

 A.O. S. Croce e Carle Cuneo	PROGETTO AZIENDALE “Considerazioni per l’utilizzo di un linguaggio ampio, rispettoso e rappresentativo”	Data prima emissione: 18/11/2024 Data ultima revisione: 18/01/2025 Revisione n. 00
--	---	---

INDICE

TITOLO	2
PREMESSA	2
OBIETTIVO	4
POSSIBILI OBIETTIVI SPECIFICI/PIANO DELLE ATTIVITA’/AZIONI PREVISTE.....	4
DESTINATARI	4
TIMING	4
VALUTAZIONE FINALE	6
ATTUAZIONE	6
PRIMA PARTE: 2023	6
Analisi fattibilità.....	6
Obiettivi idonei	7
Destinatari prima fase	7
Azioni 2023	7
SECONDA PARTE: 2024	7
Individuazione Gruppo di lavoro.....	7
Si sceglie di individuare un nucleo operativo ristretto per i momenti di programmazione contestuali, all’interno del quale coinvolgere progressivamente e contestualmente varie e diverse figure.....	7
chiunque può far pervenire i propri contributi (idee, materiali, disponibilità) contattando il CUG o un componente del gruppo di lavoro.....	7
Ruoli e figure	8
Gruppo evento 28.09.2024.....	8
Condivisione obiettivi, attività e timing.....	9

NB: all’interno del documento, laddove non sia possibile utilizzare forme collettive, l’uso del maschile viene impiegato con valenza “neutra”, inclusiva e declinato al singolare a prescindere dal genere della persona.

TITOLO

Progetto aziendale “Considerazioni per l’utilizzo di un linguaggio ampio, rispettoso e rappresentativo”

PREMESSA

Le parole sono il mezzo con cui gli esseri umani, in tutte le culture, tentano di tradurre i pensieri, i vissuti, le emozioni e di renderli disponibili agli altri.

È ormai generalmente condiviso come la lingua non solo manifesti, ma anche e condizioni il modo di pensare, come spesso incorpori una visione del mondo e la imponga, più o meno consapevolmente.

La pervasività dei moderni mezzi di comunicazione, tra cui piattaforme di messaggistica e social, oltre al mondo del web, che grazie a smartphone, tablet, pc e simili, sono di uso diffuso e comune, amplifica esponenzialmente gli effetti della fruibilità dei contenuti.

L’uso consapevole della comunicazione è un elemento importante per un’organizzazione che fornisce servizi ed uno strumento essenziale in mano agli operatori, che sono chiamati a implementare costantemente le proprie conoscenze e competenze, finalizzate all’adozione di “buoni comportamenti attesi” nell’intero processo comunicativo.

I confini tra il mondo professionale e quello extra-lavorativo, come esemplificato nelle evoluzioni dei Codici di comportamento, sono, per i dipendenti pubblici, sempre meno netti e sempre più interconnessi e sistemici.

Il tentativo di affrontare alcune questioni rilevanti nell’utilizzo di una comunicazione istituzionale e professionale va nella direzione di richiamare l’attenzione sui meccanismi essenziali del processo comunicativo, sugli adattamenti richiesti, in relazione ai canali ed agli strumenti utilizzati con i diversi interlocutori e di attivare linee di confronto rispetto a criticità e buone pratiche. Ciò avviene nell’ottica di favorire la condivisione di strategie, utilizzabili per garantire, nel rispetto delle caratteristiche degli interlocutori, il risultato atteso, in termini di informazioni, comportamenti, relazioni e clima.

L’idea del progetto, condivisa dalla Direzione aziendale, nasce all’interno dei tavoli di lavoro territoriali, che si occupano di iniziative per prevenire e contrastare la discriminazione, l’aggressività e la violenza.

Nel 2023, nel percorso formativo promosso dalla rete antidiscriminazione, è nato uno scambio di esperienze e documentazione, che ha fornito gli elementi cardine, sui quali impostare una base di lavoro, da condividere e implementare, affinché si alimenti, in uno scambio continuo e costante, un “data base” di informazioni, esperienze e riferimenti.

Il progetto è stato menzionato nel principale documento di programmazione aziendale (PIAO) e pertanto è soggetto a monitoraggio annuale.

Nell’ottica della maggior inclusività realisticamente realizzabile, questo lavoro vuole condividere strategie per mostrare attenzione alle differenze, anche attraverso la scelta del linguaggio che le persone che lavorano all’interno di questa Azienda decidono di utilizzare. Nel contempo, le riflessioni a livello nazionale hanno spostato il focus dall’inclusività, che presuppone comunque un rapporto di potere, in cui qualcuno concede l’inclusione (e che può altrettanto dosarla e/o revocarla) a qualcun altro che questa decisione la subisce, al concetto di “apertura” alle diversità, nel senso ampio e non automaticamente connotato del termine¹.

