

un approccio di genere al linguaggio amministrativo

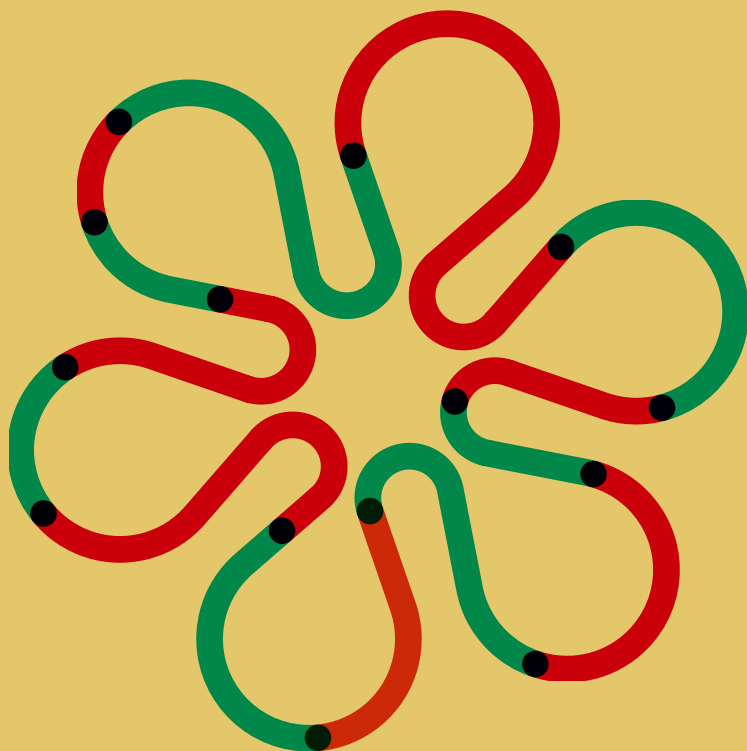
Silvia Giorcelli • Maria Spanò • Rachele Raus
Miriam Abouyaala • Igor Catrano • Viviana Patti



Università
degli Studi
di Torino



Linee Guida -
Una proposta
del CUG
e della Consigliera
di Fiducia
dell'Università
degli Studi
di Torino





un approccio di genere al linguaggio amministrativo

Silvia Giorcelli • Maria Spanò • Rachele Raus
Miriam Abouyaala • Igor Catrano • Viviana Patti

luglio 2015



Università
degli Studi
di Torino



Linee Guida -
Una proposta
del CUG
e della Consigliera
di Fiducia
dell'Università
degli Studi
di Torino

indice

Il CUG e il progetto “Un approccio di genere al linguaggio amministrativo”

(Silvia Giorcelli) ———— **p. 4**

La discriminazione attraverso le parole

(Maria Spanò) ———— **p. 8**

Le questioni non risolte dal punto di vista linguistico

(Rachele Raus) ———— **p. 18**

Materiali esaminati

(Miriam Abouyaala, Igor Catrano) ———— **p. 30**

Proposte di soluzione

(Rachele Raus) ———— **p. 34**

Elenco dei problemi linguistici più comuni riscontrati e proposte di soluzione (Tabella)

(Miriam Abouyaala, Igor Catrano, Viviana Patti) ———— **p. 38**

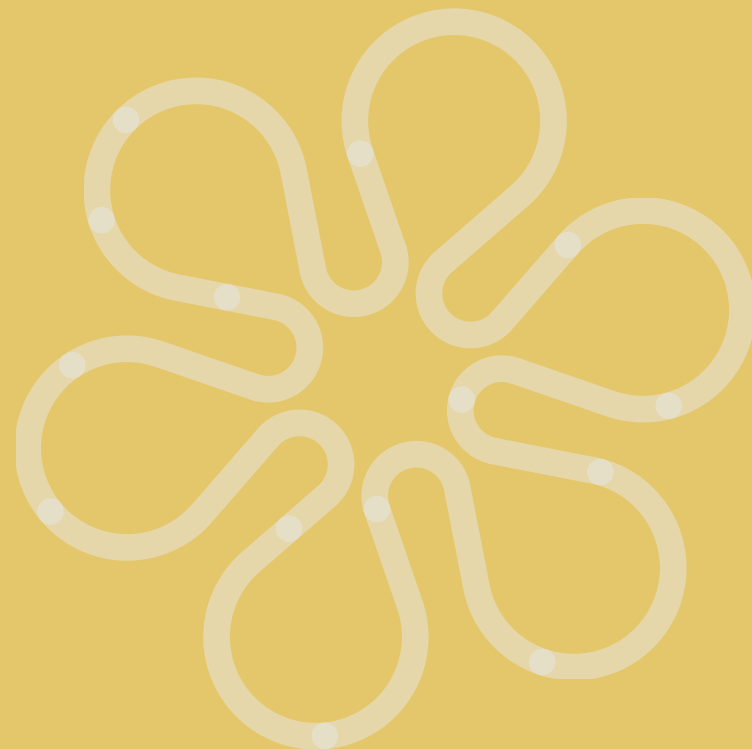
Le autrici/gli autori ———— **p. 60**

Bibliografia e sitografia ———— **p. 62**

Il CUG e il progetto “Un approccio di genere al linguaggio amministrativo”

Prof.a **Silvia Giorcelli**

PRESIDENTE
COMITATO UNICO DI GARANZIA



In Italia l'attenzione a un uso non discriminatorio del linguaggio in termini di genere ha una storia ormai trentennale. Il primo studio organico sul sessismo linguistico si deve ad Alma Sabatini (1922-1988), militante radicale e attivista femminista: nel 1986, per conto della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Sabatini curò una breve, ma innovativa, pubblicazione dal titolo *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, linee guida rivolte alle scuole e all'editoria scolastica per proporre l'eliminazione degli stereotipi di genere dal linguaggio. Nelle *Raccomandazioni* si metteva in risalto la prevalenza del genere maschile usato in italiano anche con doppia valenza per indicare il femminile (il cosiddetto “maschile neutro”) e si sottolineava il mancato uso di termini istituzionali declinati al femminile.

Gli spunti offerti da Sabatini costituirono il punto di partenza per riflettere sugli usi linguistici come strumento indispensabile per agire sul piano politico e culturale, per riconoscere le differenze di genere e per agevolare la costruzione di una cultura di genere condivisa. Le *Raccomandazioni* furono sostanzialmente ignorate e dunque il Ministero per la Funzione Pubblica, recependo altresì le sollecitazioni provenienti dall'Unione Europea, emanò la Direttiva 23 maggio 2007 (*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*) con la quale si imponeva alle pubbliche amministrazioni di utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio e a curare in tal senso la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale. Tappe recenti di questo percorso sono rappresentate da una iniziativa del Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze che, in collaborazione con l'Accademia della Crusca, ha varato nel 2012 un ambizioso progetto, “Genere e linguaggio” e ha proposto le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio*

amministrativo curate dalla linguista Cecilia Robustelli; infine, dalla recente campagna torinese *Donne con la A* promossa dal comitato SeNonOraQuando, a riprova che lo sforzo di evitare gli usi linguistici sessisti è ormai diventato un fattore di mutamento linguistico nazionale.

Nonostante le raccomandazioni europee e l'impegno di singole studiose, non è ancora diffusa una matura sensibilità verso la discriminazione di genere nei documenti: pesano, da un lato, un pregiudizio diffuso circa l'inutilità di questa pratica e, dall'altro, la difficoltà reale di trovare una soluzione tecnica che non appesantisca inutilmente i testi. Su entrambi i fronti occorre lavorare: sebbene studi recenti dimostrino chiaramente lo stretto legame tra l'uso linguistico e la disparità sociale di potere, ancora molte donne che occupano ruoli decisivi in politica, nelle istituzioni e nel mondo del lavoro continuano a rifiutare il femminile, come se fosse sminuente rispetto al ruolo ricoperto e preferiscono il maschile in nome di un "neutro" che la nostra lingua non prevede. Quanto alle soluzioni, le linguiste hanno via via proposto tecniche diverse che, nel rispetto della lingua italiana, della sua economia ed efficacia, tendono a eliminare il più possibile la supposta "neutralità" del genere maschile.

Molte università italiane, grazie al lavoro di docenti impegnate, hanno elaborato riflessioni importanti su genere e linguaggio e hanno approfondito le relazioni reciproche tra cambiamento socio-culturale ed evoluzione degli studi linguistici, a partire dall'idea che le parole possano essere un efficace strumento della lotta alle disuguaglianze di genere. Anche il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo di Torino lavora da anni per monitorare e per superare problemi e disagi legati a tutte le possibili discriminazioni all'interno dell'Ateneo: fra queste, il linguaggio usato negli atti burocratico-amministrativi e nella modulistica, con la quale personale studentesco, docente e tecnico-amministrativo ha quotidianamente a che fare. Grazie soprattutto all'impegno dell'Avv.a Maria Spanò, già Consigliera di Fiducia dell'Università di Torino, il

Comitato Unico di Garanzia ha preso atto di una situazione evidentemente discriminatoria nel linguaggio e ha deciso di proporre un intervento correttivo mirante a ristabilire equità di genere, maschile e femminile, e a rimuovere vecchi stereotipi oggi ritenuti sessisti. Con l'aiuto di una linguista dell'Ateneo, Prof.a Rachele Raus, e con la supervisione di un piccolo ma impegnato gruppo di lavoro interno al Comitato stesso, si è proceduto a selezionare alcuni documenti di lavoro "affetti" da sessismo linguistico e a proporre una nuova e più rispettosa versione.

Si tratta naturalmente di una proposta che speriamo possa essere recepita a livello istituzionale e diventare presto operativa: riteniamo che l'Università di Torino, avendo al proprio interno competenze e sensibilità eccellenti, debba necessariamente collocarsi all'avanguardia nelle buone pratiche e orientare l'opinione pubblica verso una comunicazione rispettosa del femminile.

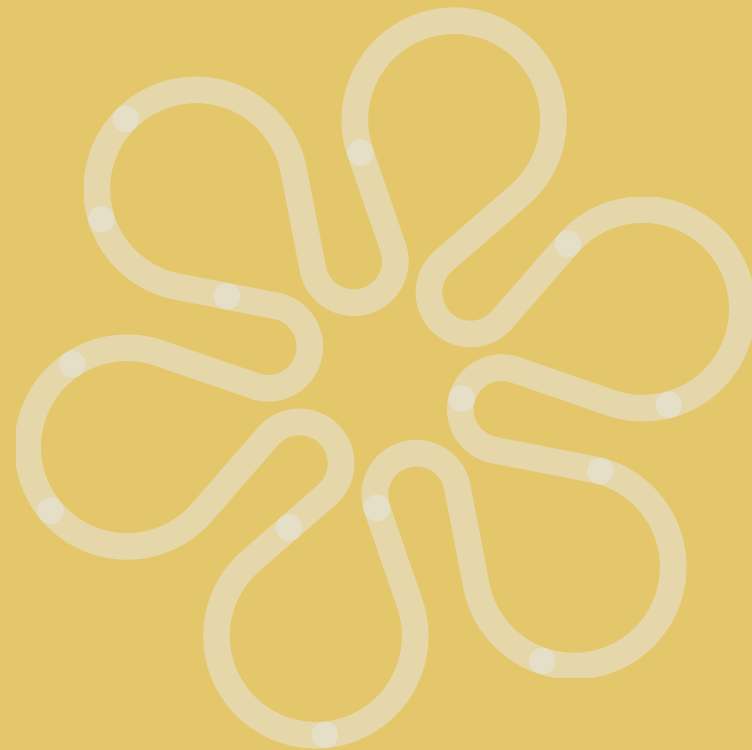
Post scriptum

Con comunicazione del Rettore al Senato Accademico nella seduta del 9 febbraio 2016, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, l'Università degli Studi di Torino ha aderito alla Carta d'Intenti "Io Parlo e Non Discrimino", con la quale l'Ateneo si impegna ad un progressivo adeguamento degli atti normativi e amministrativi al linguaggio di genere.

La discriminazione attraverso le parole

Avv.a **Maria Spanò**

CONSIGLIERA DI FIDUCIA
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TORINO



Affrontare la problematica dell' "approccio di genere al linguaggio amministrativo" vuol dire occuparsi di discriminazione di genere e, dunque, di stereotipi, di pregiudizi, di veri e propri ostacoli all'affermazione concreta delle pari opportunità tra uomo e donna, o meglio – in un'ottica necessariamente più ampia e rispettosa – tra i generi.

È ormai condiviso (tanto tra i linguisti, quanto tra i giuristi) l'assunto secondo cui le parole concorrono a formare le identità individuali e collettive e sono un potente mezzo per l'affermazione o, per converso, la negazione di diritti: ciò che non è rappresentato *verbis* non esiste. Come ben espresso da M.S. Perra e E. Ruspini, *"Il linguaggio, formato da complessi codici di comunicazione (...) consente (...) di definire la realtà, nominandola, raccontandola, descrivendola e interpretandola"*¹.

Se è vero – come è vero – che i diritti vengono riconosciuti, disciplinati e tutelati proprio attraverso le parole (per quanto qui interessa, scritte negli atti normativi, amministrativi, nei negozi giuridici, nelle comunicazioni), è di palmare evidenza come l'uso che delle parole si fa è idoneo a incidere sulla misura, effettività e concretezza di quei diritti. In altri termini, da un profilo meramente formale, si passa decisamente ad un piano sostanziale, in cui usare o meno un termine, usarne uno piuttosto che un altro, può fare una sensibile differenza. Ed è in quest'ottica che è possibile affermare che la lingua e i linguaggi rafforzano le disuguaglianze, in ciò che esprimono o più spesso in ciò che non esprimono, occultando di fatto intere realtà. In questo senso, è condivisibile la riflessione di alcuni Autori, secondo cui *"La discriminazione – nelle sue diverse forme – è presente, non solo in angoli reclusi e occultati, ma anche nei luoghi di lavoro, negli stadi, nelle procedure amministrative, nelle leggi"*².

Gli atti normativi e gli atti amministrativi, dunque, come fonti primarie di veicolazione di diritti ma anche – paradossalmente – di disuguaglianze. Atti che non solo – pur avendone il potere e la forza – non consentono

1.
M. S. Perra - E. Ruspini, *La società del maschile 'neutro'. Alle radici dell'ostilità verso un linguaggio sessuato e 'non umano'*, <http://www.ingenere.it>, 21/4/2015.

2.
S. Boni - voce *"Discriminazione"*, in *Diritti umani: cultura dei diritti e dignità della persona nell'epoca della globalizzazione*, a cura di M. Flores, Torino, UTET 2007, vol. I, pp. 489-495.

un processo attivo di riconoscimento e tutela del genere sotto-valorizzato, ma che addirittura ostacolano il (faticoso) processo di parità. Ancora con M.S. Perra ed E. Ruspini possiamo, infatti, affermare che *“Le profonde – benché parziali – trasformazioni delle rappresentazioni sociali del genere e dell’orientamento sessuale avvenute negli ultimi decenni si accompagnano a modesti cambiamenti degli usi linguistici del tutto inadeguati e non ancora stabilizzati sia sul piano pubblico-istituzionale, sia su quello individuale”*³.

Nell’ambito che ci occupa, la rappresentazione del genere femminile e – più latamente – dei generi, è stata ed è ancora il problema centrale. Nelle fonti normative, amministrative e negoziali, si utilizza massicciamente una lingua androcentrica: il maschile è il genere grammaticale assolutamente predominante, tanto nel plurale (nella migliore delle ipotesi sotto la veste di plurale inclusivo), quanto paradossalmente anche nel singolare con riferimento ad atti che riguardano una persona di sesso femminile o che comunque non si identifica con il genere maschile (transgender). Per chiarezza, si riportano gli esempi più diffusamente fatti da giuristi e linguisti: l’art. 575 c.p. sancisce che *“chiunque cagiona la morte di un uomo è punito con la reclusione...”* e, ponendosi dal punto di vista della vittima, usa un termine maschile pur dovendosi riferire – e ciò diremmo, pacificamente – anche a persone di sesso femminile o transgender. Viceversa, l’art. 578 c.p. nel disciplinare l’infanticidio, così si esprime: *“la madre che cagiona la morte del proprio neonato...”* e, ponendosi dal punto di vista di chi commette il reato, sembra limitarlo alle donne-madri. Al di là dell’asimmetria del tutto ingiustificata, non essendoci alcun motivo per non punire anche il padre che cagiona la morte del proprio neonato, l’espressione getta maggior discredito e disvalore sul contegno della donna-madre. E ciò del tutto immotivatamente sul piano del diritto penale.

L’asimmetria è talmente marcata – e ingiusta – da indurre molti ad interrogarsi sulle cause ma anche e soprattutto sugli effetti di tale consolidata e apparentemente imperitura prassi.

3.
M. S. Perra - E. Ruspini,
ibidem.

Le cause, che qui possono essere indicate solo con una estrema e purtroppo banale sintesi, vanno ricondotte di certo alla storica assenza di figure femminili in ruoli pubblici, cariche, istituzioni e/o professioni. Circostanza che, in troppi settori del diritto e per un periodo davvero troppo lungo, ha impedito che si sollevasse financo il dubbio che cariche, ruoli, posizioni, professioni, e con esse diritti, potessero e dovessero declinarsi anche al femminile o in forma neutra.

Gli effetti, viceversa, sono decisamente più interessanti per questa riflessione – almeno sotto il profilo giuridico e del diritto antidiscriminatorio – perché, se è vero che storicamente le donne sono state relegate nei ruoli di cura domestica, ciò non rispondeva (come non risponde oggi) ad altro che a costruzioni sociali rigidamente ancorate a pregiudizi sessisti. Ne è conseguito che l’ingresso delle donne nella “vita pubblica” ha trovato un doppio ostacolo (apparentemente formale ma ancora oggi di grande sostanza): dapprima, proprio la previsione di diritti e posizioni declinati rigidamente al maschile ha di fatto e concretamente escluso le donne dalla vita pubblica. È interessante sotto tale profilo il macroscopico esempio del diritto di voto e la riflessione (anche su questo) di B. Pezzini, circa la forza discriminatoria degli impliciti normativi. L’Autrice mette, infatti, in evidenza come nel tempo sia stata talmente radicata la costruzione maschile del diritto, da esser stati interpretati come riservati agli uomini anche diritti disciplinati in norme che non escludevano esplicitamente le donne; così è accaduto *in primis* proprio con il diritto di voto⁴.

Ma anche quando – spesso in seguito a battaglie politiche e giudiziarie lunghe e faticose – le donne hanno conquistato posizioni professionali, politiche e istituzionali, una normativa pensata ed espressa al maschile ha reso (e rende) l’esercizio dei diritti e dei doveri che ne conseguono quanto mai faticoso. Un mondo regolato “dagli” uomini “per” gli uomini, costringe le donne che entrano a farne parte ad adeguarvisi, appiattirsi e a rinunciare alle connotazioni

4.
B. Pezzini, *Implicito ed esplicito nel rapporto circolare tra genere e diritto*, in *Questioni di Genere nel Diritto: impliciti e crittotipi*, a cura di L. Morra e B. Pasa, Giappichelli, Torino, 2015.

(diversità) di genere che, viceversa, potrebbero rappresentare un volano non solo e non certo per la singola, ma per l'intera collettività di riferimento.

In questo senso e in questo contesto giuridico, è di primaria importanza non trascurare la forza simbolica della discriminazione perpetrata attraverso le parole, né la pressante esigenza di dare visibilità – anche e soprattutto normativa – al genere ed ai generi (il riferimento è fatto, com'è ovvio, ai transgender – transessuali, bisessuali, intersex, *queer*). Proprio in quest'ottica, si sono sviluppate, le teorie del *gender*, di derivazione statunitense, secondo cui, per ottenere la parità dei diritti, non è affatto necessaria l'identificazione dei generi sotto-valorizzati in quello dominante (maschile), ma è possibile se non addirittura imprescindibile marcare le differenze e consentire alle diverse identità di genere di venir rappresentate e valorizzate in modo autonomo.

L'invito ad un corretto uso del linguaggio affinché sia rispettoso sotto il profilo del genere, dunque, rappresenta una delle azioni positive che gli organismi di parità non possono e non devono trascurare. Da più parti, in Europa e – più recentemente – in Italia si muovono iniziative, anche istituzionali, volte non solo a sensibilizzare gli organi decisori, ma anche le collettività di riferimento, affinché l'uso di un linguaggio corretto sia quanto più possibile condiviso.

Sul punto, si citano documenti quali *La neutralità di genere nel Parlamento Europeo* stilato nel 2008, oppure la *Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione elvetica* del 2012. In Italia non esiste una norma di rango primario che imponga l'uso di un linguaggio normativo o amministrativo rispettoso dei generi; ma, grazie agli interventi di autorevoli studiosi e delle spinte europee, sono state emanate alcune direttive ministeriali, tra cui la Direttiva del Consiglio dei Ministri 27/3/2007 per le *Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne*, la *Direttiva sulla semplificazione del linguaggio degli atti amministrativi*, del Ministero della Funzione Pubblica

dell'8/5/2002, la Direttiva del 23/5/2007 sulle *Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*. Quest'ultima emanata in attuazione della Direttiva UE/54/2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo a norma della quale le Pubbliche Amministrazioni 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)*”. Prima ancora, alcuni *incipit* erano arrivati dal *Codice di Stile delle Comunicazioni scritte ad uso delle Pubbliche Amministrazioni* del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1993 e dal *Manuale di Stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle PPAA*, A. Fioritto, 1997.

Più di recente, la Presidenza del Consiglio dei Ministri si è fatta promotrice di uno specifico progetto per l'elaborazione di Linee Guida per l'uso di un corretto linguaggio tecnico amministrativo ed ha nominato esperti in materia, con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 723 del 6 marzo 2015. Il progetto della Presidenza del Consiglio dei Ministri assume un rilievo e un interesse particolare nella misura in cui non ha solo puntato l'attenzione sulla scarsa visibilità, l'esclusione e l'occultamento delle donne, tipico del linguaggio normativo ed amministrativo, ma si pone l'obiettivo di contrastare attraverso il linguaggio il fenomeno della violenza sulle donne, dal momento che “*per prevenire la violenza contro le donne – vi si afferma – è necessario sensibilizzare la società ad un uso corretto della lingua italiana rispettosa dell'uguaglianza dei generi*”. La lingua, infatti, rispecchia la cultura di una società e ne influenza i comportamenti e – come è stato altrove lucidamente affermato – veicola “*forme di controllo e violenza*” rafforzando “*le mascolinità egemoni*”, sovente nascoste dietro una falsa neutralità⁵.

Significativa, in ambito locale, anche l'iniziativa della Città di Torino, il cui Consiglio Comunale ha approvato il 16/4/2015 la Mozione n. 49 assumendo

5.
F. Corbisiero – E. Ruspini,
*Generi e linguaggi oltre
il sessismo delle parole*,
<http://www.ingenera.it>,
14/4/2015.

espressamente l'impegno a riscrivere i propri atti (*in primis* lo Statuto) e la propria modulistica nel rispetto di un linguaggio attento ai generi.

Non può essere trascurata, d'altra parte, la strategia Europa 2020 che, nell'ottica di un rilancio condiviso dell'economia europea per il prossimo decennio, come noto, fissa linee ed obiettivi comuni agli Stati membri. Obiettivi in cui anche il linguaggio degli atti dei singoli Stati assume una rilevanza centrale. E se si considera che in molti Paesi europei l'attenzione ad un corretto uso del genere nei linguaggi tecnici ed amministrativi (oltre che nella lingua parlata) è già un dato acquisito, si comprenderà come esigenze di coerenza ed uniformità impongano anche all'Italia (e, per quanto qui rileva, a tutte le PPAA interne) di prestare a tale aspetto sempre maggior attenzione.

In questo contesto, si inserisce il presente lavoro, che ha lo scopo di porre la questione della discriminazione (più o meno inconsapevole) nella lingua largamente usata negli atti normativi ed amministrativi dell'Ateneo torinese e della necessità di utilizzare un linguaggio non soltanto semplice (come, peraltro, imposto anche da norme sovranazionali – per tutte la Direttiva 2012/29/UE), ma soprattutto corretto sotto un profilo squisitamente linguistico e rispettoso della dignità e delle istanze di parità dal punto di vista giuridico.

Va prioritariamente affermato che definire “*il lavoratore*” una dipendente donna a cui viene sottoposto per la firma un contratto individuale di lavoro (cfr. es. “cat. 2C” nella tabella allegata al presente lavoro) è semplicemente un errore grammaticale, non consentito dalla lingua italiana. Ma lasciando le questioni linguistiche ad un più approfondito esame nel capitolo seguente, rileva qui evidenziare aspetti più squisitamente giuridici della questione linguistica, onde evidenziare da un lato come le scelte terminologiche possono incidere anche sull'interpretazione delle norme e dall'altro – per converso – come correggere le espressioni nel senso qui auspicato, non muta la sostanza nel riconoscimento di diritti e doveri.

Così, partendo da tal ultimo assunto, nell'esempio “cat. 1B” - *art. 13 Capitolato Speciale d'Appalto*, si è rilevato come nei capitolati speciali di appalto l'Ateneo usi generalmente formule del tipo “*Pagamento dei dipendenti dell'appaltatore*” con una evidente preferenza per l'uso del maschile inclusivo nel caso del primo termine (dipendenti) e del maschile marcato nel secondo (appaltatore), pur riferendosi assai verosimilmente a soggetti che possono essere tanto di sesso maschile quanto di sesso femminile, e ciò sia per il personale dipendente che per l'appaltatore (o appunto appaltatrice). In tal senso, la disposizione giuridica e la finalità dello specifico articolo del capitolato non perde in alcuna misura la propria portata se, anziché oscurarle irrimediabilmente, restituisce la dovuta visibilità anche alle donne. Così si potrà correttamente utilizzare l'espressione “*Il personale dipendente dell'impresa appaltatrice*”, con ciò indicando sia i lavoratori che le lavoratrici, sia gli appaltatori uomini che le appaltatrici donne, sia financo le società che si aggiudicano gli appalti.

Esaminando, poi, alcune conseguenze giuridiche dell'uso (non corretto) che della lingua si fa, ha colpito in particolare un atto normativo rivolto al corpo studentesco, che nel marcare un maschile crea di fatto una significativa confusione di disciplina: nell'esempio “cat. 3R” si riporta l'*art. 7 del Regolamento tasse e contributi AA 2014-2015* che consente di richiedere il congelamento della carriera studentesca nel caso di: “*nascita di ciascun figlio per le studentesse e gli studenti che riconoscono la paternità*”. Al di là del maschile considerato erroneamente “neutro” con riferimento al termine “figlio”, si sottolinea come il riferimento al riconoscimento della paternità, da un lato è ultroneo riferendosi la norma a studenti-padri (che, pertanto, devono necessariamente aver riconosciuto la prole); dall'altro, oscura ed esclude un diritto primario delle studentesse donne, non considerando che anche le madri possono, nel nostro ordinamento, decidere di non riconoscere il figlio o la figlia). Si consigliano, dunque, formule decisamente meno equivoche, e nella sostanza

più rispettose, quali: “*nascita di ciascun figlio e di ciascuna figlia per le studentesse e gli studenti*” oppure “*nascita di ciascun figlio e di ciascuna figlia per le studentesse e gli studenti che riconoscono la maternità e la paternità*”.

Ebbene, le riflessioni che precedono vogliono porre l'attenzione sulla problematica linguistica e fornire alcuni spunti per possibili soluzioni, con la doverosa precisazione che le soluzioni nei singoli casi, potranno essere diverse e dipenderanno da tante circostanze: dal tipo di scelta di politica linguistica che l'Ateneo vorrà fare (marcando il femminile – es. “*il lavoratore e la lavoratrice*” – oppure orientandosi più su espressioni neutre – es. “*il personale dipendente*”), dal tipo di atto con cui ci si confronta (negli atti normativi sarà preferibile ricorrere ad espressioni che indichino categorie o funzioni piuttosto che marcare i generi, per non appesantire un testo per definizione generale ed astratto; negli atti amministrativi e magari individuali, si potrà invece marcare il genere della persona cui ci si riferisce: “*la coordinatrice*”, “*la responsabile del progetto*”, ecc.). In generale, marcare il femminile – ove possibile – ha un significato politico peculiare in un contesto come quello italiano, in cui una scelta di decisa neutralizzazione potrebbe non superare il problema dell'esclusione delle donne, che non hanno vissuto la fase del riconoscimento esplicito.

Infine, una breve annotazione, sempre nell'ottica di possibili scelte linguistiche che nascondono significati giuridici importanti in termini di parità e valorizzazione delle differenze. Si è discusso a lungo del suffisso *-essa* (*avvocato, avvocat-essa*), ritenuto da più parti una scelta “debole”, un trabocchetto che più che riconoscere dignità individuale alle donne riafferma una dipendenza, trattandosi della femminilizzazione di termini concepiti al maschile. Appare, dunque, preferibile – nell'ottica di marcare le differenze sostanziali – l'uso dell'espressione originaria, oltre che corretta, *-a* (*avvocata*). Trattandosi di scelte volontaristiche, non si può non segnalare che spesso sono proprio le donne a preferire l'uso del maschile; ciò accade, in particolare, con riferimento

a ruoli e funzioni apicali, per le quali le definizioni al maschile sono ancora oggi considerate più prestigiose. In tal caso, si potrà – com'è ovvio – lasciare alla singola interessata la scelta se far proprie o meno le indicazioni generali qui suggerite.

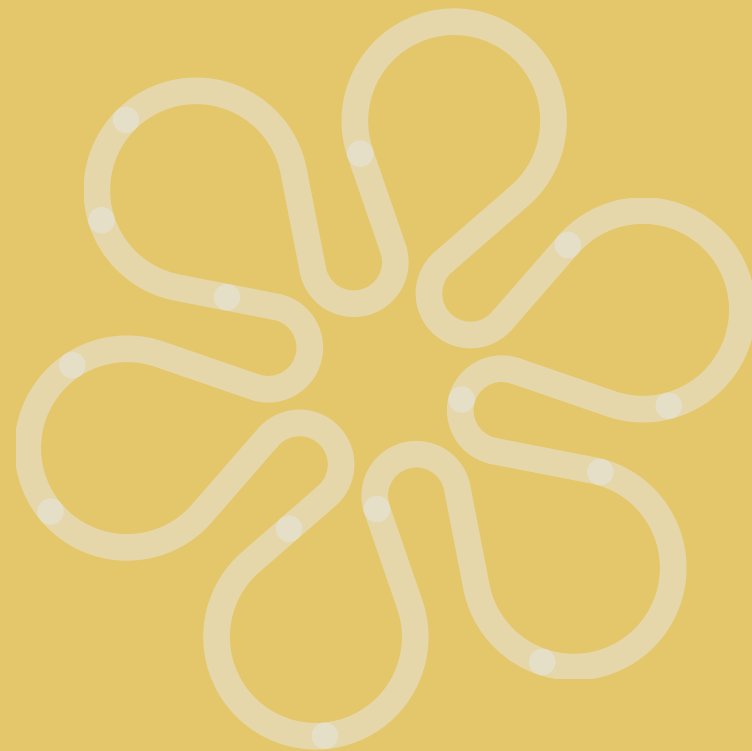
Le scelte che l'Ateneo vorrà fare, poi – e di questo il gruppo di lavoro è perfettamente conscio – non potranno che riguardare gli atti dell'Università e non anche quelli in essi citati e testualmente riportati, ma prodotti da altre Pubbliche Amministrazioni. Negli esempi riportati nell'allegata tabella, dunque, si ritroveranno non modificati alcuni casi di maschile inclusivo o neutro in luogo del femminile; ciò è dovuto alla semplice circostanza che gli intertesti non possono essere corretti se non dalla fonte da cui promanano; pertanto, quando un atto dell'Ateneo richiama e cita testualmente un precedente atto normativo o amministrativo della medesima Università di Torino, si suggerisce di modificarli entrambi (antecedente e successivo), mentre nel caso in cui il richiamo e la citazione testuale riguardino un provvedimento (normativo o amministrativo) di altra Pubblica Amministrazione, spesso nazionale, non si potrà che riportare l'atto così come è stato emanato dalla fonte originaria.

In chiusura, una brevissima nota sulle intenzioni e la portata di questo lavoro. Gli autori e le autrici hanno operato nella piena consapevolezza che esso sia solo un primo stimolo in un processo che auspicano ben più ampio e articolato, con il coinvolgimento anche degli enti formatori, affinché le riflessioni sull'uso del linguaggio amministrativo corretto sotto il profilo dei generi e le decisioni che l'Ateneo valuterà se e come assumere, possano essere divulgate e sentite proprie da tutti gli operatori.

Le questioni non risolte dal punto di vista linguistico

Prof.a Rachele Raus

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TORINO



1. La letteratura ormai copiosa che esiste riguardo alla questione della lingua in relazione al genere

sottolinea quasi sempre il ruolo fondatore degli studi di Alma Sabatini degli anni 1980 sulla denuncia di un uso sessista della lingua italiana e sulle sue possibili soluzioni. Tuttavia, proprio a seguito degli studi pionieristici di Sabatini, la diffusione di una sensibilizzazione a queste tematiche che, almeno da un punto di vista teorico, hanno prodotto molti scritti e iniziative di vario tipo da parte del mondo accademico (sia a livello dell'amministrazione sia a livello di riflessione scientifica) e degli enti locali, ha generato molta confusione terminologica andando anche ad oscurare uno degli elementi tipici delle politiche linguistiche volontaristiche proposte da diverse parti, ovvero il loro valore politico. La vaghezza concettuale ha quindi prodotto anche e spesso scelte diverse nell'uso linguistico sulla base di scelte politiche presenti a monte. Se è indiscusso che ogni tipo di testo richieda scelte linguistiche appropriate, è anche vero che a parità di tipologia di testi si possono trovare scelte e raccomandazioni diverse e non sempre a causa del fatto che siano state fatte in periodi diversi e rinviino quindi a evoluzioni di rilievo nell'uso linguistico. Ad esempio, in testi coevi prodotti nel 2012 rispettivamente dalla Confederazione Svizzera e da Cecilia Robustelli, che pur si allineano per molti aspetti⁶, il primo sottolinea che il maschile inclusivo risulterebbe come non marcato nei testi normativi e/o lunghi e quindi sarebbe idoneo per questo tipo di testi. Viceversa, nel testo di Robustelli si parte dall'assunto di Sabatini che uno dei problemi sia creato proprio dal maschile inclusivo che conseguentemente si dovrà utilizzare con moderazione e in particolare in quei testi ove ha una tradizione consolidata.

6. Precisiamo che Robustelli è stata comunque consulente scientifica della Divisione italiana dei Servizi linguistici della Cancelleria federale in occasione della pubblicazione della "Guida al pari trattamento linguistico" della Confederazione svizzera di cui stiamo parlando.

Si potrà certamente far notare che si tratta di situazione comunicative non perfettamente identiche, che si rivolgono a destinatari diversi e in tal senso, è utile far notare che a livello internazionale, il Parlamento europeo qualche anno prima (2008) raccomandava in effetti strategie ancora diverse al riguardo.

1.1 “Lingua” o “linguaggio”?

Come fa notare Robustelli (2010: 10) l’espressione “linguaggio di genere”, quale denominazione sintetica di “linguaggio rispettoso dell’identità di genere”, è divenuto ormai un tecnicismo lessicale. Tuttavia, è bene ricordare 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”.

1.2 Sessismo linguistico”, “Neutralità di genere” o “Sensibilizzazione al genere” nell’uso della lingua?

Un altro punto fondamentale da considerare è che già dagli stessi titoli dei testi prodotti riguardo alle questioni di cui stiamo discutendo, si nota l’utilizzo di termini diversi per tematizzare l’oggetto del discorso. Ad esempio si va dalla tematizzazione del “sessismo” della lingua tipica dei primi testi di Alma Sabatini (1986, 1987)

alla “neutralità di genere” nel linguaggio del Parlamento europeo nel 2008, o al “pari trattamento linguistico”, privilegiato dalla Confederazione svizzera nel 2012 per arrivare poi all’utilizzo di più formule assieme, che possono ingenerare confusione, come nel caso del titolo seguente dato a una recente miscellanea: *Che genere di lingua? Sessismo e potere discriminatorio delle parole*.

Se, infatti, gli approcci alla questione sono mutati nel tempo, proprio l’accumulo di termini, peraltro spesso utilizzati erroneamente come sinonimi o viceversa volutamente utilizzati per marcare posizionamenti precisi dal punto di vista delle politiche linguistiche, ha prodotto ulteriore confusione. In tal senso, è utile precisare almeno la distinzione in tre tipi di approcci alla questione, ovvero (Raus 2013: 78):

- il non sessismo linguistico;
- la neutralizzazione di genere nel linguaggio;
- un linguaggio sensibile dal punto di vista di genere / delle differenze di genere.

Il primo approccio mira a eliminare il sessismo linguistico per dare visibilità al sesso che è generalmente oscurato nei testi. Normalmente, come la letteratura di settore ripete incessantemente, è il genere grammaticale femminile, e conseguentemente il sesso femminile, a essere “oscurato” dall’utilizzo nei testi del maschile inclusivo, neutro o estensivo, come nei casi seguenti:

- maschile inclusivo: *i docenti discutono con i genitori...*

Intendendo persone specifiche, di qualsiasi genere, che stanno discutendo in un ben preciso contesto;

- maschile non marcato / neutro: *i diritti dell’uomo, mesi uomo,⁷ i docenti discutono attualmente...*

Intendendo categorie generiche, astratte. Nel caso dei docenti, si intende il mondo accademico nella sua generalità;

- maschile estensivo: *il Presidente della Camera Nilde Iotti...*

Utilizzato in particolare dalle donne che sentono la forma maschile come più prestigiosa in relazione alla corrispettiva forma al femminile.

7. Riguardo alle espressioni “diritti dell’uomo” e “mesi uomo”, anch’esse contestate, è ormai raccomandato l’uso di “diritti umani”, laddove non si citino espressamente documenti che abbiano l’altra forma nel titolo, e di “mesi persona”.

L'uso del maschile nelle lingue romanze, che grammaticalmente hanno perso il genere neutro rispetto al latino e che quindi hanno finito per "sessualizzare" in maschile e femminile le parole, ha prodotto altri tipi di conseguenze come il sessismo nell'accordo, che, anch'esso, ha finito per oscurare il femminile. L'assunto di fondo è che il genere grammaticale quindi finisce per oscurare la presenza della donna⁸.

In altri paesi, come il Québec (Vecchiato 2004), le politiche non sessiste hanno prodotto reazioni sin dagli anni 1970 ispirando politiche linguistiche di femminilizzazione linguistica che poi hanno avuto eco in altri paesi francofoni. Parlare di "pari trattamento linguistico di donna e uomo" come avviene in Svizzera, attiva sulla questione dagli anni 1980, dal punto di vista terminologico rinvia indirettamente alla volontà di eliminare il sessismo linguistico per realizzare la parità dei sessi, ma non ancora, per forza, dei generi.

Tornando ai restanti due approcci, invece, notiamo che essi indicano, dal punto di vista terminologico, la presa in considerazione del concetto di "genere" in luogo di "sessismo", cosa che implica il passaggio a una consapevolezza diversa sulla questione. Con la nozione di "genere", da non confondere con "genere grammaticale" (Michard 2003), quello che subentra è il concetto complesso della costruzione dei ruoli e dell'identità stessa dell'individuo. In senso olistico, infatti, il genere è un concetto trasversale profondamente collegato all'identità degli individui e alle loro relazioni. Da un primo concetto di differenza culturale tra uomini e donne, il concetto passa a esprimere la relazionalità sino a decostruire radicalmente la categoria del sesso includendo le realtà più diverse come intersessuali, *queer*, transessuali... Non a caso, è sempre più invalso l'utilizzo di "generi" al plurale. In tale contesto, parlare di strategie di neutralizzazione del genere nel linguaggio implica l'attuazione di strategie inclusive che neutralizzino l'appartenenza a generi diversi e *in primis* alla costruzione dei generi maschile e femminile. Al riguardo, ecco cosa recita il testo del Parlamento europeo del 2008 che propone soluzioni volte

8.

Non abbiamo tenuto conto, logicamente, del maschile marcato ovvero del maschile che rinvia alla sola effettiva presenza del genere maschile (es. Nando e Paolo sono rientrati dalle vacanze) e che quindi non crea problemi eventuali di sessismo linguistico.

a neutralizzare il genere: "Per motivi pratici, dato il contesto multilingue in cui opera il Parlamento europeo, si raccomanda di evitare la duplicazione delle forme (ad esempio : il/la) e di utilizzare invece termini neutri, quando si fa riferimento ai titoli inerenti alle funzioni professionali... Si raccomanda pertanto di ricorrere ad espressioni alternative veramente neutre ed inclusive."

Il commento del PE sottolinea proprio la volontà di evitare forme volte a marcare la presenza anche (o esclusivamente) del femminile, tipiche delle strategie non sessiste, per optare per forme inclusive di tutte le realtà. Non è un caso, infatti, che queste linee guida siano state sostanzialmente recepite in Italia ma abbiano avuto un'accoglienza ben diversa anzitutto in Francia, dove molte femministe rivendicano al contrario la scelta di marcare la forma femminile vedendo nel concetto di *gender* il tentativo ulteriore di oscurare la presenza del femminile dietro una neutralità apparente.

Marcare le differenze di genere, non solo a livello della costruzione del maschile e del femminile ma anche a livello più generale, è invece tipico delle strategie del terzo tipo di approccio, volutamente sensibile alle differenze di genere, che spesso passa anche per soluzioni creative denunciate a volte per mancanza di credibilità (come l'uso della forma asteriscata o la creazione di neologismi come per i pronomi transgender) o perché poco leggibili.

I tre tipi di approcci, oltre a nutrire e arricchire i dibattiti sulle questioni linguistiche, hanno avuto il merito di proporre una serie di soluzioni ai problemi sollevati che possiamo sintetizzare di seguito:

- lo sdoppiamento della forma o *splitting*, ovvero l'utilizzo della forma maschile e femminile in forma contratta o estesa (tipico delle strategie non sessiste). Es. "Il/La sottoscritto/a", "Il sottoscritto / La sottoscritta";
- l'utilizzo di epiceni, ovvero di parole che valgono sia per il maschile sia per il femminile (con articolo se si vuole marcare la differenza, senza se si vuole optare per un linguaggio neutro). Es. "Gentile collega", "firma del/la docente" / "firma docente";

- l'uso di pronomi relativi e indefiniti. Es. "Chi ha la responsabilità", "Chiunque / ogni studente che intenda presentarsi all'esame". Si ricorda che in realtà "Studente" è epiceno esattamente come "Docente", sebbene ormai la forma studentessa sia entrata nell'uso;
- l'uso di termini collettivi come "Personale docente", "Personale tecnico"...;
- l'uso di sostantivi neutri come "persona, singolo, individuo...";
- l'utilizzo di strutture impersonali (es. "Si deve") o passive ("Le candidature vanno presentate entro") che permettono di riformulare tematizzando l'azione e non l'attore;
- altri tipi di riformulazione e/o perifrasi neutralizzanti (es. "associazioni studentesche" in luogo di "associazione di studenti"; "Contratto di Ricerca" invece di "Contratto di Ricercatore"...).

L'impiego di questi strumenti linguistici può certamente variare in relazione al tipo di documento: ad esempio, è indiscussa la necessità di non utilizzare pedissequamente lo sdoppiamento nei testi normativi per evitare la perdita di leggibilità del testo, come pure si può ammettere ragionevolmente la possibilità di salvaguardare, se utilizzata con parsimonia, lo sdoppiamento contratto nella modulistica⁹. Diversamente, la scelta di privilegiare alcune strategie linguistiche su altre può derivare da scelte politiche precise, miranti a marcare o viceversa a neutralizzare la presenza dei generi.

1.3 Problemi aperti

Le soluzioni che abbiamo enumerato in precedenza costituiscono nell'insieme una strategia "mista", attualmente raccomandata a più livelli e che, ragionevolmente adattata ai vari tipi di testi, può risolvere la maggior parte dei casi di redazione problematica. Tuttavia, queste soluzioni non risolvono alcune questioni più generali legate all'uso linguistico:

9. Una variante interessante al riguardo è quella della doppia versione del modulo prestampato, di cui si è discusso anche nelle giornate REI del 2010.

- 1) il problema di alcune forme erroneamente femminilizzate impostesi nell'uso, come "studentessa" in luogo di "studente" e in generale le formazioni in "-essa" invece che in "-a" (es. "professoressa, dottoressa..." invece di "professora" o "dottora"). Diversamente da quanto indicato da Alma Sabatini, peraltro, Robustelli propone di mantenere le forme in "-essa" (2012: 19) perché prive ormai della connotazione negativa che le aveva caratterizzate in passato;
- 2) la tendenza diffusa di molte donne che, dopo aver conseguito ruoli professionali istituzionali di rilievo, finiscono per preferire l'uso del genere grammaticale maschile percepito come più prestigioso;
- 3) la tendenza, come vedremo a breve facendo il caso dell'Università di Torino, all'uso generalizzato del maschile non marcato, percepito come "neutro" ma che di fatto finisce per ridursi a un maschile inclusivo che può oscurare la presenza del femminile. Questa tendenza sembra nascere in ambito normativo e amministrativo, dove il maschile non marcato ha una lunga tradizione e dove in alcuni casi esso sembra effettivamente necessario.

2. Il caso dell'Università di Torino

Nel 2009, l'Ateneo di Torino ha finanziato un primo progetto volto a revisionare il linguaggio amministrativo in un'ottica di genere. Il progetto è stato svolto presso la Direzione Amministrativa Vicaria da una giovane laureanda in Linguistica, Valentina Guccione, sotto la supervisione di Maria Paola Borio e del Prof. Gaetano Berruto, con il supporto del *Centro interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne* (CIRSDe) dell'Università, rappresentato dalla Prof.a Anna Chiarloni. La relazione di stage prodotta si articola in una prima fase di presentazione teorica e in una seconda parte di analisi dei principali errori riscontrati negli

atti amministrativi universitari con indicate a fianco le possibili soluzioni. Il documento risulta preziosissimo non solo perché fotografa la situazione universitaria quale si profilava nel 2009, dando così il modo di vedere se ad oggi siano stati compiuti dei progressi, ma anche perché fornisce soluzioni adeguate ai problemi riscontrati.

Quanto allo stato dell'arte del 2009, la relazione afferma che, ad eccezione dei documenti del Comitato di Pari Opportunità (CPO) dell'Università dove “compaiono forme di *splitting* e forme di neutralizzazione”, i documenti amministrativi analizzati sono generalmente scritti “usando i criteri del maschile generico e del maschile estensivo” (Guccione 2009: 32). Guccione riscontrava inoltre la tendenza a usare al maschile gli agentivi, cioè quei “sostantivi che si riferiscono a titoli professionali e a nomi di mestiere” (*ibidem*: 19n), in particolare in quei casi dove l'agentivo perdeva di prestigio al femminile. Si faceva però rimarcare un inizio di cambiamento in tal senso, almeno per alcune cariche, facendo il caso del sintagma “segretaria amministrativa”. Per il resto, l'Ateneo cominciava a utilizzare parzialmente alcune forme di neutralizzazione (es. “personale docente / corpo docente” invece di “professori”) mentre rarissimamente si riscontrava l'uso dello sdoppiamento (2 occorrenze).

Il presente lavoro parte esattamente dal punto di arrivo di quello di Guccione, fornendo uno stato dell'arte dei documenti amministrativi quali sono stati redatti dopo il 2009, e in particolare negli ultimi due anni (2014-2015). Senza entrare ancora nel merito della ricerca, che sarà presentata nei paragrafi successivi, facciamo solo notare quanto accennavamo più sopra riguardo all'uso del maschile non marcato partendo dall'esempio di come ad oggi (giugno 2015) si presenti il sito Internet dell'Università di Torino.

L'estratto della *Home page* è utile proprio per capire il problema posto dal maschile non marcato. Nel menù di destra le etichette sono state pensate come astratte, neutre, rinvianti alla categoria generale di “studente, dottorando, specializzando, tecnico amministrativo”,



Fig. 1.
Home page di UniTo
(estratto)

quindi come rinvianti al maschile non marcato tipico del linguaggio amministrativo. Tuttavia, l'utilizzo della funzione conativa “Chi sei?”, tipica ormai dei meccanismi di “marketing” della comunicazione, finisce per marcare il maschile che diviene quindi inclusivo degli uomini e delle donne, oscurando la presenza di queste ultime. Le sole eccezioni che non destano problemi sono le forme epicene “Assegnista” e “Docente” e il generico “Ente e Imprese”.

Per ovviare almeno in parte al problema, la cosa più semplice sarebbe quella di riformulare il “Chi sei?” con la formula “Scegli la categoria” o con “Seleziona la categoria”, che, sebbene più formale, conserva anch'essa la funzione dell'originale. Altrimenti, sebbene si possa comprendere la necessità di utilizzare etichette snelle che rendono il sito più usabile, è possibile:

- 1) utilizzare lo sdoppiamento, laddove necessario;
- 2) utilizzare forme epicene e riformulazioni neutre (Studente, Titolare di laurea, In corso di dottorato/ di specializzazione, Assegnista, Docente, Personale tecnico, Ente e impresa);

- 3) riformulare l'insieme del menù (“Vuoi iscriverti / Studi da noi / Hai una laurea / Sei in dottorato / Ti stai specializzando / Sei assegnista / Sei docente / Fai parte del personale tecnico amministrativo / Sei un ente esterno”), anche se questa soluzione risulta non sempre possibile tenendo conto di limiti eventuali riguardo alla presenza di etichette che eccedano il numero massimo di caratteri previsti dal punto di vista informatico.

Il problema del maschile non marcato e/o inclusivo è quello che ha posto maggiori difficoltà anche in fase di analisi e di soluzioni del materiale amministrativo analizzato in questa sede. Tuttavia, non è l'unico. Vediamo quindi di analizzare i problemi riscontrati più in generale presentando anzitutto i materiali esaminati e il metodo utilizzato per poi fare la casistica dei maggiori problemi riscontrati in fase di analisi e delle soluzioni proposte.

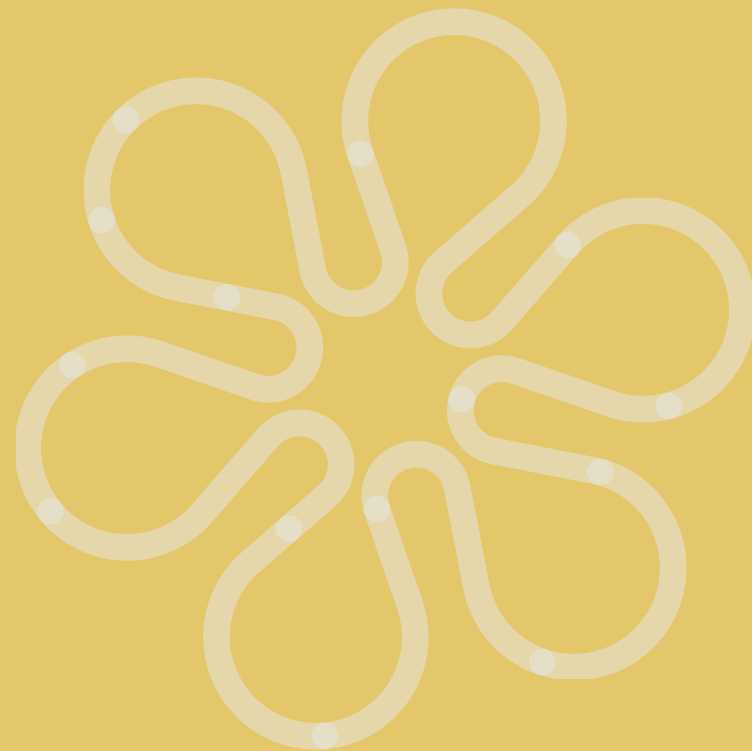
Materiali esaminati

Dott.a **Miriam Abouyaala**

COMPONENTE CUG

Igor Catrano

STAFF PARI OPPORTUNITÀ
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TORINO



Bandi, contratti, capitolati d'appalto, decreti dirigenziali e rettorali, conferimento di incarichi, nomina di commissioni, regolamenti e modulistica di vario genere costituiscono il patrimonio documentale cui abbiamo attinto per studiare le tipologie più comuni di errore nell'approccio di genere al linguaggio amministrativo all'Università degli Studi di Torino. La scelta di tali documenti è dettata dal fatto che essi rappresentano il lavoro quotidiano di ciascun Dipartimento, ufficio amministrativo o di ciascuna Scuola del nostro Ateneo. Ogni giorno vengono redatti centinaia di questi atti che originano con destinazioni multiple: alcuni, pur indirizzati ad uffici sparsi sul territorio piemontese non lasciano i "confini" dell'Ateneo; altri escono all'esterno e raggiungono uomini, donne, imprese, enti, associazioni di realtà e luoghi diversi.

Il materiale selezionato, significativo per varietà e quantità, non è altro che un campione, estrapolato dalla documentazione esistente e disponibile on-line o presso le strutture interessate, alla data del presente elaborato (luglio 2015); tuttavia è risultato ben rappresentativo per il presente studio.

Metodo utilizzato e problemi riscontrati

Procedendo nella lettura dei documenti ci è parso sempre più chiaro che gli errori più comuni erano ascrivibili a quattro categorie:

- 1) uso del maschile al posto del femminile nei documenti riferiti a donne;
- 2) uso promiscuo del maschile e del femminile nei documenti riferiti a donne;
- 3) uso del maschile inclusivo nei documenti riferiti a un'utenza non definita nel genere;
- 4) uso del maschile inclusivo nei documenti riferiti a donne.

Nei primi due casi le proposte di correzione non hanno comportato particolari dubbi o problemi e hanno invece sollevato domande circa la casualità di non accorgersi di tali errori. Come può accadere

infatti che nell'affidamento di un incarico alla 'Dott. ssa P.', l'interessata venga nominata 'Coordinatore'? Perché in un contratto di lavoro stipulato con una donna identificata più volte come 'Dott.ssa ...' ci si riferisce alla medesima con espressioni quali "*il dipendente*", "*il vincitore di concorso*" e, infine, "*il contraente*"?

Nel terzo e quarto caso, invece, le proposte di correzione degli errori riscontrati hanno sollevato maggiori problemi. Di fronte a documenti particolarmente lunghi vi è il rischio di rendere il testo ostico e poco leggibile. Ci siamo resi conto che l'esplicitazione ricorrente di entrambi i generi per ovviare al maschile non era la soluzione ottimale e che avremmo dovuto ricorrere alle diverse strategie linguistiche descritte nei paragrafi precedenti.

In alcuni casi particolarmente complessi, poi, abbiamo dovuto procedere alla riformulazione di alcune porzioni di testo, pur mantenendone inalterato il senso, poiché singole correzioni avrebbero prodotto un risultato non soddisfacente e un testo non facilmente fruibile.

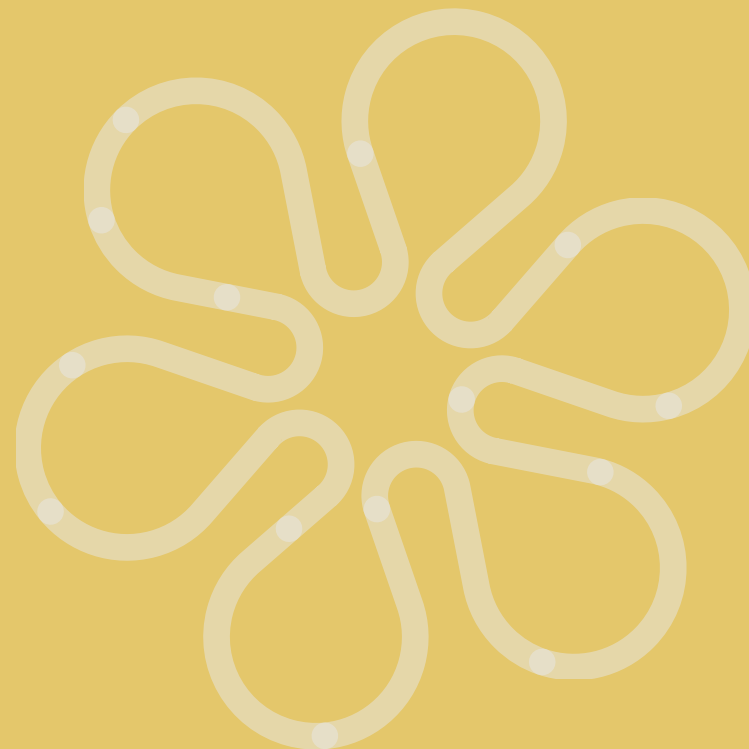
Gli esempi più significativi delle diverse tipologie di errore sono quindi stati inseriti nella tabella allegata, composta dalle seguenti sei colonne:

- **Codifica documento:** indica un codice che consente di individuare con facilità il documento da cui l'esempio è tratto.
- **Tipologia documento:** indica il tipo di documento al quale si fa riferimento.
- **Espressione utilizzata:** in questa sezione è riportata la porzione di testo originale che contiene l'errore. Nel caso dei testi molto lunghi sono riportate indicazioni che permettono di rintracciare agevolmente il passo del testo da cui è tratta la citazione (pagina, articolo, comma).
- **Espressione da preferire:** in questa colonna si propone il testo emendato secondo un'ipotesi di riscrittura considerata preferibile, ma che certamente non rappresenta l'unica soluzione.
- **Tipologia d'errore:** indica una delle quattro categorie di errore descritte in precedenza.
- **Spiegazione:** a seconda della complessità del caso, descrive sinteticamente le strategie linguistiche adoperate e il motivo della scelta.

Proposte di soluzione

Prof.a **Rachele Raus**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TORINO



Sebbene il maschile non marcato goda di una lunga tradizione nel linguaggio amministrativo, oltreché in quello normativo, dove rinvia a categorie astratte, la scelta è stata quella di proporre di evitarne l'uso il più possibile, proprio perché è difficile distinguerlo dall'inclusivo, come è stato spesso denunciato da più parti. D'altronde, la confusione tra i due è talmente evidente che proprio per ovviare a possibili fraintendimenti, le stesse guide di redazione suggeriscono in genere di inserire, nei testi che utilizzano sistematicamente il maschile non marcato, una nota all'inizio del testo per indicare che il maschile si riferisce a uomini e donne, risultando perciò di fatto inclusivo.

Di conseguenza, nei nostri testi, abbiamo preferito sostituirlo con perifrasi e riformulazioni oppure utilizzando lo sdoppiamento, laddove risultasse effettivamente inclusivo, oscurando perciò la presenza delle donne, e/o la riformulazione non fosse possibile a causa dei soggetti implicati.

Ecco alcuni casi tratti dal Capitolato Speciale d'Appalto:

Art. 46 c.10

La stazione appaltante non provvede al pagamento diretto dei subappaltatori

Riformulato in:

La stazione appaltante non provvede al pagamento delle imprese subappaltatrici

In questo esempio, la riformulazione è resa possibile dal fatto che giuridicamente il senso non cambia.

Nel caso dei Regolamenti, la soluzione mista con riformulazioni e sdoppiamenti permette di ovviare alla maggior parte dei problemi posti dal maschile non marcato / inclusivo, come nel caso tratto dal "Regolamento studenti":

Art.17.1

Per i Medici in formazione, il mancato superamento... Per gli iscritti alle Scuole di specializzazione in qualità di laureati non medici...

Riformulato in:

Per il personale medico in formazione il mancato superamento (...) Per chi si iscrive alle Scuole di specializzazione in qualità di personale laureato non medico...

Allegato

Stessa cosa è possibile nel caso del “Regolamento tasse e contributi”:

Art. 4

(...) il candidato è tenuto a pagare: (...) per l'iscrizione all'esame di abilitazione alla professione di medico chirurgo (...)

Art. 5

Qualora tali studenti risultino: vincitori o idonei (...) non sono tenuti (...) esclusi (...)

Riformulati in:

(...) occorre pagare: (...) per l'iscrizione all'esame di abilitazione alla professione medico chirurgica (...) (Art. 5)

Qualora le persone risultino: vincitrici o idonee (...) non sono tenute (...) escluse (...)

Facciamo notare che l'alternare le strategie utilizzate per ovviare ai problemi di redazione permette di evitare problemi quali sovraccaricare il testo con soluzioni che, ripetute pedissequamente, nuocerebbero alla leggibilità, come nel caso della ripetizione sistematica dello sdoppiamento o dell'utilizzo della struttura “persona + aggettivo”¹⁰. Citiamo ad esempio il caso del bando di selezione esterna per l'affidamento di un incarico professionale che, agli Artt. 2-3 recita:
La prestazione verrà resa in Italia presso il domicilio del professionista... La prestazione sarà espletata personalmente dal candidato selezionato (Art. 3) I candidati sono ammessi con riserva alla selezione.

Riformulato in:

10.

Cfr. riguardo a quest'ultimo elemento quanto indicato dalla Confederazione svizzera (2012: 18).

*La prestazione verrà resa in Italia presso il domicilio del o della professionista... La prestazione sarà espletata personalmente dalla persona selezionata (Art. 3)
L'ammissione delle candidature alla selezione avviene con riserva.*

Non ha creato invece problemi il caso di contratti, lettere di incarico o documenti a carattere individuale che abbiamo proposto di declinare in base al genere della persona interessata, come nel caso seguente:
*Contratto individuale a t.d. Ricercatrice FIRB Dottoressa...
...stipula di un contratto di Ricercatore... in qualità di 'Responsabile Scientifico dell'Unità di Ricerca di Torino'... a richiesta dell'interessato... Il medesimo si impegna, il dipendente si intende confermato in servizio ...*

Riformulato in:

in qualità di 'Responsabile Scientifica dell'Unità di Ricerca di Torino'... a richiesta dell'interessata... La medesima si impegna, la dipendente si intende confermata in servizio ...

Resta fermo l'assunto che anche in questi testi, laddove possibile, si possono utilizzare meccanismi di riformulazione neutra, come nell'esempio seguente tratto dallo stesso documento:

Stipula di un contratto di Ricercatore

Riformulato in:

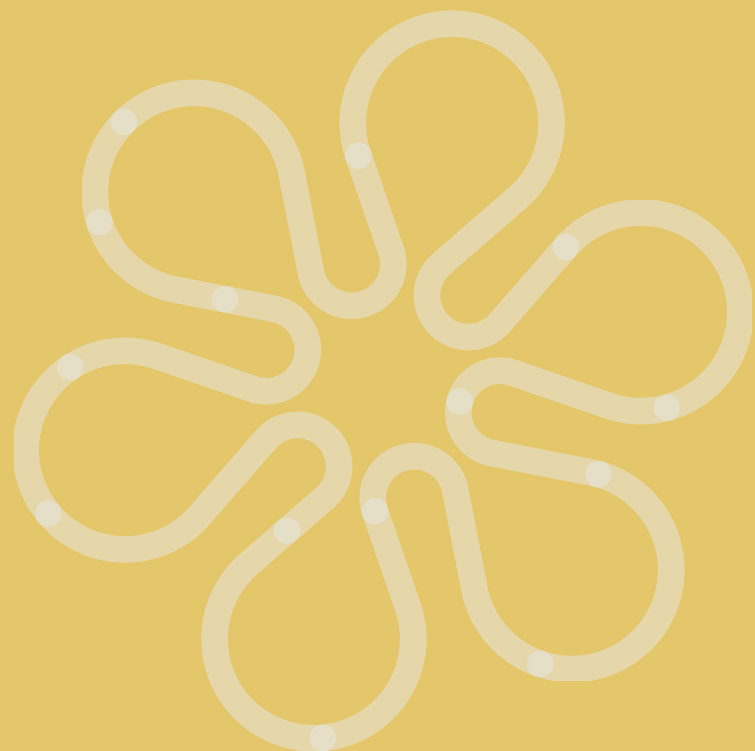
Stipula di un contratto di Ricerca

In generale, resta fondamentale garantire al riguardo un criterio di uniformità nel marcare l'appartenenza a un genere specifico.

A chiusura del presente lavoro, si riporta la tabella dei problemi linguistici più comuni riscontrati durante l'analisi dei documenti raccolti, con le soluzioni che proponiamo di adottare, nella speranza e con l'augurio che il lavoro fatto dia modo di trovare soluzioni condivise nel rimuovere le molte discriminazioni ancora presenti nel linguaggio amministrativo utilizzato nell'ambito dell'Ateneo torinese.

Elenco dei problemi linguistici più comuni riscontrati e proposte di soluzione

Miriam Abouyaala
Igor Catrano
Viviana Patti



Categorie dei Documenti

Lettera	Tipologia documento
B	Bando/Selezione/Capitolato
C	Contratto/Nomina/Incarico
A	Autocertificazione/Dichiarazione sostitutiva
R	Regolamento

Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
1B	Capitolato Speciale di Appalto	Art. 2.1. (...) ove non abbia in tale luogo uffici propri, deve eleggere domicilio presso gli uffici comunali, o lo studio di un professionista (...)	Art. 2.1. (...) ove non abbia in tale luogo uffici propri, deve eleggere domicilio presso gli uffici comunali, o lo studio di un o una professionista (...)	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Poiché il sostantivo è epiceno, sdoppiamo unicamente l'articolo
		Art. 4.1. (...) L'appaltatore rimane responsabile dell'operato del suo rappresentante	Art. 4.1. (...) Il singolo appaltatore rimane responsabile dell'operato di chi lo rappresenta	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Usiamo la formula neutra abbinata al sostantivo poiché in questo caso il sostantivo stesso non può essere sostituito dalla funzione. Utilizzo di un pronome relativo
		Art. 7 Tutela dei lavoratori	Art. 7 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Usiamo lo splitting o sdoppiamento della forma
		Art. 13 Pagamento dei dipendenti dell'appaltatore	Art. 13 Pagamento del personale dipendente dell'impresa appaltatrice	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Usiamo un termine collettivo e una formula che non altera il senso giuridico del termine
		Art. 30.4. Il saggio degli interessi di mora previsti dai commi 1, 2 e 3 è fissato ogni anno con decreto del Ministro dei lavori pubblici di concerto con il Ministro del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica. (...)	Art. 30.4. "Il saggio degli interessi di mora previsti dai commi 1, 2 e 3 è fissato ogni anno con decreto del Ministro dei lavori pubblici di concerto con il Ministro del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica." (...)	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Trattandosi di una citazione di un testo normativo nazionale siamo obbligati a riportarlo senza modifiche, ma tra virgolette
		Art. 46.10. La stazione appaltante non provvede al pagamento diretto dei subappaltatori.	Art. 46.10. La stazione appaltante non provvede al pagamento diretto delle imprese subappaltatrici.	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Possiamo utilizzare formule neutre che non alterano il senso giuridico del termine

Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
1B	Capitolato Speciale di Appalto	Art. 55.19. (...) escluso solo l'onorario per il collaudatore che resta a carico dell'Amministrazione provinciale.	Art. 55.19. (...) escluso solo l'onorario per il collaudatore o la collaudatrice che resta a carico dell'Amministrazione provinciale.	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Usiamo lo splitting o sdoppiamento della forma
		Art. 58.11. Il Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, qualora accerti delle carenze nell'attuazione del piano di sicurezza, ne darà comunicazione al Direttore dei Lavori (...)	Art. 58.11. Chi coordina la sicurezza in fase di esecuzione, qualora accerti delle carenze nell'attuazione del piano di sicurezza, ne darà comunicazione alla Direttrice o al Direttore dei Lavori (...)	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Utilizziamo un pronome relativo nel primo caso. Nel secondo dobbiamo ricorrere allo sdoppiamento, dovendo far riferimento alla persona specifica che ha assunto l'incarico di Direzione, in questa fase già nota.
1C	Conferimento incarico a personale Tecnico - Amministrativo	(...) Le è conferito l'incarico di Coordinatore della Biblioteca (...)	(...) Le è conferito l'incarico di Coordinatrice della Biblioteca (...)	Uso del maschile al posto del femminile in documento riferito a una donna	L'incarico e il documento sono indirizzati a una donna. Occorre utilizzare il genere femminile
2C	Contratto di lavoro a tempo indeterminato per il personale Tecnico - Amministrativo	(...) B) Dott.ssa (...) nata (...) 1) La Dott.ssa (...) risultata vincitrice (...) viene assunta in prova (...) 5) (...) il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità (...) 6) (...) struttura presso la quale sarà assegnato il lavoratore (...) Torino, 28 dicembre 2006 IL CONTRAENTE (Dott.ssa ...)	(...) B) Dott.ssa (...) nata (...) 1) La Dott.ssa (...) risultata vincitrice (...) viene assunta in prova (...) 5) (...) la dipendente si intende confermata in servizio e le viene riconosciuta l'anzianità (...) 6) (...) struttura presso la quale sarà assegnata la lavoratrice (...) Torino, 28 dicembre 2006 LA CONTRAENTE (Dott.ssa ...)	Uso promiscuo del maschile e del femminile in documento riferito a una donna	Il contratto è stipulato con una donna. Occorre mantenere l'uso del genere femminile per l'intero documento

Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
3C	Contratto individuale di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di attività nell'ambito del programma FIRB (...)	<p>Pag. 2 - Vista la deliberazione (...) con la quale il Senato Accademico ha espresso parere favorevole alla stipula (...) di un contratto di Ricercatore a tempo determinato (...)</p>	<p>Pag. 2 - Vista la deliberazione (...) con la quale il Senato Accademico ha espresso parere favorevole alla stipula (...) di un contratto di Ricerca a tempo determinato (...)</p>	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a una donna	<i>Utilizziamo un sostantivo neutro</i>
		<p>Pag. 3 Art. 1 La Dott.ssa (...) viene assunta (...) in qualità di 'Responsabile Scientifico dell'Unità di Ricerca di Torino' (...)</p>	<p>Pag. 3 Art. 1 La Dott.ssa (...) viene assunta (...) in qualità di 'Titolare della responsabilità scientifica dell'Unità di Ricerca di Torino' (...)</p>	Uso del maschile al posto del femminile in documento riferito a una donna	<i>Utilizzo di una struttura impersonale che permette di tematizzare l'azione e non l'attore</i>
		<p>Pag. 4 - Art. 1 (...) La Dott.ssa si impegna a presentare, entro 30 giorni dalla stipula (...) Il termine sopra indicato può essere prorogato dall'Università a richiesta dell'interessato (...) Pag. 6 - Art. 4 (...) La Dott.ssa (...) si impegna a tale fine a coordinare l'orario (...) Il medesimo si impegna, inoltre, a tenere un giornale (...) Pag. 8 - Art. 8 (...) