



COMUNE DI
FIRENZE

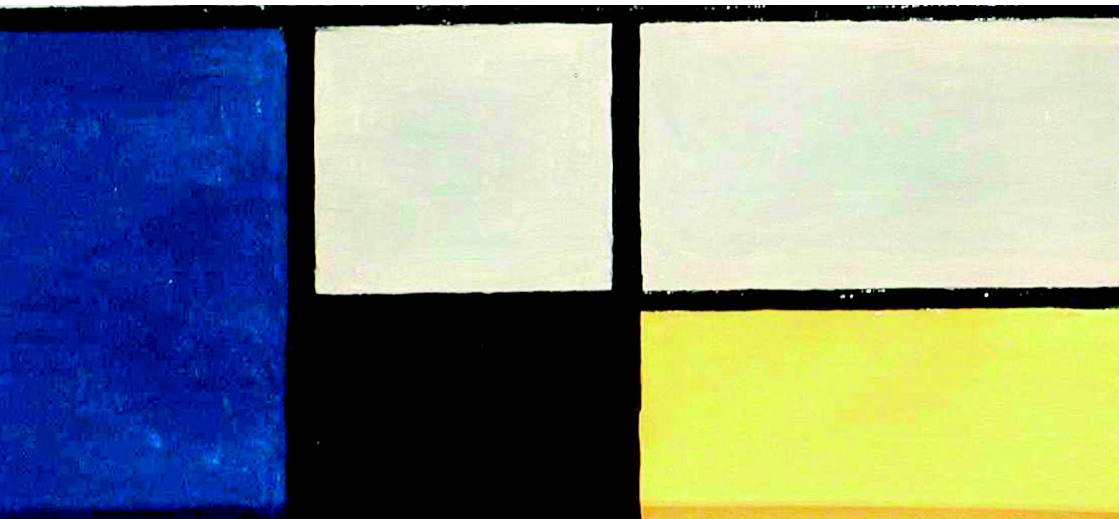


Comitato
Pari Opportunità



Cecilia Robustelli

Linee guida per l'uso del *genere* nel linguaggio amministrativo



Progetto Genere e Linguaggio
Parole e immagini della Comunicazione

Cecilia Robustelli

Linee guida per l'uso del *genere*
nel linguaggio amministrativo

PROGETTO GENERE E LINGUAGGIO.
PAROLE E IMMAGINI DELLA COMUNICAZIONE

svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca

Progetto realizzato con il finanziamento della Regione Toscana
L.R. 16/09 Cittadinanza di Genere

design e layout grafico: Eleonora Terziani, Massimo Barrettone

ISBN: 978-88-89608-43-2

Copyright © [2012] [Cecilia Robustelli] Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza *Creative Commons Attribuzione – Non opere derivate 3.0 Italia* (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/it/legalcode>)

INDICE

Premessa Il CPO e il Progetto <i>Genere e Linguaggio</i>	p. V
Presentazione Cristina Giachi <i>Assessora Pari Opportunità del Comune di Firenze</i>	p. VII
Prefazione Nicoletta Maraschio <i>Presidente dell'Accademia della Crusca</i>	p. IX
Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo	p. 1
Cecilia Robustelli <i>Università di Modena e Reggio Emilia e Accademia della Crusca</i>	
Considerazioni finali del Comitato Pari Opportunità	p. 33



IL CPO E IL PROGETTO GENERE E LINGUAGGIO

Comitato Pari Opportunità
Comune di Firenze

Le parole sono il mezzo con cui rivestiamo i nostri pensieri e li rendiamo disponibili agli altri. È infatti attraverso il linguaggio che comunichiamo, esprimiamo concetti, sentimenti, intenzioni e, come ben sappiamo, la lingua è una cosa viva che si modifica con il tempo e con le influenze che derivano dalla società.

Partendo da questi assunti il Comitato Pari Opportunità di Firenze da qualche anno ormai si sta occupando anche di linguaggio; la società nella quale viviamo si è modificata, si modifica e si modificherà ancora e occorre che il nostro linguaggio sia in grado di mettere l'accento anche, e talvolta soprattutto, sulle nuove realtà che nascono e si consolidano. Professioni e funzioni che sono state per anni di esclusivo dominio maschile sono invece oggi rivestite da uomini e donne indifferentemente e, anche se siamo molto lontani dal vivere in una società che dà pari opportunità a entrambi i generi, ci sembra doveroso che anche il linguaggio che comunemente usiamo esprima questa nuova realtà.

È per questo che abbiamo cercato il parere della più insigne accademia della lingua italiana, l'Accademia della Crusca - visto anche che abbiamo la fortuna di vivere in una città come Firenze - per potere, attraverso le raccomandazioni e le *Linee guida* della professoressa Robustelli, avere chiarezza su quali sono le strategie comunicative da adoperare per fare in modo che nel linguaggio

dell'amministrazione comunale sia riconosciuto e valorizzato anche il genere.

La Provincia di Firenze e la Regione Toscana ci hanno dato la possibilità di avviare questo percorso formativo attraverso un bando che fa riferimento alla legge regionale sulla cittadinanza di genere e speriamo che questo possa essere l'inizio di una capillare diffusione di queste conoscenze.

Il Progetto si compone anche di un altro segmento che prende in esame il linguaggio iconografico nel campo della moda e prevede una riflessione sugli effetti che i modelli proposti esercitano sulla formazione dell'identità di genere in particolare nelle giovani generazioni. La moda e l'abbigliamento infatti svolgono un ruolo significativo nel processo di costruzione dell'identità di genere femminile e maschile e quindi del concetto di femminilità e mascolinità.

Siamo state felici di poter avviare questo progetto e di essere giunte oggi alla conclusione della sua prima fase. Rimane da fare ancora molto in particolare sulla diffusione delle conoscenze e sulla formazione delle dipendenti e dei dipendenti, ma siamo certe che il CUG (Comitato Unico di Garanzia), che per legge sostituirà il CPO (Comitato Pari Opportunità), proseguirà il nostro lavoro e saprà essere un degno e capace erede di questo piccolo tesoro.

A voi tutte e tutti, buon lavoro.

PRESENTAZIONE

Cristina Giachi
Assessora Pari Opportunità

Innanzitutto vorrei ringraziare tutte le persone che hanno collaborato con entusiasmo e competenza alla realizzazione della prima fase del progetto Genere e Linguaggio.

I risultati di questo lavoro raccolto nelle *Linee guida* redatte dalla prof.ssa Robustelli sono una fondamentale base di riflessione e di azione per cominciare a costruire una sensibilità sulla forma e sull'uso della lingua italiana con riguardo al genere, quando si tratti di redigere atti amministrativi e di impostare la comunicazione verso l'esterno del Comune di Firenze.

Le parole designano cose e persone, eventi e stati di fatto; spesso inconsciamente, attraverso il linguaggio attribuiamo loro una connotazione non neutra. Attraverso il linguaggio non ci limitiamo a descrivere l'esistente ma contribuiamo, talvolta, alla costruzione e al rafforzamento di vecchi e nuovi stereotipi culturali. La lingua rispecchia la cultura della nostra società. Per queste ragioni la riflessione sul linguaggio utilizzato dalla nostra Amministrazione nella stesura dei propri atti è fondamentale per rendere tutti consapevoli delle disuguaglianze di genere presenti nella nostra società, quando non addirittura per contribuire al loro superamento.

Proprio la coesenzialità del linguaggio al pensiero rende le questioni linguistiche tanto delicate e se sappiamo che un'azione

espressamente diretta a modificare il linguaggio può sembrare artificiosa e privare la parola di quel senso di deposito della storia di un contesto sociale, che normalmente le attribuiamo, tuttavia la impellenza di un intervento sui costumi della disparità, tanto diffusi nel nostro Paese, rende anche questa artificiosità necessaria e tollerabile.

In un tempo in cui ancora ci troviamo a riflettere sui troppo numerosi ginocidi travestiti da delitti passionali, ci accorgiamo quanto siano importanti anche le parole, dietro alle battaglie sostanziali perché si affermino modelli educativi e di comportamento in grado di mettere in comunicazione e in rapporto tra loro tutte le differenze e in primis quella tra uomini e donne.

È in primo luogo all'interno delle istituzioni che tali modelli debbono essere elaborati e sperimentati. E credo che queste *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* possano costituire un validissimo punto di partenza.