Il linguaggio inclusivo è inteso come l’uso non discriminatorio del linguaggio, in modo che possa rappresentare il maggior numero di persone possibile, a prescindere dalle loro caratteristiche (perché “le parole sono atti di identità”¹), ma rischia l’effetto paradossale di nascere già discriminatorio.

¹ [Perché parlare di linguaggio inclusivo – Fabrizio Acanfora](#)

Progetti come questo devono essere intesi come una sperimentazione, attraverso tentativi ed aggiustamenti, di atti non prescrittivi, che servano a utilizzare la nostra lingua nel modo più funzionale possibile a trasmettere, in modo comprensibile ai destinatari, le informazioni, cercando di far sentire rappresentate tutte le persone. Del resto, la lingua italiana nasce con regole che si basano su presupposti di una società che ormai non esiste più, ma che, per sua stessa natura, come tutti i linguaggi, si evolve costantemente. I tentativi, più o meno strutturati e consapevoli, di contrapporsi alle novità, nel caso delle parole, che hanno sempre a che vedere con l'identità del singolo e del sistema di appartenenza, sono spesso da leggersi come timore di perdita di privilegi, di messa in discussione del primato della maggioranza, del suo potere di decidere della rappresentazione dei gruppi minoritari. A dare fastidio non è quindi il metodo, ossia la sperimentazione in sé, ma lo scopo di questa ricerca, di questi tentativi, cioè una redistribuzione del potere anche dal punto di vista linguistico.

Per un'Azienda sanitaria, occuparsi dei linguaggi non è una questione di moda, o di mera rispondenza a stimoli e linee guida, ma si tratta di rendere operativo l'attuale approccio globale alla salute (One Health), individuando tutte le strategie possibili a favorire una buona convivenza tra tutte le persone interessate, in primis l'utenza diretta ed il personale dipendente, con le loro differenti istanze. In questo senso, va inteso il passaggio da linguaggio inclusivo a linguaggio ampio: per favorire la migliore convivenza delle diversità.

Un linguaggio è inclusivo, anzi più correttamente, ampio o rappresentativo, quando non esclude o discrimina nessuno in base al sesso biologico, al genere, all'orientamento sessuale, all'età, all'etnia, all'aspetto fisico, al funzionamento mentale, allo stato sociale, alla cultura o alla disabilità, per citare quelle che sono al momento le variabili maggiormente coinvolte, alle diversità e particolarità (elenco da ampliare proprio in base al confronto nel tempo). E' un linguaggio che intende descrivere senza esprimere giudizi, che presta attenzione alla diversità (ossia alla varietà, più che a quanto una caratteristica si discosti da un supposto standard) in ogni sua sfaccettatura, nominandola nella maniera più corretta possibile e tenendo conto, nel fare questo, delle richieste dei soggetti direttamente interessati. Per questo si parla di linguaggio, e non di lingua, perché l'attenzione all'alterità si spinge oltre la mera attenzione linguistica, per coinvolgere anche altri livelli, come quello fisico, spaziale, urbanistico, culturale.

Cecilia Robustelli (2010: 10) ricorda inoltre che, sebbene espressioni come "linguaggio non sessista" o "linguaggio di genere" siano ricorrenti e diffuse nell'italiano attuale, in realtà già l'utilizzo del termine "linguaggio" è improprio in tali collocazioni, dal momento che, come specifica il linguista Emile Benveniste (1977), il linguaggio rinvia alla propensione dell'uomo a comunicare tramite vari mezzi, tra i quali la lingua. Sarebbe quindi più corretto parlare di "uso non sessista della lingua" o di "approccio di genere alla lingua". Nemmeno l'accezione di "linguaggio" per rinviare a usi settoriali della lingua, sull'esempio di "linguaggio amministrativo", giustifica l'eventuale utilizzo del termine in espressioni come quelle citate, dato che il non sessismo linguistico o l'approccio di genere nella lingua non rinviano a tipi di linguaggi settoriali ma sono invece approcci trasversali alla lingua italiana e in generale alle lingue. L'eventuale formulazione "linguaggio di genere nei documenti amministrativi" è corretta se per linguaggio intendiamo il linguaggio amministrativo, ma può comunque creare un'ambiguità rispetto al genere. Sarebbe quindi più corretto riformulare l'espressione nel seguente modo: "Un approccio di genere al linguaggio amministrativo". Sono stati raccolti alcuni stimoli per cercare di aumentare la consapevolezza di "che cosa si può far succedere" attraverso, modificando parole, simboli e immagini rispetto all'identità di genere delle persone, alle eventuali disabilità, alla poca padronanza della lingua italiana.

