi, pronomi relativi e indefiniti o che si riferiscono al servizio o alla carica (personale, dirigenza, cittadini, chiunque si rivolge allo sportello, ecc.)
Esempio: le utenti e gli utenti opporre l'utenza; i collaboratori e le collaboratrici oppure il personale in servizio
3. Usando la forma impersonale - Esempio Al Servizio è consentito l'accesso nel rispetto delle regole

Raccomandazioni

Indicazioni generali deliberazioni, verbali, circolari, lettere e modulistica interna ed esterna, avvisi su web o in forma cartacea sono documenti che hanno scopi e destinazioni distinte e quindi richiedono strategie di redazione diverse.

Per tutte le tipologie di testo, ci devono guidare due principi base:

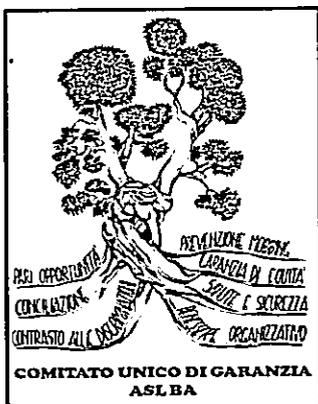
1. dare visibilità al genere femminile
2. garantire semplicità e chiarezza al contenuto dei documenti lettere inviate a persona definita; usare sempre il genere grammaticale congruo con quello della persona alla quale si sta scrivendo e della persona che scrive, in tutte le parti della lettera: dall'intestazione alle formule di saluto. avvisi, circolari inviati a più persone.

In questi casi ci sono due possibili alternative:

1. uso simmetrico del genere: ovvero dare evidenza ai due generi, sia nella forma estesa, sia nella forma abbreviata
2. oscuramento di entrambi i generi: usare forme, espressioni che non abbiano referenza di genere, usare forme passive e/o forme impersonali.

Per gli atti rivolti all'esterno (che vengono pubblicati nelle pagine web), nei quali vengono definiti criteri e regole per l'ammissione alle selezioni (chi può presentare domanda, quali requisiti deve possedere, quali sono i criteri di scelta del vincitore o della vincitrice) e, per questo, devono innanzitutto essere chiari e di lettura scorrevole.

Quando possibile indicare il tipo di attività per la quale si pubblica il bando utilizzando forme



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

che non abbiano referente di genere; nel caso il bando sia rivolto a particolari categorie di persone, dare evidenza ai due generi.

Chi firma, il/la responsabile del procedimento, i/le componenti la commissione valutatrice: usare sempre il genere grammaticale congruo con il genere della persona che firma, che è responsabile, che è nominata.

Nel caso la nomina della commissione venga rinviata a successivo decreto, ma vengano esplicitate le caratteristiche di chi avrà titolo a farne parte, usare entrambi i generi in forma estesa.

Per non appesantire il testo con doppi riferimenti, usare il maschile cosiddetto "neutro", avendo cura di inserire dopo le premesse e prima degli articoli la seguente frase: "La ASL BA garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'incarico oggetto del presente avviso. L'uso del genere maschile per indicare le persone è dovuto solo a esigenze di semplicità del testo."

Il facsimile di domanda: dare evidenza a entrambi i generi, usando la forma abbreviata o lasciando "aperta" la desinenza delle parole: la/il sottoscritt __ nata/o__ a _____

Il decreto di nomina del vincitore e/o della vincitrice: usare il genere grammaticale congruo al genere della persona alla quale l'incarico/il contributo viene assegnato; nel caso vi siano più vincitori (di entrambi i generi) usare comunque il genere grammaticale proprio della persona cui ci si riferisce, eventualmente citando per esteso le categorie: i candidati e le candidate idonei.

Eventuali aggettivi, participi passati ecc. possono essere riportati al maschile (inclusivo), per non appesantire il testo.

Quando si stila un contratto il genere del collaboratore o della collaboratrice è noto e, quindi, va seguita la regola d'oro: usare il genere grammaticale corrispondente al genere di chi firma (porre la stessa attenzione anche al genere di chi firma per conto del Dipartimento/Direzione(Servizio).

Verificare che il genere grammaticale di pronomi, aggettivi, participi passati ecc. concordi con quello della persona a cui si fa riferimento. Considerato che il testo dei contratti è standard, predisporre dei modelli per tipologia di contratto, per i due generi faciliterà il lavoro di stesura e eviterà possibili discordanze nel testo, dovute all'effetto del copia/incolla o alla fretta.

