



Proposta Numero: **DEL-2673-2022**

**AZIENDA SANITARIA LOCALE TARANTO
FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE**

AOO: **ASL_TA**

REGISTRO: **DELIBERAZIONI**

NUMERO: **2361**

DATA: **01/11/2022**

OGGETTO: **Adozione delle "Linee guida per l'uso della lingua di genere in ASL TA".**

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente dal dott. Vito Gregorio Colacicco in qualità di Direttore Generale nominato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 99 del 07/02/2022

Con il parere favorevole del dott. Sante Minerba - Direttore Sanitario

Con il parere favorevole del dott. Vito Santoro - Direttore Amministrativo

Su proposta della struttura: Affari Generali

Estensore: Enza Vacca

Istruttore: Enza Vacca

Dirigente/Dirigente S.S./S.S.D.: SIMONA GRASSI

Dirigente Ufficio/Direttore S.C.:

Direttore di Dipartimento:

PROPOSTA:

NUMERO: DEL-2673-2022

DATA: 19/10/2022

SEZIONE ALBERO TRASPARENZA:

CLASSIFICAZIONE:

DOCUMENTI:

Documento

Impronta Hash

MOD DELIBERAZIONE ORIGINALE

02D484003F26E2AAAA93F38FC4520014482D0BBD06

440DE98D6C85C6380E2444

L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente, è conservato a cura dell'Ente produttore secondo normativa vigente.

Il contenuto del provvedimento indicato nel presente frontespizio deve essere stampato o registrato in uno con questo documento.

Proposta Numero: **DEL-2673-2022**

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
(nominato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 99 del 07/02/2022)

OGGETTO: Adozione delle "Linee guida per l'uso della lingua di genere in ASL TA".

IL DIRETTORE GENERALE

sulla base della seguente proposta predisposta dal Dirigente apicale della struttura proponente che ne attesta la regolarità della istruttoria ed il rispetto della legalità

PREMESSO CHE

- a livello internazionale e a livello nazionale da diversi anni sono promosse numerose iniziative volte all'eliminazione delle forme discriminatorie nel linguaggio dal punto di vista di genere, al fine di tutelare interessi che stanno in capo alla persona, senza discriminazione alcuna, in ossequio ai principi fondamentali proclamati dagli articoli 2 e 3 della Costituzione.
- La parità di genere e le pari opportunità passano anche attraverso un uso attento del linguaggio e per questo motivo occorre una comunicazione che tenga in considerazione le differenze di genere, rappresentando le persone, i relativi ruoli sociali e lavorativi in maniera plurale, inclusiva e non stereotipata.
- La lingua è il veicolo tramite il quale il diritto entra nella coscienza dell'individuo, ed è necessario che il legislatore, gli organi di governo e le pubbliche amministrazioni siano più attenti al modo di comunicare.

VISTI

- gli artt. 2, 3, 37, 51 della Costituzione;
- l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea;
- l'art. 57 c. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, il quale dispone 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" che sostituisce, unificando le

competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e s.m.i;
- la Direttiva "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" del 23 maggio 2007, adottata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dalla Ministra per i diritti e le pari opportunità (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007), in base alla quale l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio è assunto a preciso dovere della pubblica amministrazione;
- la Direttiva n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità;
- la Raccomandazione CM/Rec(2019)1 del Comitato dei Ministri agli Stati Membri sulla prevenzione e la lotta contro il sessismo del 27 marzo 2019.

PRESO ATTO CHE

- con delibera n. 1089 del 12/04/2012, successivamente modificata e integrata con Del. n. 1547 del 24/05/2012, questa Azienda, in attuazione dell'art. 57 c. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, costituiva il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- con la deliberazione del D.G. n. 1507 del 19/11/2018 (modificata nella sola parte relativa alla composizione del CUG dalle deliberazioni del D.G. n. 149 del 21/01/2019, n. 2750 del 30/10/2019, n. 2619 del 23/12/2020, n. 454 del 01/03/2021) questa Azienda rideterminava il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della ASL Taranto, per la durata di quattro anni;
- con deliberazione del D.G. n. 751 del 29/03/2021 veniva approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, nel quale vengono disciplinati all'art. 4 i compiti del Comitato, tra i quali quelli propositivi;
- con deliberazione n. 97 del 24/01/2022 veniva adottato il Piano delle azioni Positive per il Triennio 2022-2024 della ASL di Taranto;
- con deliberazione del D.G. n. 1724 del 11/08/2022 veniva adottato il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);