La letteratura italiana è piena di studi e riflessioni, soprattutto in relazione al genere. Anche il quadro normativo si è sviluppato nel tempo, fino ad accorpare doveri e strategie da mettere in atto per garantire pari diritti a tutte le persone nel tema dell'accessibilità. Sono state fornite specifiche indicazioni, tra cui quella di individuare figure che, ciascuna per le proprie competenze, possano monitorare i bisogni di utenti interni ed esterni e mettere in atto quantomeno "accomodamenti ragionevoli", (ad esempio rispetto

ai documenti cartacei e digitali ed ai nuovi strumenti di comunicazione) accorgimenti ed adattamenti che le pubbliche amministrazioni dovrebbero adottare per garantire un servizio equo a tutte le persone, analogamente a quanto avviene a livello “edilizio”.

Questo percorso appare, pertanto, necessario e opportuno all'interno dell'AO e questo lavoro, che non ha pretese di esaustività, si colloca come primo passo ufficiale per richiamare l'attenzione sull'importanza della comunicazione, anche quella burocratico-amministrativa, sull'uso del linguaggio rispettoso ed inclusivo-rappresentativo, tenendo fermo l'obiettivo principale, che è quello di garantire un miglior livello di comprensione da parte dei destinatari delle comunicazioni con i mezzi a disposizione.

Si auspica che questo possa essere l'inizio di un percorso, che possa raggiungere il numero maggiore di persone che lavorano nell'AO, che possa evolversi in relazione ai cambiamenti del linguaggio, degli strumenti e della società stessa e, infine, diffondersi a contesti allargati, per raccogliere da parte di tutti gli stakeholder ogni elemento utile a migliorare l'approccio individuale e istituzionale.

OBIETTIVO

Favorire la conoscenza e la consapevolezza in tutti gli operatori dell'importanza delle scelte comunicative che ciascuno fa quotidianamente, attraverso qualsiasi forma di linguaggio (verbale, non verbale, para-verbale), per una miglior comprensione da parte del ricevente, significa mostrare ~~mostrando~~ attenzione e rispetto delle differenze, cercando di creare e mantenere un clima collaborativo e disteso.

POSSIBILI OBIETTIVI SPECIFICI/PIANO DELLE ATTIVITA'/AZIONI PREVISTE

1. riassumere gli elementi essenziali di una buona comunicazione
2. contestualizzarli a seconda degli strumenti istituzionali in uso (forma orale, scritta, iconica, audio-video)
3. esemplificare i maggiori aspetti linguistici che possano favorire l'inclusività, a partire dalla comunicazione istituzionale amministrativa scritta e orale (vis a vis o mediata)
4. analizzare nello specifico le variabili che possano incidere (sia nel clima interno, che rispetto all'utenza) su aggressività/violenza ed enucleare accorgimenti operativi ad uso degli operatori, per prevenire e gestire situazioni di aggressività
5. riesaminare periodicamente gli elementi descritti nei documenti per verificare la necessità di ri-attualizzazione, modifica, integrazione, implementazione, ri-diffusione
6. individuare criteri e indicatori misurabili, accettabili e realizzabili di verifica dello stato dell'arte aziendale

DESTINATARI

Dipendenti dell'Azienda, equiparati e interessati al tema.

TIMING

Attività	strumenti e metodi	timig	soggetti
Valutazione fattibilità progetto	Raccolta elementi ed esperienze analoghe; confronto esterno; bozza di pianificazione; confronto con DA; inserimento nel PIAO;	2023	CUG, rete antidiscriminazione
Costruzione di indicazioni semplici	Costituzione gruppo di lavoro Analisi di bozza “politica-linee guida” riferite al linguaggio amministrativo Estrapolazione degli elementi più significativi nel contesto aziendale	estate 2024	gruppo di lavoro

