



**INDIRIZZI PER UN LINGUAGGIO
AMMINISTRATIVO E ISTITUZIONALE ATTENTO
ALLE DIFFERENZE DI GENERE**



Introduzione

Uno degli obiettivi del Programma Annuale delle Attività, per l'anno 2021, approvato con Delibera n. 95/2021 dal Consiglio SNPA, è quello di promuovere, nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi dell'SNPA, l'uso di un linguaggio non discriminatorio, attento alle differenze di genere e rispettoso degli orientamenti sessuali in una prospettiva di uguaglianza, apertura e inclusione.

L'introduzione di un linguaggio di genere nella pubblica amministrazione non è un mero formalismo, ma il riconoscimento della presenza nei luoghi di lavoro di uomini, donne e di ogni altra identità di genere. Da qui deriva la necessità di un adeguamento del linguaggio, verbale e non verbale, e di stili comunicativi nel pieno rispetto dell'identità di genere.

L'evoluzione dell'organizzazione sociale e del mondo del lavoro, a partire dagli anni 70, ha determinato una presenza significativa delle donne nei luoghi di lavoro modificandone la struttura, mettendo in evidenza la necessità di rendere visibile oltre al lavoro degli uomini quello delle donne. Nel corso del tempo gli individui hanno espresso percorsi di definizione delle identità di genere che necessitano del pieno riconoscimento nelle organizzazioni del lavoro.

Il linguaggio sintetizza il mutamento socioculturale, pertanto un suo uso consapevole e critico fornisce gli strumenti necessari per migliorare non solo la comunicazione, ma, soprattutto, per l'affermazione di principi di eguaglianza e il rispetto dei diritti. Nei luoghi di lavoro, soprattutto della pubblica amministrazione, il suo significato assume una valenza specifica anche per la capacità di innovazione sociale che viene riconosciuta all'amministrazione pubblica.

Anche l'Accademia della Crusca, che continua a essere il maggior punto di riferimento della linguistica e filologia italiana, invita a rappresentare donne e uomini con nomi declinati coerentemente al femminile e al maschile liberando il codice linguistico da presunte rigidità che ne avrebbero impedito le modifiche.

Il richiamo alla necessità di usare un linguaggio non discriminatorio è supportato da atti normativi estremamente importanti che testimoniano l'urgenza di una modifica linguistica nel pieno rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori:

1. Assemblea Generale ONU 18 dicembre 1979 adotta la "Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna",



in cui viene anche prevista l'istituzione di un Comitato per l'eliminazione della discriminazione nei confronti della donna;

2. Legge n. 903 del 9.12.1977 "Parità tra uomini e donne in materia di lavoro" in ottemperanza della Direttiva del Consiglio UE 76/207/CEE del 9.2.1976;

3. Direttiva del Consiglio dei Ministri 27.3.1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne";

4. Direttiva 23 maggio 2007 "misure per parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche" in attuazione della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo: "...le amministrazioni pubbliche devono utilizzare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includono persone dei due generi...";

5. Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012 che va nella direzione di un uso corretto del linguaggio sotto un profilo linguistico e rispettoso della dignità e delle istanze di parità anche dal punto di vista giuridico;

6. Comunicazione della Commissione Europea 2020 "*Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*" in cui è anche inserito l'obiettivo di utilizzare il linguaggio di genere negli atti dei singoli Stati;

7. Norme regionali sul tema (es. Legge della Regione Sardegna n. 24 del 20 ottobre 2016).

La rete CUG Ambiente ritiene di dover tenere conto, in particolare, della:

a) convinzione che gli interventi sui testi devono essere effettuati non in modo meccanico ma ponderato dopo un'attenta ricognizione e, successivamente, valutazione funzionale del tipo di testo sul quale si interviene;

b) necessità di "tenere conto del *tipo* di testo e della *parte* del testo che si intende modificare (intestazione, firma, corpo del testo); della esplicitazione o meno del genere del referente; della compresenza di più referenti; del tipo di destinatario; degli obiettivi comunicativi, ecc;

c) possibilità di calibrare con l'opportuno equilibrio e, quindi, di scegliere la modalità di intervento più adatta (esplicitazione delle forme maschili e femminili, lessicalizzate o mediante marche desinenziali e/o suffissali specifiche; uso del maschile inclusivo; riformulazione integrale del testo) sulla



base della funzione e dell'intenzione comunicativa propria dei singoli tipi testuali;

d) volontà di salvaguardare il livello di leggibilità e di efficacia comunicativa dei testi.