Le funzioni, i ruoli -"nominare" al femminile ruoli e funzioni, specialmente se di prestigio, rappresenta il primo, fondamentale passo da compiere per favorire il cambiamento culturale nella direzione delle pari opportunità e del riconoscimento e rispetto delle differenze di genere. L'uso della forma femminile per definire l'incarico o la funzione quando a ricoprirlo è una donna conferisce visibilità alla presenza di studenti e ricercatrici, dirigenti e personale amministrativo, comunica al mondo l'attività svolta e ne rafforza il senso di appartenenza. Nella lingua italiana professioni e incarichi hanno il genere di chi li ricopre.



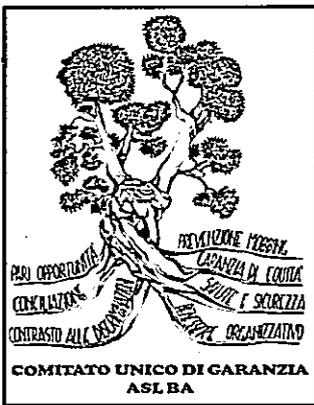
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

La tabella che segue riporta la forma femminile di titoli, funzioni e ruoli presenti nelle pagine web o usati negli atti aziendali.

- a) Preferire i nomi collettivi o termini che si riferiscono alla carica e al ruolo: - "personale sanitario" anziché "i medici, gli infermieri, i fisioterapisti, ecc." - "componenti OIV/CUG" anziché "i componenti e le componenti" - "comunità professionale" anziché "i professionisti e le professioniste".
- b) Declinare al femminile e al maschile tutti i titoli e i ruoli professionali, nell'ordine che si ritiene più opportuno (forma femminile seguita da forma maschile o viceversa).
- c) Si consiglia, per dare visibilità al genere femminile, di adottare l'ordine femminile -maschile (es. le infermiere e gli infermieri, le/i candidate/i, le/i componenti).
- d) Ricorrere a soluzioni sintattiche per evitare lungaggini e barre, come ad esempio "partecipanti" in sostituzione della locuzione "dei partecipanti e delle partecipanti".
- e) Escludere un sostantivo che richiederebbe la specificazione per i due generi quando è sotteso: "agevolazioni" invece di "agevolazioni per tutto il personale".
- f) Evitare l'utilizzo di aggettivi non uniformi e con diverso significato per uomini e donne, ad esempio "egregi colleghi, gentili colleghe". L'espressione "Gentili" potrà essere utilizzata sia con riferimento a donne sia a uomini (es. Gentili colleghe e colleghi). In alternativa è passibile utilizzare le forme superlative "Gentilissime" e "Gentilissimi" (es. Gentilissime colleghe, gentilissimi colleghi) oppure gli aggettivi "Care" e "Cari" (es. Care colleghe, cari colleghi). Meno consigliabile invece l'utilizzo dei più desueti e formali "Egregia" e "Egregio".
- g) Privilegiare l'uso della forma passiva e impersonale, che permette di non esplicitare l'agente dell'azione, ad esempio "la domanda deve essere presentata" invece di "i pazienti e le pazienti devono presentare la domanda".
- h) Preferire l'uso della forma abbreviata (con i due articoli o preposizioni articolate separate da una barra e seguiti dalla forma plurale) se la forma del termine è uguale al maschile e femminile, e ciò accade per i sostantivi che al singolare escono in "e" e al plurale in "i", come ad esempio Ai/Alle Dirigenti o Alle/Ai Direttori.
- i) Favorire il ricorso: • alla forma neutra (es. "al personale" anziché ai dipendenti) • all'uso di pronomi relativi e indefiniti (chi; chiunque) • all'uso di termini apachi rispetto al genere (individuo, persona, soggetto), ad esempio "la persona responsabile del procedimento amministrativo" invece di "il responsabile del procedimento amministrativo" • a termini ambigenere, altrimenti detti epiceni, che hanno un'unica forma per il maschile e il femminile.
- j) Nei testi ufficiali (bandi, verbali, deliberazioni, regolamenti, ecc.) quando il ruolo viene assunto da una persona specifica, declinare il termine sulla base del genere di appartenenza (es. esito



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

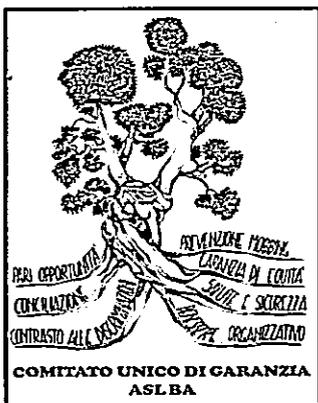
(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

della prova è stata eletta direttrice del dipartimento la dottoressa XX). Quando invece ci si riferisce astrattamente a un ruolo, il termine rimane invariato (es. decreto di indizione dell'elezione del direttore del dipartimento di XX).