Attività	strumenti e metodi	timig	soggetti
	rispetto alla redazione di provvedimenti, messaggi di posta e comunicazioni istituzionali; Pretest; Redazione di un documento guida e allegati esemplificativi		
Diffusione	a tutte le segreterie: mailing list incontro di presentazione in presenza disponibilità materiale e registrazione su rete intranet-cartella CUG per diffusione a tutti i dipendenti	novembre-dicembre 2024	Comunicazione e ufficio stampa e
Formazione	evento di presentazione con condivisione dei contenuti generali	novembre 2024	gruppo di lavoro in coordinamento con le iniziative di contrasto alla violenza
Pianificazione	definizione sviluppo specifico lavori anno successivo	novembre 2024	gruppo di lavoro
Sensibilizzazione	individuazione di modalità ulteriori, es.: inserimento nelle procedure redatte a partire dal 2024 della dicitura prevista; invito a inserire dicitura in calce alla mail; inserimento nel footer del portale aziendale e della intranet	gennaio – febbraio 2025	gruppo di lavoro
Verifica	Raccolta eventuali difficoltà e bisogni	febbraio-marzo 2025	gruppo di lavoro
Formazione	Valutazione necessità formativa generale e specifica Elementi di comunicazione scritta efficace per il destinatario	marzo 2025	gruppo di lavoro
Analisi e miglioramento della documentazione sanitaria ad uso dell'utenza "laica"	Costituzione gruppo di lavoro sanitario Raccolta esperienze sanitarie analoghe Analisi dei più diffusi tipi di documenti consegnati all'utenza "laica" (contenenti regole e istruzioni) Estrapolazione degli elementi più significativi nel contesto aziendale rispetto alla scelta/redazione di materiali consegnati all'utenza Redazione di un documento guida e allegati esemplificativi (es aggiornamento procedura in bozza precedente)	aprile-settembre 2025	ampliamento gruppo di lavoro con sottogruppo sanitario
Diffusione	A tutti i dipendenti sanitari ed alle funzioni maggiormente coinvolte dalla ricerca, redazione e trasmissione di documenti all'utenza	ottobre 2025	Comunicazione DIPSA DSP CUG
Verifica	Raccolta feedback e proposte di miglioramento	ottobre-novembre 2025	gruppo di lavoro
Formazione	Pianificazione di formazione sul	autunno	gruppo di lavoro

Attività	strumenti e metodi	timig	soggetti
	linguaggio da utilizzare con l'utenza esterna attraverso i diversi strumenti (forma scritta, immagini, simboli) sia nella versione cartacea che digitale	2025	FVO
Pianificazione	Pianificazione di singoli documenti da migliorare all'interno dei Dipartimenti	2026	gruppo di lavoro
	Analisi dei maggiori documenti in uso in azienda (dalla cartella clinica alle schede di rilevazione) al fine di evidenziare, laddove significativo per il percorso di presa in carico, la corretta e chiara gestione dei dati in merito a sesso biologico, identità di genere, orientamento	2026	gruppo di lavoro

VALUTAZIONE FINALE

- Realizzazione delle attività previste nel timing stimato
- Feedback raccolti durante il percorso
- Outcome nella redazione di comunicati e documenti sulla base di un campione di convenienza predefinito (es.: x lettere per struttura tecnico amministrativa, x lettere Dipartimenti clinici; PIAO, Relazione sulla Performance, Carta dei Servizi, comunicati rivolti agli utenti)
- Definizione modalità aggiornamento dei contenuti (indicazioni pratiche)
- Eventuali proposte di miglioramento

ATTUAZIONE

PRIMA PARTE: 2023

Analisi fattibilità

L'Agenda 2030, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 1° gennaio 2016, sancisce che, per realizzare un progresso sostenibile e raggiungere il benessere per tutti, è necessario agire sui diversi domini dello sviluppo sociale ed economico, attraverso un approccio integrato.

Il dominio della salute è trasversale a molti dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDG) finalizzati, all'eliminazione della povertà e delle disuguaglianze, alla protezione del pianeta e ad assicurare salute e benessere di tutta la popolazione.

In sinergia con le indicazioni della CE, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) affronta le disuguaglianze di genere in maniera trasversale, affiancando ai tre assi strategici, condivisi a livello europeo (digitalizzazione/innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale), tre priorità trasversali:

- promuovere la parità di genere;
- ridurre le disparità generazionali;
- favorire il riequilibrio dei divari territoriali.

Si tratta di priorità che non sono affidate a singoli interventi circoscritti, ma perseguite direttamente o indirettamente in tutte e sei le missioni del Piano.

L'AO intende esplicitare le linee di indirizzo essenziali, ispirate al Gender Equality Plan (GEP), per favorire il più possibile un uso del linguaggio rispettoso delle differenze ed inclusivo nell'ambito della comunicazione istituzionale.