ATTESO CHE

- la ASL di Taranto intende sostenere la diffusione di culture e pratiche ispirate ai principi formali delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, adottato con deliberazione n. 97 del 24 gennaio 2022, tra gli obiettivi definiti nelle linee di intervento del Piano c'è quello di contrastare le discriminazioni e ogni forma di violenza sul lavoro, promuovendo nello specifico la cultura di genere attraverso un corso di formazione e l'elaborazione di linee guida aziendali sul linguaggio di genere;
- il predetto obiettivo è stato confermato nel Piano integrato di attività e Organizzazione (PIAO), adottato con deliberazione del D.G. n. 1724 del 11 agosto 2022;
- nel primo semestre di quest'anno, presso la ASL di Taranto, su impulso anche del CUG, si è svolto il Corso di formazione "Promozione della parità di genere attraverso la comunicazione", al termine del quale è stato redatto il documento "Linee guida per l'uso della lingua di genere in ASL Taranto", frutto di un lavoro condiviso dal personale coinvolto durante l'esperienza formativa.

POSTO CHE

- Il CUG della ASL di Taranto durante l'assemblea del 20.09.2022 ha approvato le "Linee guida per l'uso della lingua di genere in ASL Taranto";
- con propria nota, acquisita al protocollo al n. 0165688 il 04/10/2022, la Presidente del CUG ha trasmesso al Direttore Generale la proposta di adozione delle "*Linee Guida per l'uso della lingua di genere in ASL TA*".

RAVVISATA

la necessità di adottare le "*Linee Guida per l'uso della lingua di genere in ASL TA*", allegate al presente provvedimento.

L'istruttore, *Assistente Amministrativo*: Enza Vacca

Il Dirigente Responsabile S.S.D. Affari Generali: f.to Simona Grassi

DELIBERA

per tutti i motivi esposti in narrativa e che qui s'intendono richiamati per formarne parte integrante e sostanziale:

1. di **ADOTTARE** le "*Linee Guida per l'uso della lingua di genere in ASL TA*", che allegate al presente provvedimento ne fanno parte integrante e sostanziale;
2. di **NOTIFICARE**, a cura della S.S.D. Affari Generali, il presente provvedimento:

- a tutti i dipendenti della ASL a mezzo posta elettronica istituzionale;
 - al CUG della ASL di Taranto;
 - all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
 - al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli adempimenti di cui al D.Lgs 33/2013 e s.m.i.;
 - al Dirigente della S.S.D. Informazioni e Comunicazione Istituzionale per la pubblicazione nella sezione news in primo piano del sito web aziendale;
 - alle organizzazioni sindacali della Dirigenza e del comparto e alla RSU per il tramite della S.S. Fondi contrattuali, Relazioni Sindacali e gestione ALPI.
3. di **DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta registrazione di spesa;
 4. di **DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente esecutivo.

Il numero di registro e la data del presente provvedimento nonché i soggetti firmatari sono indicati nel frontespizio che, pertanto, deve essere stampato o registrato in uno con questo documento.

LINEE GUIDA PER L'USO DELLA LINGUA DI GENERE IN ASL TARANTO¹

Introduzione

Recentemente si è intensificato il dibattito su come la lingua italiana dovrebbe rendersi accogliente per non creare o alimentare discriminazioni di genere. Nel nostro paese le prime testimonianze di una riflessione in tal senso risalgono a oltre tre decenni fa quando, nel 1987, per iniziativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri e della Commissione nazionale della Parità tra uomo e donna, la linguista e docente Alma Sabatini diede alle stampe *Il sessismo nella lingua italiana*, contenente le *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*. L'opera è permeata dalla volontà di offrire alternative coerenti con la lingua italiana per evitare forme sessiste, attribuire maggiore visibilità alle donne e riconoscere ai termini declinati al femminile un valore pari a quelli maschili. Non si tratta di una mera questione di forma: come sottolinea Sabatini, "[l]'uso di un termine anziché di un altro comporta una modificazione nel pensiero e nell'atteggiamento di chi lo pronuncia e quindi di chi lo ascolta".

Nel corso degli anni anche la politica si è mobilitata dal punto di vista normativo per accrescere la consapevolezza sul tema. Per esempio, la direttiva dei ministri per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche* evidenzia che "le amministrazioni pubbliche devono 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

¹ Il documento è il frutto degli incontri indirizzati al personale amministrativo iscritti nella cornice del corso di formazione "Promozione della parità di genere attraverso la comunicazione". Promosso da ASL Taranto e dal CUG, questo si è tenuto nella primavera 2022 ed è stato curato dalla dott.ssa Anna Lisa Somma.

che includano persone dei due generi”; lo stesso contenuto è stato trasfuso nella più recente direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità. Inoltre, in linea con quanto l’Unione Europea sta portando avanti al suo interno, già da diversi anni anche la pubblica amministrazione italiana sta dimostrando un crescente interesse verso la lingua di genere o non sessista – ossia una lingua che tenta di non riproporre gerarchie, pregiudizi, aspettative sulla base del genere –, e si sta perciò dotando di risorse (quali vademecum e raccomandazioni) per utilizzarla in modo appropriato da ogni punto di vista.²