- k) L'accordo di aggettivi, participi e pronomi è di norma al maschile plurale. In questi casi si suggerisce l'ordine "forma femminile + forma maschile, affinché l'aggettivo, il participio o il pronome al maschile risultino collocati accanto al termine maschile: - La dottoressa Paola Verdi e il dottor Andrea Bianchi sono stati nominati.
- l) Per ragioni di economia grafica le espressioni contenenti due termini di genere diverso coordinati dalla congiunzione copulativa "e" possono essere abbreviate tramite la barra obliqua "/": - es. le lavoratrici e i lavoratori > le/i lavoratrici/i. Si suggerisce di riservare questa modalità a testi brevi, come i moduli, piuttosto che a quelli a struttura più ampia, come note e circolari. Se i due termini sono coordinati dalla congiunzione disgiuntiva "o" l'abbreviazione non è consentita: - es. le lavoratrici o i lavoratori.
- m) Bilanciare le immagini in modo da includervi sempre le differenze di genere insieme a quelle etniche e culturali che arricchiscono la comunità professionale.

Raccomandazioni emerse nel confronto, tra formatori e discenti, nelle giornate formative

Invece di	E' preferibile
E' prorogato il distacco fino a... di Mario Rossi e Maria Bianchi	E' prorogato il distacco fino a... di Mario Rossi funzionario Ufficio XX e Maria Bianchi Funzionaria Ufficio XX
Il Direttore dispone la proroga degli incarichi di Mario Rossi e Maria Bianchi	Il Direttore dispone la proroga degli incarichi di Mario Rossi Esperto di ... e Maria Bianchi Esperta di
Il Direttore S.C. F.to Maria Bianchi	La Direttrice S.C. F.to Maria Bianchi
I funzionari Maria Bianchi , Area ... Mario Rossi, Area ...	La funzionaria e il funzionario Maria Bianchi , Area ... Mario Rossi, Area ...
E per conoscenza Direttori	E per conoscenza Direttrici/Direttori ...
Al Presidente OIV	Alla Presidente OIV
Ecc.....	



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

Elenco di alcuni termini utilizzati abitualmente nella organizzazione, con attinenti forme al:



FEMMINILE

Assistente Amministrativa
Ausiliaria specializzata
Assistente sanitaria
Avvocata
Addetta
Biologa
Biotecnologa
Candidata
Commessa
Coadiutrice amministrativa
Collaboratrice amministrativa
Collaboratrice profess. infermiera
Collaboratrice settore informatico
Cardiologa
Chirurga
Collaboratrice amministrativa
Coordinatrice
Coadiutrice amministrativa
Correlatrice
Dottoressa
Direttrice amministrativa
Direttrice sanitaria
Direttrice farmacista
Dirigente architetta
Dirigente ingegnere
Dirigente avvocata
Dirigente biologa
Dirigente medica
Dirigente psicologa
Educatrice

MASCHILE

Assistente amministrativo
Ausiliario specializzato
Assistente sanitario
Avvocato
Addetto
Biologo
Biotecnologo
Candidato
Commesso
Coadiutore amministrativo
Collaboratore amministrativo
Collaboratore profess. infermiere
Collaboratore settore informatico
Cardiologo
Chirurgo
Collaboratore amministrativo
Coordinatore
Coadiutore amministrativo
Correlatore
Dottore
Direttore amministrativo
Direttore sanitario
Direttore farmacista
Dirigente architetto
Dirigente ingegnere
Dirigente avvocato
Dirigente biologo
Dirigente medico
Dirigente psicologo
Educatore



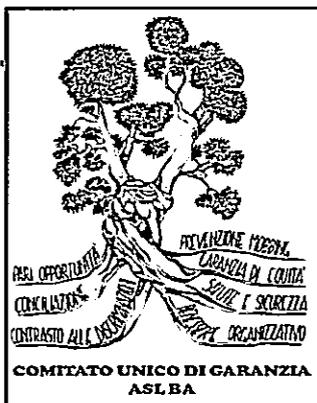
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