Per maggiore comprensione, si riporta quanto puntualizzato nel capitolo *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana* (a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987), sugli usi più sessisti sui quali si concentra maggiormente l'attenzione.

Si riassumono qui di seguito:

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 Falcucci si è recato in aula*;

Dissimmetrie semantiche

- stereotipi: frequente uso in riferimento alle donne di aggettivi che indicano fragilità, es. *svenevole, ingenua, altruista, fragile, mite, isterica* e diminutivi, es. *mamma, 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....*”



Linee guida

Quando ci si riferisce a una donna si usa il genere grammaticale femminile. Sostituire la desinenza o il suffisso.

I termini in:

- *-o, aio/-ario* mutano in *-a, -aia/-aria* (sindaca, avvocata, impiegata, funzionaria, segretaria)
- *-iere* mutano in *-iera* (ragioniera, consigliera, ingegnera, portiera)
- *-sore* mutano in *-sora* (assessora, difensora, revisora)
- *-tore* mutano in *-trice* (amministratrice, ricercatrice, direttrice, ispettrice, programmatrice).

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

- *termini in -e* (la responsabile, la custode, la portavoce)
- *forme italianizzate di participi presenti latini* (la dirigente, la presidente, la rappresentante)
- *termini in -a* (l'analista, la professionista, la giornalista, la collega)

Anteporre l'uso dell'articolo ai nomi composti,

- i nomi composti da capo muta in capi (la capo ufficio, le capi ufficio)

Uso della concordanza al femminile:

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

Ricerca termini neutri collettivi per correggere il maschile presunto universale ed evitare anche una soluzione appesantita, dunque preferire "il personale" a "i/lavoratori/trici".

Declinare al femminile e al maschile tutti i titoli (il direttore e la direttrice) e ruoli professionali (il biologo e la biologa, il geologo e la geologa, il chimico e la chimica ...), compresi gli aggettivi ed i verbi a questi correlati; ciò potrà comportare l'uso di forme ripetitive quali "i direttori e le direttrici" o il ricorso alla barra "le/i ...".

Ricorrere a soluzioni sintattiche e non solo lessicali per correggere le asimmetrie nella comunicazione ed evitare lungaggini e barre, come ad esempio il ricorso al termine "il personale" in sostituzione della locuzione "dei dipendenti" che andrebbe riformulata come "dei e delle dipendenti".



Bilanciare le immagini in modo da includervi sempre le differenze di genere insieme a quelle etniche e culturali che arricchiscono il luogo di lavoro.

Nelle comunicazioni evitare l'utilizzo di aggettivi non uniformi e con diverso significato per uomini e donne (ad esempio "Egregi colleghi, gentili colleghe"). L'espressione "Gentili" potrà essere utilizzata sia con riferimento a donne che uomini. In alternativa è possibile utilizzare le forme superlative "Gentilissime" e "Gentilissimi".

Procedere alla revisione della documentazione in uso nel SNPA (Agenzie e ISPRA), al fine di eliminare gli usi della lingua che possono essere discriminatori.

LA RETE CUG AMBIENTE

Bibliografia:

- Accademia della Crusca, Guida alla redazione degli atti amministrativi, Ittig e Accademia della Crusca, Firenze, 2011
- Parlamento Europeo, La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo, edito dal Parlamento Europeo, 2008
- (http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187102/GNL_Guidelines_IT-original.pdf)
- Perra M.S. - E. Ruspini E., La società del maschile 'neutro'. Alle radici dell'ostilità verso un linguaggio sessuato e 'non umano', <http://www.ingenera.it>, 21/4/2015
- Robustelli C., Lingua e identità di genere, «Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata», XXIX, 2000.
- Robustelli C., 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, Atti del IX Convegno dell'Associazione per la Storia della lingua italiana (Firenze, 2-4 dicembre 2010), Firenze, Cesati, 2010), Firenze, Cesati, 2011.
- Robustelli C., Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, progetto "Genere e linguaggio" promosso dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze in collaborazione con l'Accademia della Crusca, Firenze, Comune di Firenze, 2012.
- Sabatini A., Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana tratto da Il sessismo nella lingua italiana, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione Nazionale per le Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1987.
- Strategia Europa 2020, http://ec.europa.eu/europe2020/index_it.htm.