PREFAZIONE

Nicoletta Maraschio
Presidente Accademia della Crusca

L'Accademia della Crusca e l'Università di Firenze, attraverso il CLIEO (Centro di Linguistica storica e teorica: Italiano, lingue Europee, lingue Orientali), in collaborazione con le Università di Modena e Reggio Emilia e di Catania, hanno iniziato nel 2009 ad affrontare il problema della semplificazione e della chiarezza del linguaggio amministrativo (progetto SLITIP *Strumenti Linguistici e Informatici per Testi Istituzionali e Professionali chiari ed efficaci*). Tale impegno è continuato negli anni successivi, grazie a una più intensa collaborazione tra linguisti, giuristi e funzionari di amministrazioni pubbliche. In particolare l'Accademia e l'Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica (Ittig, istituto del CNR) hanno curato nel 2011 la pubblicazione di una *Guida alla redazione degli atti amministrativi. Regole e suggerimenti*, alla quale hanno contribuito anche studiosi delle Università di Modena e Reggio Emilia (Cecilia Robustelli) e Catania (Gabriella Alfieri), in stretto contatto con funzionari pubblici. La *Guida* è stata presentata una prima volta nel febbraio 2011 in un importante convegno svoltosi presso l'Accademia della Crusca (*La redazione degli atti amministrativi: linguisti e giuristi a confronto*) ed è stata utilizzata in diversi corsi di formazione che si sono svolti in tutta Italia.

All'interno della *Guida* ci sono alcuni paragrafi specifici dedicati alla scelta di un linguaggio “rispettoso dell'identità di genere” nella

comunicazione istituzionale. Ma come ha notato recentemente Cecilia Robustelli (*Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico*, in *La buona scrittura delle leggi*, a cura di Roberto Zaccaria, Camera dei deputati, 2012, pp. 181-198) sono molte le difficoltà dimostrate dal “linguaggio giuridico ad accogliere proposte ragionevoli dettate dal mutamento dello *status* sociale e professionale femminile e raccomandate dalle stesse istituzioni”. Di particolare interesse lo sforzo di altri Paesi europei, e in particolare quello della Confederazione svizzera che ha promosso “una serie di azioni per la realizzazione del linguaggio della parità anche nel linguaggio dell’Amministrazione, cercando di uniformare, almeno nelle linee generali, l’atteggiamento di apertura verso l’esplicitazione del genere nelle lingue ufficiali della Confederazione”.

Ma in quell’importante convegno a palazzo Montecitorio che ha preceduto la pubblicazione degli atti dell’incontro *La buona scrittura delle leggi*, sopra citati (settembre 2011), altri relatori, a cominciare da Giuliano Amato fino alla linguista Emanuela Piemontese e all’eccellente funzionario parlamentare Valerio Di Porto, hanno tristemente sottolineato la tendenza attuale al peggioramento del linguaggio normativo e amministrativo italiano, nonostante il notevole impegno di molti soggetti fin dagli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso nel campo del drafting e nonostante l’accresciuta attenzione alla qualità anche linguistica dei testi.

Molti concordano sul fatto che la pubblicazione di regole e di guide non è assolutamente sufficiente a eliminare le molte ombre di un quadro eccessivamente complesso e stratificato. Innanzi tutto quelle regole e quelle guide dovrebbero nascere dalla confluenza di esperienze e competenze diverse. Inoltre è necessario trasformare singole occasioni di confronto e di formazione in un lavoro approfondito e continuo, capace di modificare atteggiamenti culturali radicati. È quello che da due anni l’Accademia della Crusca ha voluto fare attraverso diverse iniziative, come il progetto

di un master su *Lingua e diritto* (con l'ITTIG e l'Università) e una convenzione col Comune di Firenze, stipulata per affrontare, sotto la direzione scientifica della Prof. Cecilia Robustelli, il tema "Genere e Linguaggio. Parole e immagini della comunicazione". È stato in questo caso costituito un gruppo di lavoro formato da persone di tre direzioni: istruzione, risorse umane, ufficio del Sindaco e, in un secondo momento, da rappresentanti delle altre direzioni, con anche la partecipazione del Comitato tecnico. Si sono svolti periodici incontri in forma seminariale in cui sono stati discussi problemi teorici e metodologici, è stato selezionato il materiale da analizzare, del quale sono state proposte varie riscritture, sono finalmente state elaborate, ma solo alla fine del processo di riesame e riformulazione dei documenti, le linee guida che qui si presentano.

Se la ricerca di leggibilità e chiarezza dei testi amministrativi si scontra contro il passato e una lunga tradizione scrittoria sintatticamente contorta e inutilmente infarcita di tecnicismi superflui, l'introduzione del rispetto del genere nel linguaggio amministrativo guarda invece 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. Cecilia Robustelli ripercorre con grande competenza l'intera questione a partire dalle raccomandazioni di Alma Sabatini *Il sessismo nella lingua italiana* (1987), attraverso l'analisi di alcuni manuali e di molti statuti regionali e comunali e suggerisce che "per intervenire sul linguaggio discriminante dei testi amministrativi non è sufficiente inserire automaticamente forme femminili accanto alle corrispondenti maschili, né sapersi districare nei meccanismi di assegnazione e di accordo di genere, ma è anche e soprattutto necessario conoscere quando, come e dove intervenire". Le strategie d'intervento e le soluzioni possono

quindi essere diverse e la loro introduzione richiede grande consapevolezza e sensibilità linguistica. Non è mio compito fare qui una sintesi di queste linee guida, mi preme invece sottolineare il valore metodologico dell'intero progetto ed esprimere il mio compiacimento per i risultati presentati.

È ben noto che la lingua non è un semplice strumento di comunicazione né un banale specchio della realtà circostante. La lingua può creare realtà ed essere un potente motore di cambiamento. Credo quindi sia molto utile proiettare i risultati, pur provvisori, di questo progetto su quelli appena pubblicati nel *Rapporto 2011* della Regione Toscana (IRPET): *La condizione economica e lavorativa delle donne*, a cura di Alessandra Pescarolo. Nella nostra Regione i segnali circa l'occupazione e la crescita dell'indipendenza economica femminile restano complessivamente positivi, in linea con la media europea, nonostante un lieve calo, del 1,2%, registrato con la crisi degli ultimi 3 anni (2008: 56,2%; 2011: 55%). Nel settore dell'istruzione poi "le giovani toscane (24-34 anni) con diploma di istruzione terziaria (25%) sono quasi il doppio dei coetanei e superano il dato medio europeo (23%)". Non mancano quindi segnali positivi verso "un futuro restringimento del divario di genere", tuttavia non è ancora possibile prefigurare una chiara inversione di tendenza se le donne, anche con elevata esperienza professionale, continuano ad accedere con difficoltà "a mansioni di responsabilità". Una maggiore consapevolezza linguistica e un uso non discriminatorio della lingua possono avere un peso non indifferente all'interno di un simile quadro in movimento.

Linee guida
per l'uso del *genere*
nel linguaggio amministrativo

Cecilia Robustelli



1. Introduzione

La riflessione sul modo di rappresentare le donne attraverso il linguaggio, sull'uso di stereotipi negativi - si pensi ai proverbi e ai detti diffusi in tutta Italia - e sull'importanza del ruolo che tutto ciò svolge nel processo di costruzione dell'immagine femminile, attraversa da molti anni la nostra società. Ma ogni volta che la stampa riprende la questione, e ciò avviene soprattutto quando una donna raggiunge una posizione di prestigio, si riaccende la discussione sul modo di definirla: si può dire *ministra*? È opportuno firmarsi *la dirigente*? Le persone più attente e sensibili all'uso della lingua, poi, rimangono oggi perplesse davanti a espressioni che sembrano escludere la donna, come *la nascita dell'uomo* o *sono ammessi solo gli iscritti*.

La questione della rappresentazione della donna attraverso il linguaggio fu portata alla ribalta in Italia per la prima volta in modo sistematico e critico dal noto lavoro di Alma Sabatini *Il sessismo nella lingua italiana* (1987) in un periodo in cui la questione della parità fra donna e uomo era alla ribalta sul piano sociale e politico. Fino alla fine degli anni Ottanta però l'idea di parità sembrava implicare un adeguamento della donna al modello maschile o, più tecnicamente, una sua

“omologazione” al paradigma socioculturale maschile. Per le donne che raggiungevano posizioni professionali o occupavano ruoli istituzionali di prestigio essere incluse nel “mondo linguistico” maschile – il plurale maschile continuava ad essere l’unica forma usata per gruppi di uomini e donne anche in campo professionale o istituzionale: *i segretari, i responsabili, i dirigenti* – e sentirsi chiamare *direttore, architetto, consigliere o chirurgo* rappresentava una prova della tanto sospirata parità:

Marisa Bellisario è l’amministratore unico dell’Italtel (*Il Messaggero*, 6.11.1985)

Il sostituto procuratore della Repubblica dott.ssa Ianniello (*Corriere della Sera*, 29.11.1984)

Le istituzioni fornivano, anche se indirettamente, indicazioni per un uso della lingua che garantisse la parità fra i sessi, come si legge nella legge del 9.12.1977 n. 903 sulla *Parità tra uomini e donne in materia di lavoro* che riprendeva la direttiva del Consiglio 76/207/CEE del 9.2.1976:

(art.1) È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività a tutti i livelli della gerarchia professionale anche (...) in modo indiretto (...) a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l’appartenenza all’uno o all’altro sesso

con il risultato di diffondere, in riferimento a posizioni lavorative, l’uso del solo genere maschile a cui, da questo periodo in poi, si attribuisce l’etichetta di “maschile neutro” proprio perché usato, indifferentemente, per uomini e donne. Ma si tratta di una

definizione davvero infelice: il genere grammaticale maschile è, appunto, maschile, ed evoca esseri maschili. Il genere “neutro” in italiano, a differenza di altre lingue, non esiste. Quando il genere grammaticale maschile viene usato in riferimento a uomini e donne si tratta di una estensione del suo uso ed è più opportuno parlare di “maschile inclusivo”.