Esperta	Esperto
Ginecologa	Ginecologo
Idonea	Idoneo
Impiegata	Impiegato
Infermiera	Infermiere
Ingegnera	Ingegnere
Infermiera generica	Infermiere generico
Laureata	Laureato
Lavoratrice	Lavoratore
Mediatrice culturale	Mediatore culturale
Medica	Medico
Moderatrice	Moderatore
Operatrice socio sanitaria	Operatore socio sanitario
Ostetrica	Ostetrico
Operatrice tecnica centralinista	Operatore tecnico centralinista
Operatrice cuoca	Operatore cuoco
Portiera	Portiere
Primaria	Primario
Programmatrice	Programmatore
Psicologa	Psicologo
Relatrice	Relatore
Responsabile scientifica	Responsabile scientifico
Revisora	Revisore
Segretaria	Segretario
Sociologa	Sociologo
Statistica	Statistico
Supervisora	Supervisore
Sostituta	Sostituto
Tesoriera	Tesoriere
Tecnica neuro fisiopatologia	Tecnico neuro fisiopatologia
Tecnica radiologia medica	Tecnico radiologia medica
Veterinaria	Veterinario
Vincitrice	Vincitore





REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA: n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019, n 961 del 17 luglio 2020)

Conclusioni

Se nel linguaggio quotidiano la questione relativa all'uso del genere grammaticale maschile per le referenti femminili e del maschile inclusivo possono essere lasciate alla libertà individuale, per quanto riguarda il linguaggio amministrativo è preferibile adottare una impostazione condivisa, in grado di dare visibilità alla presenza femminile.

I numerosi atti ufficiali, gli importanti suggerimenti della letteratura e della ricerca scientifica hanno spinto molte amministrazioni pubbliche ad affrontare la questione sia con la predisposizione di linee guida sia attraverso la formazione e l'aggiornamento del personale, ritenuto risorsa preziosa per raggiungere l'obiettivo di conciliare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e garante di una comunicazione chiara e trasparente.

Con questa iniziativa, la ASL BA, sensibile e attenta alle differenze di genere, desidera offrire uno strumento per avviare, con il contributo di ognuna/o, un processo di cambiamento sociale e culturale, che evidenzii i nuovi ruoli e le nuove posizioni ricoperti dalle donne e favorisca, nella nostra comunità, la cultura delle pari opportunità anche nella lingua.