Per realizzare e concretizzare questo obiettivo, si individuerà una serie di impegni ed azioni da realizzarsi nell'arco del triennio 2023-2026 per promuovere la parità di genere, le pari opportunità e il rispetto delle

differenze, coerentemente al mandato istituzionale, legato al prendersi cura di tutte le persone, alla mission aziendale ed agli impegni presi nella Carta dei Servizi.

Su base triennale, le pubbliche amministrazioni erano tenute a predisporre il Piano di Azioni Positive (PAP), secondo la Direttiva 02/2019, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), volta a rimuovere gli ostacoli per una piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, con monitoraggio annuale dello stato di attuazione delle azioni previste. Il PAP è convogliato dal 2023 in apposita sezione del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO).

L'Italia dal 2010 (Legge n.183/2010) ha istituito i Comitati unici di Garanzia (CUG), per promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. In AO il CUG è presente dal 2016.

L'AO è parte attiva di molteplici reti territoriali e nazionali che direttamente o indirettamente si occupano di promuovere la parità tra i generi, l'accessibilità e l'inclusività e la cultura dell'integrità e del rispetto.

Adottare misure per la promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze e inoltre sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa e privata e costituire un ambiente di lavoro inclusivo risulta un presupposto fondamentale per la realizzazione della performance prevista.

Obiettivi idonei

1. Individuare una politica aziendale rispetto all'uso inclusivo del linguaggio all'interno delle comunicazioni istituzionali e declinarla in strumenti operativi per gli utilizzatori.
2. Descrivere gli elementi essenziali di una "buona comunicazione professionale" ai diversi livelli e nei diversi ambiti di lavoro aziendali (amministrativo, sanitario).
3. Avviare un focus sul linguaggio amministrativo soprattutto scritto, anche in concomitanza con l'avvio del nuovo gestore documentale.

Destinatari prima fase

Tutti i dipendenti dell'AO, in particolare, in prima istanza, coloro che maggiormente redigono lettere e comunicazioni ufficiali, provvedimenti, documenti ufficiali anche rivolti all'esterno dell'AO (es.: Piani, Relazioni, Carte dei Servizi, Indicazioni per l'utenza).

Azioni 2023

Raccolta elementi comuni e di interesse per il contesto aziendale da lavori analoghi (ricerca bibliografica, confronto all'interno della rete)

Sintesi su bozza scritta per avere una base di partenza su cui innestare i lavori

SECONDA PARTE: 2024

Individuazione Gruppo di lavoro

Si sceglie di individuare un nucleo operativo ristretto per i momenti di programmazione contestuali, all'interno del quale coinvolgere progressivamente e contestualmente varie e diverse figure. chiunque può far pervenire i propri contributi (idee, materiali, disponibilità) contattando il CUG o un componente del gruppo di lavoro.

Ruoli e figure

Nominativo	struttura	ruolo
Maura Anfossi	DSP-Servizio di Psicologia ospedaliera	Responsabile e suo delegato
Erica Giraudo	Comunicazione e ufficio stampa	Operatore addetto alla costruzione, valutazione e diffusione di comunicati e documenti
Antonella Ligato	DSP	Referente Umanizzazione ed empowerment
Giuseppina Seppini	DIPSA	Incarico Innovazione, sviluppo del personale e di modelli organizzativi/assistenziali orientati alla cura della persona e alla continuità assistenziale, ricerca, rapporti con l'università, aspetti normativi, deontologici e professionali.
Nadia Somàle	Controllo di Gestione, FPCT	Presidente CUG 2016-2023
Sara Viale	PAAT	Responsabile della gestione documentale e dell'archiviazione
Diana Lippo	PAAT-URP	Operatore di interfaccia con la popolazione e i dipendenti
Antonello Chiapella	DSP	disability manager ref mediazione interculturale
Marta Baralis	FQA	Operatore che collabora alla messa a sistema qualità della documentazione aziendale
Paola Culotta	CLPS	
Giorgio Rinaldi	DA	Direttore Amministrativo

Gruppo evento 28.09.2024

Nominativo	struttura	ruolo
Maura Anfossi	DSP-Servizio di Psicologia ospedaliera	Responsabile
Erica Giraudo	Comunicazione e ufficio stampa	Operatore addetto alla costruzione, valutazione e diffusione di comunicati e documenti, dialogo social
Antonella Ligato	DSP	Referente Umanizzazione ed empowerment
Giuseppina Seppini	DIPSA Rischio Clinico	Incarico Innovazione, sviluppo del personale e di modelli organizzativi/assistenziali orientati alla cura della persona e alla continuità assistenziale, ricerca, rapporti con l'università, aspetti normativi, deontologici e

Nominativo	struttura	ruolo
		professionali.
Nadia Somàle	Controllo di Gestione, FPCT	Presidente CUG 2016-2023
Sara Viale	PAAT	Responsabile della gestione documentale e dell'archiviazione

La Consigliera di Parità Provinciale, Avv Monica Beltramo, ha dato la sua disponibilità a collaborare al progetto nell'ambito della sua funzione.