In quegli anni usare il genere maschile in riferimento alle donne non solo risulta corretto, ma viene addirittura avallato dal linguaggio istituzionale, senza che ci si renda conto di come ciò rinforzi la potente tradizione “androcentrica”, cioè incentrata sull’uomo, che caratterizzava la società italiana. Le molte forme femminili relative a professioni finalmente raggiunte dalle donne rimangono infatti “nascoste” sotto quelle maschili che ne rappresentano una specie di “incubatore” linguistico. Anche se il lungo percorso di affermazione della donna nella società compie in questi anni una notevole accelerazione con l’ingresso delle donne in istituzioni, facoltà e professioni da sempre riservate agli uomini, il linguaggio, con l’eccezione di pochi termini (*ragioniera, maestra, lavandaia, sarta*, ecc.) continua a definirle al maschile: *chirurga, imprenditrice, ministra o sindaca* sono ancora parole rare!

Proprio in quel periodo, tuttavia, il concetto di parità subiva una profonda rilettura (Robustelli 2000) grazie all’introduzione anche in Italia del concetto di *gender*, elaborato negli USA: con *gender* ‘genere’ si intende l’insieme delle caratteristiche socioculturali che si accompagnano alla appartenenza all’uno o all’altro sesso. Per ottenere la parità di diritti fra uomini e donne non era più necessario cancellare le differenze tra uomo e donna e rendere la donna “uguale” all’uomo ma, al contrario, si chiedeva di riconoscere le *differenze di genere* e di impegnarsi per la costruzione dell’*identità di genere*. E giacché dal punto di vista dell’importanza nella società, delle posizioni lavorative e istituzionali occupate, del riconoscimento dei diritti, la bilancia

pendeva pesantemente dalla parte maschile, era necessario riequilibrarla valorizzando il genere femminile, fortemente discriminato. Al linguaggio fu riconosciuto subito un ruolo potente in questo processo: era anzitutto necessario cominciare a affermare la presenza delle donne attraverso un uso della lingua che le rendesse “visibili” per poter poi riconoscere le differenze di genere. Abitudini linguistiche alle quali non era stato mai dato grande peso, come l’uso di termini maschili in riferimento alle donne o di stereotipi negativi, si caricarono quindi di un significato “sessista”: le donne dovevano essere riconosciute attraverso l’uso del genere femminile.

Un passo fondamentale verso l’affermazione dell’*identità di genere* e della cultura delle *pari opportunità*, due obiettivi fondamentali dello sviluppo sociale e dei processi educativi testimoniati anche dalla Direttiva del Consiglio dei Ministri 27.3.1997 *Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne*, fu rappresentato dal riconoscimento del linguaggio come uno strumento di azione politica all’interno del processo ormai avviato per la realizzazione della «parità di fatto, cioè a dire l’uguaglianza delle possibilità di ciascun individuo di entrambi i sessi di realizzarsi appieno in ogni campo» (A. Sabatini 1987: 23).

2. Le Raccomandazioni di Alma Sabatini

Rientra in questo processo politico-culturale il lavoro di Alma Sabatini *Il sessismo nella lingua italiana*, promosso dalla *Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna* e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, che si richiamavano al programma di governo presentato alla Camera il 9 Agosto 1983 dall’allora Presidente del Consiglio Bettino Craxi. Oggetto di analisi del lavoro di Sabatini è denunciare che «la lingua italiana,

come molte altre, è basata su un principio androcentrico: l'uomo è il parametro intorno a cui ruota e si organizza l'universo linguistico» (A. Sabatini 1987: 24) e che proprio le dissimmetrie grammaticali e semantiche che punteggiano il linguaggio lo rendono, nella generale inconsapevolezza del parlante, "sessista". La riduzione di questo lavoro a poche e succinte indicazioni operative da parte dei media non ha reso ragione al suo spessore culturale, alla sua profondità di contenuto e alle acute capacità critiche che in esso si riflettono, tutte qualità per le quali se ne consiglia caldamente la lettura integrale.¹ Ma, come dicevamo, fu appunto sul terzo capitolo, *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, e sui singoli usi sessisti che si concentrò l'attenzione del grande pubblico:

Dissimmetrie grammaticali

- maschile non marcato (uso di *uomo* con valore generico),
es. *rapporto uomo-macchina*
- maschile inclusivo, es. *gli studenti entrino uno alla volta*
- concordanza al maschile, es. *le ragazze e i ragazzi studiosi sono sempre premiati*
- uso del maschile per i titoli professionali e ruoli istituzionali prestigiosi, es. *il ministro Fornero si è recato in aula*
- uso del suffisso *-essa*, es. *la presidentessa dell'associazione Iride*

¹ Una recensione del lavoro di Alma Sabatini da parte di Giulio Lepschy (1987) che esaminava le diverse proposte alla luce di problemi generali come la funzione del genere grammaticale e il rapporto tra lingua, pensiero e realtà, insieme ad altri lavori, fece sì che le "questioni di genere" ricevessero attenzione anche dal mondo scientifico e suscitassero una discussione ormai documentata da un gran numero di studi. Per il testo integrale di *Il sessismo nella lingua italiana* si veda all'indirizzo <http://www.funzionepubblica.gov.it/media/962032/il%20sessismo%20nella%20lingua%20italiana.pdf>

Dissimmetrie semantiche

- stereotipi: aggettivi, es. *svenevole, ingenua, altruista, fragile, mite, isterica* e diminutivi, es. *mammina, mogliettina, stellina*
- polarizzazione semantica, es. *uomo libero vs donna libera, governante uomo vs governante donna*
- identificazione della donna attraverso l'uomo o la professione, es. *il prof. Baldini e signora, la moglie di, la donna di*

Particolare interesse suscitano i precisi suggerimenti per l'uso dei titoli professionali e per quelli relativi ai ruoli istituzionali di prestigio ricoperti da donne, che includevano l'abolizione delle forme in *-essa* e la loro sostituzione con quelle in *-ora* (*professora* e non *professoressa*), sui quali v. 6.1. Nonostante il patrocinio politico e il buon livello scientifico del lavoro, però, intellettuali e giornalisti affrontarono la questione sulla stampa, e la "consegnarono" al grande pubblico, con toni ironici e addirittura sarcastici:

Donne in battaglia

Com'è andata a finire poi quella storia delle femministe della Presidenza del Consiglio (Commissione per la parità), impegnate a correggere la nostra lingua, squilibrata in senso maschile, maschilista? Non è finita, è continuata. Hanno continuato, le donne protagoniste dell'iniziativa, a riproporla in televisione ed alla radio. (...) Continuiamo pure le femministe della Presidenza del Consiglio ad intervenire sulla lingua. Ma si guardino in giro. Vedano un po' se non ci sia per caso una qualche battaglia più meritevole della loro intelligenza e delle loro energie (...)
(Beniamino Placido, *la Repubblica* 16.5.1987)

3. Linguaggio di genere e istituzioni

Le proposte di Alma Sabatini trovarono subito eco nel *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche* pubblicato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (1993) e successivamente nel *Manuale di Stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio*, a cura di Alfredo Fioritto (1997).

I due manuali anticipano e insieme avviano un'operazione di revisione (ma al tempo fu definita *semplificazione*) del linguaggio amministrativo destinata a incidere profondamente sulla comunicazione istituzionale. Nel 2002 viene emanata la *Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi* del Ministro per la Funzione Pubblica (8 maggio 2002)² che contiene una serie di indicazioni per ottenere la chiarezza degli atti amministrativi, già richiesta dalla *Direttiva sulle attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni* (7 febbraio 2002)³: «La comunicazione delle pubbliche amministrazioni deve soddisfare i requisiti della chiarezza, semplicità e sinteticità e, nel contempo, garantire completezza e correttezza dell'informazione». Le proposte ministeriali risultano sintetizzate in pochi punti ai quali i redattori di atti amministrativi sono chiamati ad attenersi. Tuttavia, come giustamente hanno osservato due fra i primi studiosi di linguaggio amministrativo (Cortelazzo e Pellegrino 2003: VII), qualsiasi «impostazione precettistica, utilissima per trasformare un insieme di suggerimenti o di prescrizioni in un correttore stilistico computerizzato, tradisce una visione semplicistica della scrittura e, soprattutto, del suo apprendimento».