Sensibile alla causa dell’eguaglianza, in collaborazione con il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, l’Azienda Sanitaria Locale di Taranto ha promosso al suo interno un percorso formativo dedicato alla comunicazione di genere, dedicando alcuni incontri specifici di approfondimento sulla lingua di genere al personale amministrativo. Ispirate dal principio della neutralità di genere,³ queste linee guida nascono dal confronto proficuo sorto all’interno di questi appuntamenti e a partire dalle reali e quotidiane esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici di questo ambito, che hanno percepito in modo netto come la specificità dell’ambito sanitario richieda sensibilità e comportamenti *ad hoc* anche dal punto di vista linguistico, soprattutto (ma non solo) attraverso il suo modo ufficiale di comunicare.

² Solitamente l’adozione della lingua di genere non va, infatti, a inficiare la regolarità degli atti prodotti dall’amministrazione. Ciononostante, è sempre opportuno tenere di trovare un equilibrio fra la volontà di comunicare in un’ottica rispettosa del genere, le consuetudini della scrittura amministrativa e elementi rilevanti del testo, quali i suoi destinatari, i suoi scopi, il rispetto della forma, la sua omogeneità, ecc. Parimenti, è importante ricordare che la prassi può influenzare positivamente la scrittura amministrativa.

³ Come evidenziato ne *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo (2018)*, “Un linguaggio ‘neutro sotto il profilo del genere’ indica, in termini generali, l’uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere. La finalità di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere è quella di evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi”.

Questo documento - sintetico e schematico per favorire un'agile consultazione e un più rapido apprendimento - è destinato al personale della ASL dell'intero territorio, inquadrabile in ogni tipo di ruolo, e idealmente vorrebbe avere come campo di applicazione la comunicazione verbale, scritta e interpersonale. I suoi principali fini sono:

- sensibilizzare alla parità e alle pari opportunità;
- adeguare il linguaggio all'evoluzione della società;
- favorire una maggiore omogeneità comunicativa all'interno della ASL;
- promuovere un'uguaglianza sostanziale, non solo formale.

L'utilizzo delle norme e delle buone pratiche illustrate nelle prossime pagine non si intende meccanico o semplicistico; per far sì che la lingua di genere realizzi pienamente i suoi scopi comunicativi bisogna, difatti, considerare numerosi fattori quali il contesto; la natura, le funzioni, la lunghezza, i destinatari e gli scopi del testo, ecc.

2. Norme e buone pratiche per attuare la neutralità di genere

La lingua di genere rispetta perfettamente il sistema linguistico dell'italiano e le sue regole. Questo vale in special modo, ma non solo, per le forme femminili di alcuni termini (in primo luogo, quelli che si riferiscono a professioni e ruoli), in alcuni casi erroneamente percepite come sbagliate, spesso perché ancora non molto diffuse.

a. Professioni, ruoli e regole grammaticali

La tabella che segue presenta brevemente la formazione delle forme maschili e femminili di alcuni termini, riferiti a professioni e ruoli, sui quali spesso c'è incertezza.

Forma maschile	Forma femminile
-o, -aio, -ario	-a, -aia, -aria

<i>Es.: chirurgo, notaio, funzionario, primario</i>	<i>Es.: chirurga, notaia, funzionaria, primaria</i>
-iere <i>Es.: infermiere, consigliere</i>	-iera <i>Es.: infermiera, consigliera</i>
-sore <i>Es.: assessore</i>	-sora <i>Es.: assessora</i>
-tore <i>Es.: direttore, amministratore</i>	-trice <i>Es.: direttrice, amministratrice</i>

Altri termini sono, invece, invariabili. In questo caso:

Forma maschile	Forma femminile
-e <i>Es.: responsabile</i>	-e <i>Es.: responsabile</i>
-a <i>Es.: collega, pediatra, fisioterapista</i>	-a <i>Es.: collega, pediatra, fisioterapista</i>
-nte <i>Es.: rappresentante, dirigente</i>	-nte <i>Es.: rappresentante, dirigente</i>

Si ricorda che è bene accordare le diverse parti del discorso in modo coerente ove richiesto:

Il responsabile Giulia Rossi si è trasferito nella nuova sede lo scorso novembre.

Il responsabile Giulia Rossi si è trasferita nella nuova sede lo scorso novembre.

La responsabile Giulia Rossi si è trasferita nella nuova sede lo scorso novembre.