GrandaQueer nell'ambito della Rete antidiscriminazione a cui l'AO aderisce è disponibile sia ad una lettura dal punto di vista della Comunità che rappresentano sia ad eventuale formazione.

Condivisione obiettivi, attività e timing

Attività	strumenti e metodi	timig	soggetti
Raccolta di Bibliografia selezionata	Ricerca in letteratura	estate 2024	gruppo di lavoro
	Ricerca esperienze importabili	estate 2024	gruppo di lavoro
Costruzione di indicazioni semplici	Coinvolgimento di tutte le persone previste nel gruppo di lavoro della fase 1 Condivisione della selezione sulla scorta dei documenti e degli elementi più frequenti in AO e implementazione con gli elementi emersi da tutti i componenti del gruppo di lavoro Redazione del primo documento e relativi allegati (es. progetto, elementi di base di una buona comunicazione, strategie nella redazione di comunicazioni istituzionali scritte, strategie nella comunicazione istituzionale orale diretta o mediata, con o senza supporto di materiali (cartacei, audio, video); strategie nella produzione e selezione per utilizzo di materiale scritto, iconografico, audio e video a uso istituzionale aziendale (emissione di procedura)	autunno 2024	gruppo di lavoro
Focus il linguaggio come prevenzione e gestione dell'aggressività e della violenza	Progettare e realizzare evento da inserire in iniziative rete antiviolenza + (come da PFA)	autunno 2025 (28.11)	gruppo di lavoro + gruppi antiviolenza
Pianificazione	definizione sviluppo specifico lavori anno successivo	novembre 2024	gruppo di lavoro
Definizione del materiale e delle indicazioni da rendere disponibili agli operatori	Stesura e pubblicazione documenti	febbraio 2025	gruppo di lavoro
Diffusione	a tutte le segreterie: mailing list		Comunicazione e ufficio stampa

Attività	strumenti e metodi	timig	soggetti
	disponibilità materiale e registrazione su rete intranet-cartella CUG		
	a tutti i dipendenti: intranet mailing list newsletter	gennaio 2025	Comunicazione e ufficio stampa
Sensibilizzazione	individuazione di modalità ulteriori, es.: inserimento in tutte le procedure redatte a partire dal 2024 della dicitura prevista; invito a inserire dicitura in calce alla mail; inserimento nel footer del portale aziendale e della intranet	gennaio 2025	gruppo di lavoro
Verifica	Raccolta feedback e proposte di miglioramento	gennaio-marzo 2026	gruppo di lavoro
Formazione	Valutazione necessità formativa generale e specifica	marzo 2026	gruppo di lavoro

TERZA PARTE: 2025

Definizione impegni

Sono state proposte per il Piano Formativo Annuale alcune iniziative formative e di condivisione nel 2025 attorno ad alcuni momenti precostituiti (8 marzo, 25 novembre con le iniziative promosse con la rete coordinata dalle Pari Opportunità del Comune di Cuneo e 19 ottobre giornata internazionale della Bioetica) in cui rendere evidenti lo stato di avanzamento lavori aziendali e offrire stimoli di riflessione.

Il tema scelto a livello aziendale è il rispetto, il veicolo privilegiato la gentilezza.

Attorno al momento di presentazione di novembre 2024 sono state raccolte alcune disponibilità da parte dei partecipanti ai quali è stato proposto di -raccolgere la documentazione significativa prodotta e/o gestita dalla struttura in cui lavora (es modulistica, informativa, aree di pubblicazione) al fine di riesaminarla in relazione agli elementi descritti nel file 4 Considerazioni e strategie... pubblicato nell'area intranet del CUG/Linguaggio ampio /Progetto aziendale.

L'AO parteciperà al terzo tavolo del Laboratorio donna territoriale deputato alla sensibilizzazione sul buon uso del linguaggio.

GUIDA ALLA LETTURA

Questo progetto, più di altri, nasce nella consapevolezza della continua e costante evoluzione dei temi trattati: dalle definizioni, ai bisogni emersi, alle categorie interessate, alle strategie e iniziative conseguenti.

Contiene in sé un rischio elevato di "paradossalità" che espone qualsiasi parola e qualsiasi iniziativa ad esso connessa ad essere lette e valutate con l'occhio della corretta applicazione di quanto dichiarato in premessa in tema di "rispetto di tutte le diversità".

Inoltre, le risorse coinvolte in prima persona in questo progetto, avranno un tempo limitato per aggiornarsi rispetto alle continue novità in un contesto così delicato e in rapida evoluzione.

Al netto di queste considerazioni ci si prefigge, in linea con quanto al momento affermato da persone che studiano i fenomeni sociolinguistici come Acanfora, Faloppa, Gheno e Manara, di raccogliere e mettere a disposizione alcuni stimoli particolarmente preziosi per richiamare l'attenzione su come le parole che si scelgono, come individui e come dipendenti di una pubblica amministrazione sanitaria, non siano indifferenti. Di conseguenza, nell'operato quotidiano, seppur con tutti i possibili "rischi di sbagliare", è importante tentare di mettere in atto il miglior bilanciamento tra la migliore comprensibilità possibile per l'interlocutore e di dimostrare attenzione alle connotazioni ed esigenze della persona che abbiamo davanti, fisicamente o idealmente.

Per fare questo si è stabilito un impianto che prevede:

- documenti usufruibili singolarmente
- legati tra loro da una sequenza e una logica
- con una premessa comune proprio relativa all'uso del maschile rappresentativo con intento di significato neutro
- ma lo sforzo di una rilettura corale al fine di esercitarsi a individuare forme alternative e a verificarne l'effetto rispetto all'intento di inclusività e di leggibilità
- che abbiano una modalità in cui rendere evidenti le periodiche revisioni in termini di proposte di modifica e integrazione
- nell'intento di raccogliere e mettere insieme indicazioni, consigli e strategie che ciascuno possa giudicare in qualità di singolo e di appartenente ad una specifica organizzazione sanitaria.

Per praticità il lavoro si è ispirato a linee di indirizzo da tempo adottate da altre pubbliche amministrazioni, soprattutto nella redazione di atti formali (es. provvedimenti e lettere) e di documenti scritti, cercando di contestualizzare gli esempi rispetto ai termini di più frequente utilizzo in Azienda e con l'intenzione di ampliare gradualmente la modalità (analisi e suggerimenti di possibili modifiche e integrazioni) a tutte le forme e gli strumenti di trasmissione attualmente in uso (comunicazione scritta e iconica, orale diretta e mediata, con interazione e senza interazione diretta e simultanea).

Per evitare ulteriori appesantimenti si è scelto al momento di non inserire citazioni bibliografiche puntuali laddove non strettamente necessarie, ad esempio, a giustificare una scelta specifica, ma di inserire in un unico file costantemente alimentabile, le fonti da cui si è attinto.

Dall'inizio (2023) del progetto sono già mutati alcuni termini essenziali, proprio a denotare la costante mutevolezza dei concetti man mano che avanza la riflessione e il confronto. Tale rapidità d'evoluzione è legata anche ai divulgatori di video, ted e podcast gratuitamente accessibili, oltre che al contatto quotidiano con colleghi* e utenza.

Nelle prime stesure si parlava di linguaggio inclusivo e di differenze; al momento si propone di parlare di linguaggio ampio e di diversità.

La scelta odierna è legata alla condivisione del modo in cui diversity viene usato anche in inglese, soprattutto nel campo dei diversity studies, di cui il CUG si sta interessando, mentre differenza, infatti, indica soprattutto 'la qualità che rende differente una cosa o una persona dall'altra', diversità significa 'varietà', 'il fatto di avere differenti forme, tipi, idee' (trad. Gheno V, cfr. <https://www.britannica.com/dictionary/eb/qa/difference-divergence-diversity>). In altre parole, mentre

differenza pare sottolineare la distanza tra le cose o le persone, diversità prende semplicemente atto del grande numero di varietà esistenti al mondo in ogni contesto.

Per alimentare una sorta di dizionario work in progress in cui inserire termini sui quali  sembra utile richiamare l'attenzione, visto il ruolo di cura che questa organizzazione ha nei confronti di tutte le persone, si è scelto di rischiare l'incompletezza, l'imprecisione o la disapprovazione quando non se ne condividano le fonti di riferimento ma con l'intento di sollevare l'attenzione sui temi, condividendo il postulato che ciò che non ha un nome è più difficile da avvicinare e conoscere.