² <http://www.funzionepubblica.gov.it/media/342424/direttiva.pdf>

³ <http://www.funzionepubblica.gov.it/media/342445/diretcomunicaz.pdf>

Il linguaggio amministrativo e le possibilità di snellirne le sue caratteristiche più burocratiche⁴ diventano subito oggetto anche della ricerca scientifica e poi di manuali che intendono insegnare a scrivere bene un testo amministrativo, anche se non tutti tengono presente che questo «non significa, a sua volta, imparare delle regole, anche se, probabilisticamente, efficaci; significa impadronirsi di una “filosofia” di scrittura, di una serie di espedienti tecnici e della capacità di valutare pregi e difetti di tali espedienti, sia in astratto sia nei singoli contesti» (Cortelazzo e Pellegrino 2003: VIII).

Un forte richiamo alla necessità di usare un linguaggio non discriminatorio – ma nel DPR 14 maggio 2007, n. 115 *Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna* pubblicato pochi giorni prima impera ancora l’uso del genere maschile! – arriva con la Direttiva 23 maggio 2007 *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, emanata per attuare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo:

[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 che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)

Compaiono successivamente saltuarie espressioni di interesse a livello ufficiale, come in occasione della *Indagine conoscitiva sulla*

⁴ Sul “burocratese” e per la bibliografia sul linguaggio amministrativo cfr: Cortelazzo (2011).

condizione del personale femminile arruolato nelle forze armate condotta dalla 4a Commissione permanente Difesa del Senato della Repubblica⁵, nella quale si assiste a una blanda difesa dell'uso del femminile per indicare i compiti e le qualifiche delle donne che ricoprono un ruolo nelle forze armate. Nell'*Atto di Sindacato Ispettivo n° 1/00107 del Senato della Repubblica* (2007)⁶ presentato dalla senatrice Alfonzi e altri si legge

Il senato (...) impegna il Governo ad introdurre negli atti e nei protocolli adottati dalle pubbliche amministrazioni una modificazione degli usi linguistici tale da rendere visibile la presenza di donne nelle istituzioni, riconoscendone la piena dignità di *status* ed evitando che il loro ruolo venga oscurato da un uso non consapevole della lingua

Alle *Raccomandazioni* non hanno fatto seguito prese di posizione ufficiali da parte dello Stato né tantomeno linee guida, e se ciò rappresenta una posizione condivisibile da chi ritiene che l'uso della lingua non possa e non debba essere *imposto* dall'alto, non c'è dubbio che la mancanza di indicazioni esplicite abbia reso difficile l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche di quel *linguaggio non discriminatorio* tanto raccomandato dalla Direttiva 23 maggio 2007. È vero che in seguito alla riforma del Titolo V, parte seconda, della Costituzione (2001) comuni, province e regioni hanno adottato iniziative individuali in genere lodevoli, ma queste purtroppo non sono state coordinate, cosicché non è raro trovare, anche all'interno della stessa regione, comportamenti diversi. Per esempio nello Statuto della

⁵ Seduta n. 52, 8 marzo 2007 <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=SommComm&leg=15&id=262012>

⁶ XL legislatura, Atto di Sindacato Ispettivo n° 1/00107 <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/showText?tipodoc=Sindisp&leg=15&id=268278>

Regione Toscana – cui si deve la legge regionale n.16 del 2 aprile 2009 *Cittadinanza di genere* – entrato in vigore il giorno 11.2. 2005, all’art. 82 si legge «L’uso, nel presente statuto, del genere maschile per indicare i soggetti titolari di diritti, incarichi pubblici e stati giuridici è da intendersi riferito a entrambi i generi e risponde pertanto solo ad esigenze di semplicità del testo» mentre lo Statuto del Comune di Pisa (2001), art. 3.12 (e lo stesso fa quello del Comune di Taormina) recita che «in tutti gli atti del Comune è utilizzato un linguaggio non discriminante. In particolare sono espresse al femminile le denominazioni degli incarichi e delle funzioni politiche ed amministrative del Comune quando sono ricoperti da donne». Lo Statuto del Comune di Reggio Emilia stabilisce che «(Il comune opera per) riconoscere, garantire ed adottare un linguaggio non discriminante, identificando sia il soggetto femminile che il maschile» e in tal senso ha recentemente deliberato il Comune di Massarosa (delibera n. 68 del 27.10.2011). E gli esempi potrebbero continuare.

Segnalo anche una recente presa di posizione del Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano che, pur non avendo alcun valore ufficiale, è comunque significativa di un uso consapevole della lingua italiana anche per quanto riguarda il genere:

Tre donne nel governo Monti e in posizioni chiave. E da domani pregasi anche di abbandonare il maschile d’ordinanza. Le si chiami “ministre e non ministri”. Il consiglio lessicale viene, per così dire, dal presidente della Repubblica Giorgio Napolitano (...). Nel suo discorso, il Capo dello stato ha auspicato il “confronto costruttivo” tra amministrazione della giustizia e magistratura (...). Un confronto, ha spiegato Napolitano leggendo il testo del suo intervento, che “il ministro non mancherà di promuovere”. A questo punto il presidente della Repubblica si è fermato e con un sorriso rivolto a

Severino ha detto: “Anzi, mi correggo. Che la ministra non mancherà di promuovere”.

(http://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_6_3_1.wp?contentId=NOL702514_24-11-11)

4. I riflessi sul linguaggio amministrativo

Nei testi amministrativi la promozione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminante, raccomandato dalla Direttiva 23 maggio 2007, si coniuga quindi con il processo di *semplificazione* promosso dalla Direttiva 8 maggio 2002. L'invito a «curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della *cultura di genere*» spinge le amministrazioni pubbliche ad avviare percorsi di formazione anche sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo, operazione sulla quale vorrei proporre alcune considerazioni.

Si noti anzitutto che i suggerimenti e le proposte che compaiono nel lavoro di Alma Sabatini (1987) hanno costituito il punto di partenza per tutte le discussioni sulla questione e per tutte le operazioni di revisione di testi. Si sono poi aggiunte le indicazioni ricavate da lavori scientifici⁷ e, recentemente, dalla *Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*, pubblicata dalla Divisione italiana della Cancelleria Federale Svizzera, e dalla *Guida alla redazione degli atti amministrativi* redatta da un Gruppo di lavoro promosso dall'Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica (Ittig) del CNR e dall'Accademia della Crusca. Ma se tutte le pubblicazioni e i documenti prodotti da singole istituzioni e amministrazioni

⁷ Si veda la bibliografia citata in Cortelazzo e Pellegrino (2003) e in Robustelli (2000, 2011, 2012, 2012bis).

locali attraverso gli URP, i Comitati e le Commissioni Pari Opportunità, e le Consulte femminili, sottolineano la necessità di dare visibilità alla figura femminile, le modalità per realizzare concretamente un “linguaggio rispettoso dell’identità di genere” rimangono spesso solo accennate oppure, come vedremo più avanti, risultano di difficile utilizzo.

Il processo di revisione al quale molte amministrazioni pubbliche hanno sottoposto la documentazione in uso nei loro uffici ha avuto due capisaldi: (a) la sostituzione dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili; (b) l’abolizione del maschile inclusivo e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate.

Se la prima operazione ha portato a introdurre nel linguaggio amministrativo, con alterna fortuna, nuove forme femminili come *assessora*, *sindaca*, *segretaria/direttrice generale* e l’articolo *la* davanti a *dirigente*, la seconda, cioè l’abolizione del maschile inclusivo, si è rivelata molto faticosa e ha avuto in molti casi risultati insoddisfacenti. Infatti la sostituzione dell’unica forma maschile con due forme, maschile e femminile, non solo infarcisce i testi di ripetizioni e li appesantisce, ma rende difficile governare l’accordo di participi, aggettivi, pronomi: tutto ciò, comprensibilmente, rischia di frenare i tentativi di intervento sui testi con il risultato di arenare il processo di revisione.

Ma queste difficoltà sono dovute soprattutto alla meccanicità con la quale alcuni suggerimenti di Alma Sabatini sono stati arbitrariamente trasformati in vere e proprie regole. Al contrario, nella piena consapevolezza che qualsiasi intervento sul testo non può avvenire in modo meccanico, Alma Sabatini non aveva “imposto” soluzioni. Anzi, si era limitata a dire, per esempio, che «per quanto riguarda il problema complesso e di difficile soluzione del maschile non marcato, si potranno trovare spesso

delle soluzioni accettabili caso per caso» (1987: 103). E questo è proprio l'atteggiamento corretto da parte di chi pensa di intervenire su un testo: tenere conto del *tipo* di testo e della *parte* del testo che si intende modificare (intestazione, firma, corpo del testo); della esplicitezza o meno del genere del referente; della compresenza di più referenti; del tipo di destinatario; della funzione comunicativa, ecc. Qualsiasi intervento sui testi amministrativi deve salvaguardare anzitutto il loro livello di leggibilità e di efficacia comunicativa. Per intervenire sul linguaggio "discriminante" dei testi amministrativi quindi non è sufficiente inserire automaticamente forme femminili accanto alle corrispondenti maschili né sapersi districare nei meccanismi di assegnazione e di accordo di genere, ma è anche e soprattutto necessario conoscere *quando*, *come* e *dove* intervenire. In certi casi, come vedremo, all'esplicitazione delle forme maschili e femminili è preferibile proprio mantenere il maschile inclusivo, di lunga tradizione d'uso nel linguaggio amministrativo. Decidere, quindi, se sostituire o meno il maschile inclusivo nei testi che si rivolgono o si riferiscono a più referenti maschili e femminili, se usare forme maschili e femminili intere o in forma abbreviata, non può basarsi su regole standard, ma solo su un'attenta valutazione del testo sul quale si interviene. E talvolta, poi, non sono sufficienti singoli ritocchi formali ma è necessaria addirittura una riformulazione integrale del testo.