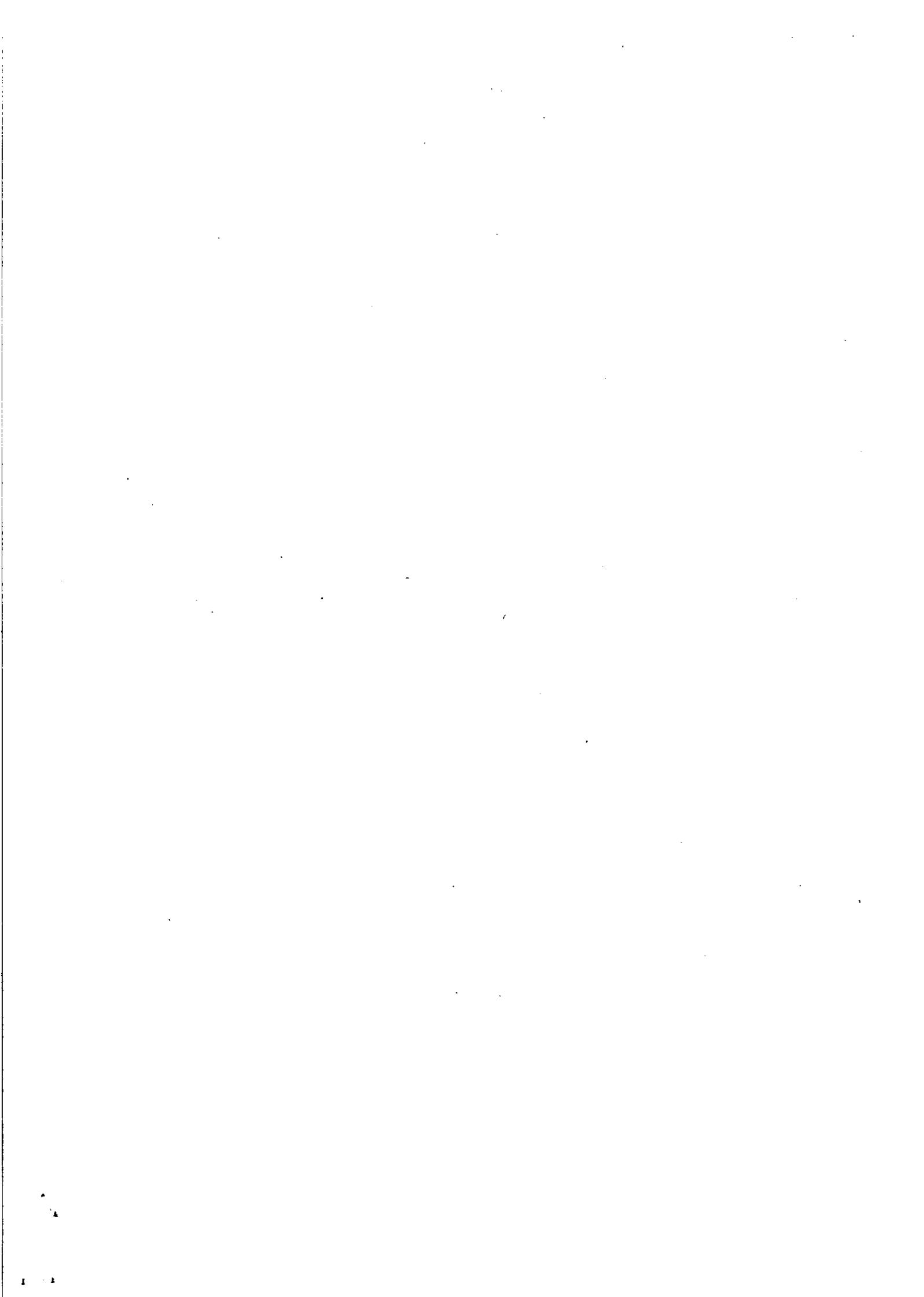
L'introduzione del rispetto del genere nel linguaggio amministrativo guarda al futuro e si presenta come un'operazione coraggiosa, tesa a dare visibilità alle donne nelle nuove professioni e nei nuovi ruoli pubblici che sempre più spesso sono chiamate a ricoprire. Ma i due aspetti, quello della leggibilità e della chiarezza dei testi e quello del rispetto del genere non sono disgiunti.

Lo sforzo compiuto dall'amministrazione nell'affrontare la questione attraverso la formazione del personale incoraggia a sperare che l'applicazione dei numerosi suggerimenti raccolti dalla letteratura scientifica, e dalle encomiabili formatrici, avvenga in modo sempre più consapevole dell'importanza di conciliare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con la necessità di chiarezza e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo, interna ed esterna all'azienda.

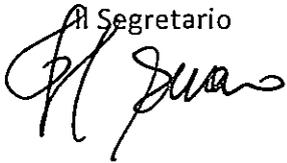


COMITATO UNICO DI GARANZIA ASL BA





Parere del Direttore Amministrativo  Gianluca Capochiani	Parere del Direttore Sanitario  Silvana Fornelli
---	--

Il Segretario


IL DIRETTORE GENERALE
 Antonio Sanguedolce

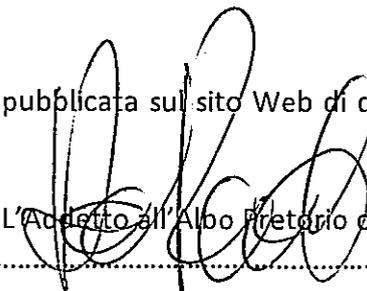

Area Gestione Risorse Finanziarie Esercizio 2021	
La spesa relativa al presente provvedimento è stata registrata sui seguenti conti:	
Conto economico n. _____	per € _____
Conto economico n. _____	per € _____
Conto economico n. _____	per € _____
..... (rigo da utilizzare per indicare finanziamenti a destinazione vincolata)	
Il Funzionario	Il Dirigente di Area

SERVIZIO ALBO PRETORIO

Pubblicazione n. 0149

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito Web di questa ASL BA in data 3 NOV. 2021

Bari: 3 NOV. 2021


 L'Addetto all'Albo Pretorio on line

Ai sensi della vigente normativa, la presente deliberazione – con nota n. del è stata/ non è stata trasmessa alla Regione Puglia per gli adempimenti di competenza.