X Alla cortese attenzione dei funzionari Maria Bianchi e Simonetta Neri

✓ Alla cortese attenzione delle funzionarie Maria Bianchi e Simonetta Neri.

b. Strategie per evitare discriminazioni

Adoperare nelle comunicazioni e nei documenti della pubblica amministrazione le desinenze cosiddette inclusive (come -*, -@, -u, - ; -ø; es. "car* tutt*") può creare confusione e ambiguità, anche a causa del fatto che non tutte le persone le conoscono.

Tuttavia, per esprimersi in modo inclusivo, basta adoperare poche, semplici strategie. Per esempio, quando possibile, è bene:

- sostituire la parola "uomo" con "essere umano", "individuo", "soggetto", "popolazione", "persona", ecc.:

X L'ASL ha servizi pensati per gli uomini in ogni momento della loro vita.

✓ L'ASL ha servizi pensati per gli individui in ogni momento della loro vita.

✓ L'ASL ha servizi pensati per la popolazione in ogni momento della sua vita.

- specificare il genere delle persone a cui ci si riferisce, evitando forme unicamente al genere maschile:

X Il corso è destinato agli infermieri.

✓ Il corso è destinato agli infermieri e alle infermiere.

X I pazienti dovranno consegnare il modulo presso lo sportello 4.

✓/le pazienti dovranno consegnare il modulo presso lo sportello 4.

- fare ricorso a nomi collettivi o che indichino la funzione:

X I dipendenti dovranno sottoscrivere il documento entro venerdì.

✓ *Il personale dovrà sottoscrivere il documento entro venerdì.*

- **adoperare forme verbali impersonali o "giri di parole":**

X I cittadini devono comunicare la revoca entro il 15 giugno p.v.

✓ *Occorre comunicare la revoca entro il 15 giugno p.v.*

✓ *La revoca va comunicata entro il 15 giugno p.v.*

3. Definizioni chiave

Genere (scienze sociali): "[i]l genere è determinato dalla concezione di compiti, funzioni e ruoli attribuiti a donne e uomini nella società e nella vita pubblica e privata. Il significato di genere varia da società a società ed è mutevole" (Glossario – Gender School).

Genere (grammatica): "[c]ategoria grammaticale esistente nelle lingue indoeuropee, semitiche e in molte altre famiglie linguistiche, alcune delle quali distinguono tre generi, maschile, femminile e neutro (per es., il latino, il greco, il tedesco), altre, come l'italiano e il francese tra le lingue moderne, soltanto due, maschile e femminile" (Vocabolario online Treccani).

Lingua di genere (anche detta non sessista o non discriminante): una lingua che tenta di non riproporre gerarchie, pregiudizi, aspettative sulla base del genere.

Lingua inclusiva: lingua che cerca di esser accogliente per il maggior numero di persone possibile e attenta al rispetto delle loro peculiarità (eventuali disabilità, età, aspetto fisico, ecc.).

Sesso: "[i]l complesso dei caratteri anatomici, morfologici, fisiologici [...] che determinano e distinguono tra gli individui di una stessa specie, animale o vegetale, i maschi dalle femmine e viceversa" (Vocabolario online Treccani).

4. Bibliografia essenziale

Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità (GU Serie Generale n.173 del 27-07-2007).
(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>)

Direttiva 2/19 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato con delega in materia di pari opportunità.
(https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf)

La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo, 2018.
(https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187102/GNL_Guidelines_IT-original.pdf)

Una comunicazione inclusiva all'SGC, 2018.
(https://www.consilium.europa.eu/media/35431/it_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf).

Alfredo Fioritto (a cura di), "Alcuni suggerimenti per l'uso non discriminatorio della lingua", in *Manuale di stile*, Dipartimento della funzione pubblica, Bologna, Il Mulino, 1997.

Manuela Manera, *La lingua che cambia: rappresentare le identità di genere, creare gli immaginari, aprire lo spazio linguistico*, Torino, Eris, 2021.



Cecilia Robustelli, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*,
Comune di Firenze, 2012.

https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/c.robustelli_linee_guida_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo.pdf

Alma Sabatini (Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna), *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'informazione e l'editoria, Roma, 1986 (ristampa ampliata del 1993).

https://web.uniroma1.it/fac_smfn/sites/default/files/IlSessismoNellaLinguaItaliana.pdf

Alma Sabatini (Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna), *Il sessismo nella lingua italiana*, in collaborazione con Marcella Mariani, Edda Billi e Alda Santangelo, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'informazione e l'editoria, Roma, 1987 (ristampa ampliata del 1993).

https://web.uniroma1.it/fac_smfn/sites/default/files/IlSessismoNellaLinguaItaliana.pdf

Anna Lisa Somma e Gabriele Maestri (a cura di), *Il sessismo nella lingua italiana: trent'anni dopo Alma Sabatini*, Pavia, Blonk, 2020.