5. Il progetto *Genere e linguaggio*

Il progetto formativo *Genere e linguaggio*, promosso dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze e curato dalla sua vicepresidente Paola Mossuto, ha visto, prima di qualsiasi intervento sui testi, un'operazione di formazione di una rappresentanza del personale finalizzata alla costruzione di

specifiche competenze linguistiche attraverso la collaborazione con l'Accademia della Crusca. Il percorso formativo si è avvalso di due corsi che hanno visto la presenza di dipendenti titolari di posizioni organizzative, funzionari/e, dirigenti, articolati in una serie di incontri che hanno compreso una parte teorica e una di laboratorio. Sono state così affrontate, anche da angolazione prettamente teorica, questioni di lessico, morfologia, sintassi, linguistica testuale (tipi di testo; grado di vincolo interpretativo e di rigidità strutturale; coesione e coerenza; formazione delle parole; assegnazione e accordo di genere, ecc.) affinché le singole osservazioni e proposte sull'uso concreto della lingua potessero essere ricondotte a un quadro generale attraverso il quale discuterle, motivarle, respingerle con cognizione di causa. Il lavoro di laboratorio, effettuato su cinquanta testi selezionati e forniti dalle stesse persone che hanno partecipato ai corsi, si è basato così su scelte non più improvvisate, seppur fatte in buona fede, ma motivate, derivate da un processo di valutazione delle caratteristiche del testo, del processo comunicativo in cui era inserito, e di tutte quelle variabili che suggeriva la riflessione teorica.

I risultati raggiunti da parte di coloro che hanno partecipato ai due corsi pilota vorrebbero diventare un punto di riferimento per tutti e tutte coloro che lavorano con il linguaggio amministrativo all'interno dell'istituzione comunale. Per questo, sebbene l'intervento sui testi non possa prescindere da una opportuna e adeguata attività formativa che permetta a coloro che vi partecipano l'acquisizione di competenze specifiche, ho accettato volentieri l'invito del Comitato Pari Opportunità a fornire alcune indicazioni di massima con le quali potranno confrontarsi tutti e tutte coloro che sono interessati, e interessate, a che l'istituzione nella quale lavorano adotti un linguaggio il più possibile non discriminante attraverso la valorizzazione della presenza femminile.

Nel capitolo seguente (6) propongo quindi alcune riflessioni sull'uso del linguaggio di genere nei testi amministrativi e, in particolare, sull'uso del genere grammaticale femminile in riferimento alle donne per ciò che riguarda le denominazioni relative ai ruoli professionali o istituzionali che esse ricoprono. All'indicazione dei requisiti minimi necessari per affrontare il lavoro sui testi (6.1) e di alcune strategie d'intervento che permettono di conciliare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con la leggibilità e trasparenza dei testi richieste dalla loro primaria funzione comunicativa (6.2), seguiranno due proposte di revisione di testi elaborate durante i due corsi di formazione (6.3).

6. Indicazioni per l'uso del linguaggio di genere nei testi amministrativi

6.1 Requisiti minimi

Per affrontare consapevolmente qualsiasi intervento sui testi è richiesto il possesso di alcuni “requisiti minimi” tra i quali la conoscenza, almeno nelle loro linee generali, di alcune questioni linguistiche. All'interno del (per)corso di formazione è quindi utile, per esempio, riflettere su:

(a) Uso e distribuzione del genere grammaticale.

In italiano il genere grammaticale dei nomi è comunemente congruo con il genere biologico del referente (cioè il sesso della persona alla quale ci si riferisce): i termini che si riferiscono a un essere femminile sono di genere grammaticale femminile e quelli che si riferiscono a un essere maschile sono di genere

grammaticale maschile.⁸ L'articolo "concorda" per quanto riguarda il genere (e il numero) con il nome al quale si riferisce, quindi così come si dice *la maestra* e non *la maestro* si dirà *la ministra* e non *la ministro*. **Non c'è nessuna ragione di tipo linguistico per riservare ai nomi di professione e di ruoli istituzionali un trattamento diverso.**

La non congruenza fra genere biologico del referente e genere grammaticale indebolisce la compattezza strutturale del testo e può provocare difficoltà nella sua comprensione. Nell'esempio seguente *il ministro* è di genere maschile anche se si riferisce a una donna (*Elsa Fornero*), ma il pronome *la* (chiamarla) è femminile e, infine, *il ministro* è ancora maschile:

Letto questo messaggio, su diversi blog si trovano post che puntano il dito contro *il ministro Elsa Fornero*, per esempio qui e qui, *rea* di aver voluto censurare la Dpl di Modena (...). Mi è sembrato utile chiamarla subito per un rapido chiarimento. *Il ministro*, che oggi stava lavorando da casa a Torino, era al corrente e mi ha risposto (*La Stampa*, 13.4.2012)

Sapere che l'assegnazione e l'accordo di genere in italiano, come in altre lingue, non avvengono secondo meccanismi casuali, ma si collegano a regole (semantiche e formali) di portata generale, permette di affrontare con maggiore consapevolezza i casi di conflitto fra genere grammaticale di un nome e genere biologico del referente che si hanno, per esempio, in espressioni come "la ministro" o "il ministro Elsa Fornero", ecc.⁹

⁸ Le poche eccezioni, come per esempio *guardia*, *sentinella*, *vedetta* che sono di genere grammaticale femminile anche se si riferiscono tradizionalmente a uomini, sono del tutto ininfluenti per quanto riguarda il sistema. .

⁹ Si vedano in particolare i saggi di Anna M. Thornton 'L'assegnazione del genere' e di Cecilia Andorno 'Accordo di genere e animatezza nell'uso del sistema pronominale italiano: ipotesi per uno studio' nel volume a cura di Luraghi e Olita, 2006, rispettivamente pp. 54-71 e 124-142.

(b) Formazione delle parole.

Il lessico dell'italiano prevede sia un repertorio ormai radicato di forme femminili, sia una serie di neoformazioni. Ricordo che la maggior parte dei nuovi termini femminili per professioni o ruoli istituzionali si è “modellata” su quanto ha proposto Alma Sabatini (1987):

- i termini *-o*, *-aio/-ario* mutano in *-a*, *-aia/-aria*
es. *architetta, avvocata, chirurga, commissaria, deputata, impiegata, ministra, prefetta, notaia, primaria, segretaria (generale), sindaca*
- i termini *-iere* mutano in *-iera*
es. *consigliera, infermiera, pioniera, portiera*
- i termini in *-sore* mutano in *-sora*
es. *assessora, difensora, evasora, oppressora, revisora*, etc.
- i termini in *-tore* mutano in *-trice*
es. *ambasciatrice, amministratrice, ispettrice, redattrice, senatrice*

Nei casi seguenti la forma del termine non cambia e si ha soltanto l'anteposizione dell'articolo femminile:

- termini in *-e /-a*
es. *custode, giudice, interprete, parlamentare, preside, poeta, vigile*
- forme italianizzate di participi presenti latini
es. *agente, dirigente, inserviente, presidente, rappresentante*
- composti con capo-
es. *capofamiglia, caposervizio*.

Tuttavia, a differenza di quanto suggerito da Alma Sabatini propongo di conservare le forme in *-essa*, es. *dottoressa, professoressa*, e altre forme, come *direttrice*, che sono attestate da una lunga tradizione, sono ancora pienamente in uso, e sembrano proprio

per queste ragioni preferibili alle “nuove” forme *dottora, poeta, professoressa e direttrice*, suggerite da Sabatini.

(c) “Tipi” di testo e relative “strategie” testuali

I testi in dotazione alle amministrazioni comunali comprendono una grande varietà di forme testuali, dal modulo all’ordinanza, dalla determinazione alle lettere personali. Chi intende redigere o riscrivere un testo deve essere consapevole delle sue caratteristiche specifiche e scegliere, anche per quanto riguarda l’uso del genere, una strategia (v. 6.2) appropriata e che non contrasti con l’esigenza di chiarezza, leggibilità e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo.

6.2 Strategie d’intervento

Le strategie qui descritte esaminano i casi in cui si voglia intervenire sull’uso del genere maschile in riferimento a una o più persone.

6.2.1 Uso del genere grammaticale in riferimento a una persona definita

Come regola generale si suggerisce di usare sempre il genere grammaticale maschile o femminile congruo con il genere biologico della persona alla quale si fa riferimento: se la referente è una donna è necessario usare sempre il genere femminile e non maschile (sia che sia specificata con nome e cognome sia che non lo sia) nel corpo del testo, nell’intestazione, nell’indirizzo, nelle formule d’esordio, nella firma e, dove presente, nell’oggetto:

intestazione: *Al signor/dottor/architetto XY* oppure *Alla signora/dottoressa/architetta XY*;

formula d’esordio: *Egregio avvocato XY* oppure *Egregia avvocat YX*;

firma: *Il responsabile del procedimento* oppure *La responsabile del procedimento*;

oggetto: *Nomina del sig. XY alla carica di consigliere comunale* oppure *Nomina della signora XY alla carica di consigliera comunale*.

Si veda l'esempio seguente tratto da una determinazione:

Dato atto che con DD n. 3872 del 29.04.2010 è stato attribuito alla dipendente (...) con il coinvolgimento della Dirigente del Servizio..., Dott.ssa....

6.2.2 Uso del genere in riferimento a più persone

Le possibili strategie, oltre al mantenimento del maschile inclusivo, sono riconducibili alle due seguenti:

(a) strategia di visibilità del genere femminile

- uso simmetrico del genere, cioè esplicitazione della forma maschile e femminile es. *tutti i consiglieri e tutte le consigliere prendano posto nell'aula*, anche in forma grafica abbreviata, es. *tutti/e i/le consiglieri/e prendano posto nell'aula*

(b) strategia di oscuramento di entrambi i generi

- perifrasi che includano espressioni prive di referenza di genere, es. *persona, essere, essere umano, individuo, soggetto*
- riformulazione con nomi collettivi o che si riferiscono al servizio, es. *personale dipendente/docente, magistratura, direzione, corpo docente/insegnante, segreteria, presidenza, servizio di assistenza, utenza, consiglio, personale*

- riformulazione con pronomi relativi e indefiniti, es. *chi/ chiunque arrivi in ritardo*

Il genere può essere “oscurato” anche attraverso strategie di tipo sintattico:

- uso della forma passiva, che permette di non esplicitare l’agente dell’azione, es. *La domanda deve essere presentata* invece di *I cittadini e le cittadine devono presentare la domanda*
- uso della forma impersonale, es. *Si entra uno alla volta* invece di *Gli utenti devono entrare uno alla volta*

La scelta fra le due strategie, visibilità o oscuramento, dipende da una serie di fattori: l’intenzione comunicativa, il tipo di testo, la sua struttura, la sua lunghezza, l’importanza che assume l’esplicitazione del genere, la ricorrenza dei termini (cioè quante volte compaiono nello stesso testo) e molti altri. In alcuni casi, per esempio nei bandi di concorso, è opportuno scegliere il maschile inclusivo, magari aggiungendo una nota, per esempio *I termini maschili usati in questo testo si riferiscono a persone di entrambi i sessi* oppure, nel caso di offerte di lavoro, *Le offerte di lavoro sono valide sia per uomini che per donne*. Si raccomanda la massima coerenza nella scelta della strategia: per esempio se si opta per l’uso simmetrico è necessario mantenerlo per tutto il testo. Una valutazione preliminare delle caratteristiche del testo è quindi imprescindibile per qualsiasi intervento di revisione.

6.2.2.1 Riferimento a più persone definite

Se il riferimento è a più persone definite, che appartengono a categorie chiaramente individuate, si suggerisce di adottare il trattamento simmetrico, cioè di usare la forma maschile e la forma femminile in tutte le parti del testo: intestazione, indirizzo,

formule d'esordio, firma e, dove presente, nell'oggetto. Si consiglia la forma estesa

Costituzione con D.G. n. 378/248 del 13.05.2003, di un "Fondo Rimborsi" a favore **dei cittadini e delle cittadine** residenti nel territorio del Comune di Firenze

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*, è possibile l'uso della forma abbreviata, cioè con i due articoli o preposizioni articolate separate da una barra e seguiti dalla forma plurale:

Ai/Alle Dirigenti

L'accordo di aggettivi, participi e pronomi è di norma al maschile:

iniziative, servizi ed attività di supporto in ambito scolastico ed extrascolastico volti all'integrazione di **alunni e alunne** in situazione di handicap, disagio e /o svantaggio **compresi** nella fascia di età 3/14 anni

6.2.2.2 Riferimento a più persone "non definite"

Negli avvisi, nei comunicati stampa, e in genere quando si tratta di destinatari generici ai quali ci si rivolge più come gruppi di persone che come singoli individui può essere preferibile adottare una delle strategie di oscuramento viste in 6.2.2, per esempio l'uso di nomi collettivi (es. *personale*):

Le persone che parteciperanno saranno accompagnate da **personale volontario** e da dipendenti dell'Università dell'Età Libera. Ogni partecipante (...)

6.3 Esempi di revisione

Sono proposti qui di seguito due esempi del lavoro di revisione svolto negli incontri tenuti per i due corsi di formazione nell'ambito del progetto *Genere e linguaggio*. Di entrambi viene fornito il testo nella forma originale e la proposta di riscrittura. Dalla loro descrizione sarà possibile ricavare un'idea del tipo di discussione avviata durante gli incontri e del buon livello di competenza raggiunto dalle persone che vi hanno partecipato.

6.3.1 Prendiamo in esame una domanda di ammissione ai permessi in forma di modulo rivolta a persone portatrici di handicap che presenta il maschile inclusivo nell'intestazione e l'uso della sola forma maschile nella firma:

Mod. 24
Domanda di ammissione ai permessi art. 33 L. 104/92 (per lavoratori portatori di handicap in stato di gravità)
Data _____
Alla Direzione Organizzazione Servizio Amministrazione del Personale – SEDE
Il/La sottoscritto/a _____ (matr. _____) nato/a a _____ il _____ residente a _____ in _____ dipendente del Comune di Firenze con il profilo professionale di _____ Cat _____ con contratto a tempo: determinato <input type="checkbox"/> indeterminato <input type="checkbox"/> dal _____ al _____ part-time <input type="checkbox"/> full-time <input type="checkbox"/> in servizio presso la Direzione _____ Tel _____ essendo stato riconosciuto portatore di handicap in situazione di gravità dalla competente commissione sanitaria,
CHIEDE
Di poter fruire dei benefici previsti dall'art. 33 L. 104/92, con le seguenti modalità: <input type="checkbox"/> tre giorni mensili di permesso retribuito; <input type="checkbox"/> due ore di permesso giornaliero retribuito.
A tal fine allega certificato ASL competente, attestante situazione di handicap grave accertata ai sensi del comma 1 art. 4 L. 104/92 (in originale o copia autentica).
Firma del richiedente _____
Per presa visione: Il Dirigente responsabile della struttura di assegnazione _____

Le strategie di intervento che abbiamo visto in 6.2 includono il mantenimento del maschile inclusivo, il trattamento simmetrico attraverso l'aggiunta della forma femminile, o l'oscuramento del genere. Delle tre sembra qui preferibile la seconda, cioè il trattamento simmetrico, perché permette di mettere in evidenza chiaramente che la categoria interessata è anche quella femminile:

Domanda di ammissione ai permessi art. 33 L. 104/92
(per lavoratori/**lavoratrici** portatori/**portatrici** di
handicap in stato di gravità)

La forma estesa *lavoratrici* e *portatrici* conferisce ai due termini di genere femminile una visibilità uguale a quella dei corrispondenti termini di genere maschile. In alternativa è possibile usare solo i corrispondenti suffissi femminili:

Domanda di ammissione ai permessi art. 33 L. 104/92
(per lavoratori/**trici** portatori/**trici** di handicap in stato
di gravità)

In questo caso tuttavia “manca” la parte dei due termini femminili che porta il significato e tutta l'informazione è lasciata al suffisso (*-trici*), mentre i termini maschili compaiono nella loro interezza (*lavoratori* e *portatori*). Per questo si è preferito la forma estesa.

L'uso di forme abbreviate attraverso altri espedienti grafici, come per esempio l'inserimento dell'asterisco al posto della desinenza per indicare che si intende sia la forma maschile sia quella femminile, es. *ragazz** anziché *ragazzo/ragazza* o *ragazzo/a*, è da evitare perché può ostacolare la lettura e la comprensione del testo.

Il trattamento simmetrico rappresenta una strategia da adottare solo in testi brevi o che non richiedono molte ripetizioni

delle due forme perché queste appesantiscono notevolmente i testi stessi. L'accordo di aggettivi, sostantivi, forme participiali, pronomi in posizione predicativa è preferibilmente al maschile. Le eccezioni sono limitate a testi brevissimi nei quali si intende enfatizzare la presenza di uomini e donne oppure, come in questo caso, a testi che hanno una struttura corrispondente a quella di un modulo.

Al termine della discussione e delle operazioni di revisione la proposta di riscrittura del testo è la seguente:

Mod. 24
Domanda di ammissione ai permessi art. 33 L. 104/92 (per lavoratori/ lavoratrici portatori/ portatrici di handicap in stato di gravità)
Data _____
Alla Direzione Organizzazione Servizio Amministrazione del Personale – SEDE
Il/La sottoscritto/a _____ (matr. _____) nato/a a _____ il _____ residente a _____ in _____ dipendente del Comune di Firenze con il profilo professionale di _____ Cat _____ con contratto a tempo: determinato <input type="checkbox"/> indeterminato <input type="checkbox"/> dal _____ al _____ part-time <input type="checkbox"/> full-time <input type="checkbox"/> in servizio presso la Direzione _____ Tel _____, essendo stato/a riconosciuto/a portatore/ portatrice di handicap in situazione di gravità dalla competente commissione sanitaria,
C H I E D E
Di poter fruire dei benefici previsti dall'art. 33 L. 104/92, con le seguenti modalità: <input type="checkbox"/> tre giorni mensili di permesso retribuito; <input type="checkbox"/> due ore di permesso giornaliero retribuito.
A tal fine allega certificato ASL competente, attestante situazione di handicap grave accertata ai sensi del comma 1 art. 4 L. 104/92 (in originale o copia autentica).
Firma del/ della richiedente _____
Per presa visione: Il/ La Dirigente responsabile della struttura di assegnazione _____

6.3.2 Vediamo ora un'interrogazione che presenta l'uso del maschile inclusivo nel corpo del testo:

PRESO ATTO che in data 15.3.2011 il Senato ha approvato a larga maggioranza un decreto legislativo sulle quote rosa nei CdA delle società quotate in borsa; [...] CONSTATATO, inoltre, che il Consiglio Comunale nella seduta dell'11 giugno 2007 ha approvato la delibera n. 402 che modifica l'articolo 3.3 in considerazione del fatto che, nonostante quanto previsto dal regolamento sulla nomina dei rappresentanti, in quel periodo negli enti nelle associazioni e nelle società partecipate, su un totale di circa 202 rappresentanti nominati dal Comune, le donne erano poco più del 16% e di queste all'interno delle società per azioni la rappresentanza femminile di nomina comunale si riduceva a poco più del 10%, integrando così l'articolo 3.3 *“Nei casi in cui le nomine e le designazioni da effettuare siano in numero dispari, si provvederà a garantire il rispetto della proporzione suddetta all'interno di analogo organismo di successiva scadenza”*.

CONSIDERATO che il Consiglio Comunale l'11 giugno 2007 ha approvato anche un ordine del giorno il n. 487, collegato a suddetta delibera, che impegna il Sindaco a produrre ogni anno, in concomitanza della presentazione del rendiconto consuntivo, il quadro delle nomine effettuate nell'anno, diviso per genere

Interroga il Sindaco per sapere

- Il numero dei rappresentanti nominati dal Comune presso enti, aziende e istituzioni;
- Se per tali nomine ha rispettato le condizioni di pari opportunità previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e dagli indirizzi riportati nel regolamento approvato dal Consiglio Comunale. In caso negativo si chiede di conoscere le motivazioni di tali scelte;
- Come intende procedere per le future nomine e se ha intenzione di rivedere il regolamento per gli indirizzi e la nomina dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende e istituzioni;
- Se nella presentazione del rendiconto consuntivo pensa di dar attuazione all'O.d.G. n. 487/2007 approvato dal Consiglio Comunale presentando le nomine effettuate nell'anno precedente divise per genere;
- Se intende sensibilizzare da subito i CdA di enti, aziende e istituzioni affinché venga attuata prima ancora dell'entrata in vigore della normativa una sostanziale pari opportunità di genere. [...]

Delle strategie viste in 6.2 viene escluso sia il mantenimento del maschile inclusivo sia qualsiasi altra strategia di oscuramento che costringerebbe a cancellare un termine, “rappresentanti”, che nel linguaggio amministrativo ha un valore quasi “tecnico”. Proviamo quindi a adottare il trattamento simmetrico e a sostituire il maschile con entrambe le forme, maschile e femminile. In

questo caso *rappresentanti* è una forma che vale sia per il maschile sia per il femminile plurale e la specificazione del genere è affidata all'articolo. È possibile scegliere se ripetere il sostantivo o introdurre solo la preposizione articolata femminile accanto a quella maschile: *dei/delle rappresentanti*. L'accordo di eventuali aggettivi, pronomi, participi è al maschile ma se il testo, come in questo caso, prevede poche ripetizioni e si intende sottolineare la referenza ai due generi, è possibile declinarli in forma abbreviata al maschile e femminile, come qui si è fatto per il participio "nominati". La proposta di riscrittura che risulta dalla discussione è la seguente:

PRESO ATTO che in data 15.3.2011 il Senato ha approvato a larga maggioranza un decreto legislativo sulle quote rosa nei CdA delle società quotate in borsa; [...] CONSTATATO, inoltre, che il Consiglio Comunale nella seduta dell'11 giugno 2007 ha approvato la delibera n. 402 che modifica l'articolo 3.3 in considerazione del fatto che, nonostante quanto previsto dal regolamento sulla nomina dei/**delle** rappresentanti, in quel periodo negli enti nelle associazioni e nelle società partecipate, su un totale di circa 202 rappresentanti nominati/**e** dal Comune, le donne erano poco più del 16% e di queste all'interno delle società per azioni la rappresentanza femminile di nomina comunale si riduceva a poco più del 10%, integrando così l'articolo 3.3 "*Nei casi in cui le nomine e le designazioni da effettuare siano in numero dispari, si provvederà a garantire il rispetto della proporzione suddetta all'interno di analogo organismo di successiva scadenza*".

CONSIDERATO che il Consiglio Comunale l'11 giugno 2007 ha approvato anche un ordine del giorno il n. 487, collegato a suddetta delibera, che impegna il Sindaco a produrre ogni anno, in concomitanza della presentazione del rendiconto consuntivo, il quadro delle nomine effettuate nell'anno, diviso per genere

Interroga il Sindaco per sapere

- Il numero dei/**delle** rappresentanti nominati/**e** dal Comune presso enti, aziende e istituzioni;
- Se per tali nomine ha rispettato le condizioni di pari opportunità previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e dagli indirizzi riportati nel regolamento approvato dal Consiglio Comunale. In caso negativo si chiede di conoscere le motivazioni di tali scelte;
- Come intende procedere per le future nomine e se ha intenzione di rivedere il regolamento per gli indirizzi e la nomina dei/**delle** rappresentanti del Comune presso enti, aziende e istituzioni;
- Se nella presentazione del rendiconto consuntivo pensa di dar attuazione all'O.d.G. n. 487/2007 approvato dal Consiglio Comunale presentando le nomine effettuate nell'anno precedente divise per genere;
- Se intende sensibilizzare da subito i CdA di enti, aziende e istituzioni affinché venga attuata prima ancora dell'entrata in vigore della normativa una sostanziale pari opportunità di genere. [...]

7. Conclusioni

Le questioni relative all'uso del genere grammaticale maschile per referenti femminili e del maschile inclusivo richiedono dunque di essere considerate anche alla luce della teoria per poterne cogliere appieno le implicazioni sul piano testuale e comunicativo e operare di conseguenza scelte consapevoli. Se nel linguaggio quotidiano queste possono essere lasciate alla libertà individuale, per quanto riguarda il linguaggio amministrativo sarebbe preferibile adottare un'impostazione condivisa le cui linee applicative del resto sono già state tracciate anche da atti ufficiali e vanno nella direzione di dare visibilità alla presenza femminile. La prassi scrittoria molto variegata che emerge a proposito dell'uso del genere dall'esame della documentazione delle amministrazioni pubbliche è dovuta a una serie di fattori, quali la novità della proposta di intervenire sul linguaggio amministrativo che per la sua tradizione secolare presenta una certa cristallizzazione; l'esitazione a cambiare abitudini linguistiche consolidate (su tutto l'uso del maschile inclusivo); la difficoltà di intervenire sui testi senza il pieno possesso delle nozioni linguistiche necessarie; ecc. L'interesse per la questione che continua ad essere manifestato anche con un atteggiamento giustamente problematico e teso ad avere risposte certe (che mal si conciliano con l'uso della lingua!) da amministrazioni e istituzioni, anche in seguito al confronto con quanto accade in altre lingue europee, conferma che davvero in italiano «un nuovo fronte di crisi si è aperto col porsi delle questioni di genere» (F. Sabatini 2008: 10). D'altra parte lo sforzo compiuto da molte amministrazioni di affrontare la questione attraverso la formazione del loro personale incoraggia a sperare che l'applicazione dei numerosi suggerimenti raccolti dalla letteratura scientifica, e circolanti in vario formato all'interno degli uffici, 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.

BIBLIOGRAFIA

La bibliografia sulla questione è ormai molto ampia: mi limito pertanto a fornire solo le indicazioni relative ai lavori citati nel testo – che a loro volta contengono molte indicazioni bibliografiche – e a una raccolta di saggi, a cura di Sapegno (2010), che offre un interessante quadro del dibattito critico ancora assai vivace sulla relazione tra il linguaggio e la rappresentazione/costruzione della realtà.

Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche, 1993, Roma, Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Cortelazzo Michele, e Pellegrino Federica, 2003, *Guida alla scrittura istituzionale*, Roma-Bari, Laterza

Cortelazzo Michele, 2011, *Burocratese*, Portale *Treccani.it*, http://www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/burocratese/cortelazzo.html

Fioritto Alfredo (a cura di), 1997, *Manuale di Stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, Bologna, ilMulino

Guida alla redazione degli atti amministrativi, 2011, Firenze, Ittig e Accademia della Crusca

Lepschy Giulio C., 1987, *Sexism and the Italian Language*, «The Italianist» VII, pp. 158-169

Luraghi Silvia e Olita Anna (a cura di), 2006, *Linguaggio e genere*, Roma, Carocci

Pari trattamento linguistico. Guida al trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione, 2012, Berna, Cancelleria federale, Servizi linguistici centrali, Divisione italiana

Robustelli Cecilia, 2000, *Lingua e identità di genere*, in «Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata», XXIX, pp. 507-527

Robustelli Cecilia, 2011, *Lingua, genere e politica linguistica nell'Italia dopo l'Unità*, in *Storia della lingua e storia dell'Italia unita. L'italiano e lo stato nazionale*, a cura di Nicoletta Maraschio, Silvia Morgana, Annalisa Nesi, Atti del IX Convegno dell'Associazione per la Storia della lingua italiana (Firenze, 2-4 dicembre 2010), Firenze, Cesati, pp. 587-600

Robustelli Cecilia, 2012, *Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico*, in *La buona scrittura delle leggi*, a cura di Roberto Zaccaria, Atti del convegno (Roma, 15.9.2011), Roma, Camera dei deputati, pp. 181-198

Robustelli Cecilia, 2012bis, *Uso della lingua e valorizzazione delle differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, in *La rivoluzione organizzativa. Le differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, a cura di Rita Biancheri, Collana *Studi di genere e pari opportunità*, Pisa, Plus – Pisa University Press, pp. 115-123

Sabatini Alma, 1987, *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri

Sabatini Francesco, 2008, *La tempesta delle lingue*, Firenze, Cesati

Sapegno Maria Serena (a cura di), *Che genere di lingua?* Roma, Carocci, 2010



CONSIDERAZIONI FINALI DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Dalle indicazioni della professoressa Robustelli risulta chiaro che non è possibile contare su regole categoriche e prescrittive a cui far riferimento per avviare e strutturare quel cambiamento, previsto dalla normativa, sulla comunicazione scritta dell'amministrazione comunale che ogni dipendente dovrà tener presente ogni volta che scriverà una determinazione, una lettera, una qualsiasi comunicazione.

Chiedere a quasi 5000 dipendenti di impegnarsi a realizzare l'obiettivo del progetto *Genere e linguaggio. Parole e immagini della comunicazione* rasenta forse l'utopia, ma vale la pena provare se si pensa che con questo vogliamo produrre un cambiamento culturale che andrà a vantaggio di tutta la cittadinanza.

Questa azione vuole essere il contributo dell'Amministrazione comunale e del Comitato Pari Opportunità per la realizzazione di una società che attribuisca uguale valore a ciascun individuo, che rispetti le differenze e ne riconosca la ricchezza e l'importanza.

Tutto questo lo si può raggiungere solo chiedendo impegno e condivisione a ogni dipendente, che potrà pertanto decidere quanto e come dedicarsi a questa impresa, avendo però presente la volontà dell'Amministrazione comunale di realizzare questo progetto in cui ha investito risorse ed energie.

Si può facilmente capire quanto il coinvolgimento e il lavoro quotidiano dei dipendenti e delle dipendenti sia determinante e richieda attenzione e sostegno da parte di chi ha voluto questo progetto. Solo in corso d'opera, però, sarà possibile individuare, di volta in volta, le difficoltà e i punti critici per cui approntare soluzioni, sollecitazioni e sostegno.

Perciò importante è iniziare: anzitutto leggendo queste linee guida e dedicandovi tempo ed attenzione perché sono parte del nostro lavoro, poi mettendo in pratica le indicazioni che abbiamo letto, cominciando da quelle che ci sono più congeniali o che ci è più facile inizialmente condividere.

Il Comitato Pari Opportunità riconosce la rilevanza che in questo processo assume la formazione e auspica che ci possano essere momenti formativi programmati, però è convinto che sia possibile avviare questo processo anche perché le persone, che hanno partecipato al percorso formativo, previsto dal progetto, hanno acquisito consapevolezza, conoscenze e competenze e possono svolgere, nella Direzione di appartenenza, il compito di sostegno e sollecitazione al cambiamento.

Un aiuto inoltre ci può venire dalle indicazioni sotto elencate, frutto della nostra esperienza di formazione e corrispondenti alle indicazioni delle *Linee Guida*, che possono essere dei validi punti di riferimento:

1. la lingua italiana non ha il genere neutro mentre contiene tutte le indicazioni per utilizzare, qualora non sia ancora in uso, la forma femminile;
2. non esistono parole “brutte” e se esistono non sono solo quelle di genere femminile. Ci sono invece parole “nuove” con cui dobbiamo prendere confidenza;
3. se la referente è una donna è necessario usare sempre il genere femminile e non maschile (sia che sia specificata con nome e cognome sia che non lo sia) nel corpo del testo come nell'intestazione, nell'indirizzo, nelle formule d'esordio, nella firma e, dove presente, nell'oggetto;

4. esistono diverse strategie che si possono usare a seconda della struttura del testo, della sua lunghezza e di ciò che si vuole mettere in evidenza:
 - visibilità del genere femminile: es. i dipendenti e le dipendenti.....i/le dipendenti;
 - oscuramento di entrambi i sessi attraverso l'uso di vocaboli privi di referenza di genere (es.: il personale) o l'uso della forma passiva (es. la domanda deve essere presentata...) che non richiede l'espressione dell'agente.

Questo cambiamento ci viene richiesto dalle norme di legge, dalle donne che non si vedono rappresentate dal linguaggio in uso e dalle bambine che sentono di essere presenti nel mondo e nella società al pari dei bambini e che devono poter continuare a sentirsi così anche una volta diventate donne.

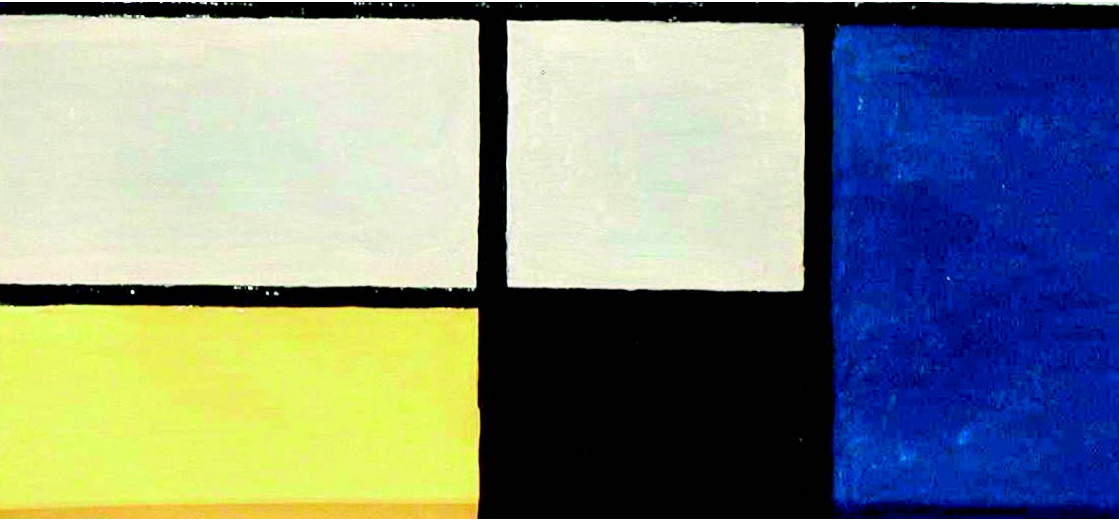
Tutto questo non è facile, come non lo sono anche tante altre cose nella vita con le quali, comunque, ci sperimentiamo e ci impegniamo.

In questa nostra esperienza l'Istituzione si mette in gioco, rivede un aspetto del proprio lavoro con il proposito di modificarlo, e coinvolge in questa scelta tutto il personale, a partire dai livelli apicali fino a raggiungere tutti gli altri, affidando a tutti e a tutte indistintamente il compito di realizzare questo obiettivo e di essere autori e autrici del cambiamento.

Raccogliamo la sfida?

Ci diamo fiducia reciproca di essere capaci di riuscire in questa impresa?

maggio 2012



Comitato
Pari Opportunità Collana *Dire Donna*

ISBN 978 - 88 - 89608-43 - 2