Ci sembra normale che la lingua rispecchi le necessità della sua comunità di parlanti e scriventi, all'interno della quale esistono molteplici istanze e punti di vista. A partire dall'intento di dare maggior voce alle parti femminili si rende adesso necessario considerare anche le persone gender non conforming, cercando di conoscere quali strategie possano essere sperimentate per dare forma anche linguistica a ciò che fino a oggi non ha avuto spazio, considerata anche la tipologia specifica della nostra lingua, che ha il genere grammaticale e non prevede l'esistenza di altro oltre al maschile e al femminile.

Le necessità espresse rispetto alla questione del genere in ambito linguistico sono tre:

- quella di poter non esprimere il genere quando ci si riferisce a una persona sconosciuta;
- quella di riferirsi a una moltitudine mista che, quindi, al suo interno potrebbe comprendere anche persone che non si identificano nel maschile e nel femminile);
- quella di riferirsi direttamente a una persona che non si identifica con il maschile o con il femminile.

Non si tratta della ricerca di un terzo genere, dunque, che finirebbe per appiattire tutto su un'unica categoria linguistica (come se persone non binarie, fluide, genderqueer, genderflux, genderfuck, agender, intersex etc. fossero la stessa cosa), e nemmeno si sta parlando propriamente di un neutro, che nelle lingue antiche aveva una funzione diversa, riferendosi generalmente a oggetti inanimati o concetti astratti. Si tratta, piuttosto, di ricercare possibili modi per non definire il genere, considerato anche il fatto che ormai è noto che il maschile sovraesteso ha delle conseguenze in termini cognitivi; in altre parole, il nostro cervello lo decodifica come maschile, non come neutro.

Al di là delle preferenze di ciascuno e del sottostante livello di riflessione e rielaborazione ciò che interessa è la consapevolezza dell'importanza delle parole che si utilizzano in relazione all'attività lavorativa.

Questa ricerca di strategia non pretende infatti di agire sulla norma linguistica o di imporre un uso al resto della comunità dei parlanti o esercitare una moral suasion per indurre le persone a usare il linguaggio ampio (= non "come si devono dire le cose ma come si possono dire le cose"), ma punta semplicemente a provare, con strumenti "fatti in casa", a stimolare e rendere evidente l'attenzione rispetto a specifiche diversità.

Ciascuno è libero di riconoscersi in qualcuna delle strategie proposte, di immaginarne altre (e magari di farle sapere al gruppo di lavoro!) o di rimanerne indifferente, sempre all'interno dei Codici e delle regole previste dall'Amministrazione. Tuttavia ci si auspica che chiunque abbia la libertà di usare un linguaggio ampio magari in maniera discontinua, non perfettamente coerente, pur agendo con le migliori intenzioni e di verificarne gli effetti e condividerne le considerazioni conseguenti.

La lingua appartiene a chi la usa e proprio questo la rende viva e mutevole.

Inoltre le tecnologie tendenzialmente funzionano per aggiunta (es. di caratteri) e/o per facilitazione di reperimento più che non per sostituzione.

Questi ragionamenti linguistici confluiscono anche nel grande tema dell'accessibilità, definita in senso largo, di cui l'Azienda deve occuparsi, cercando di rendere possibile e meno faticoso a tutte le persone utilizzare i propri servizi siano essi a livello fisico-materiale che digitale-dermateriale-aspaziale. Da un lato determinati accorgimenti tecnici possono rendere più difficoltosa la comprensione a persone con determinate caratteristiche (es con bassa scolarità, dislessiche o neuroatipiche), generando un circolo che, nel tentativo di includere minoranze, ne escluda contemporaneamente altre. Tenendosi lontani da sterili hit parade delle diversità, la scelta di possibili strategie, sempre guidati dal primo obiettivo della comprensione da parte del soggetto interlocutore e, laddove possibile, del coinvolgimento attivo del diretto interessato di verificare con la persona stessa come vuole che ci si rivolga, si muove nella consapevolezza che, al momento, non esistono soluzioni che possano mettere universalmente d'accordo tutte le individualità.

Anche in un'organizzazione complessa come quella di questa Azienda è impensabile pensare di poter agire tutti allo stesso modo. Fornire elementi di riflessione e, per quanto possibile, suggerire accorgimenti da utilizzare è il compromesso al momento possibile in un ente che si occupa in maniera strutturata, formalizzata, di comunicare con tutte le identità possibili, a livello individuale e collettivo, molto spesso, con effetti anche a livello giuridico di quanto afferma.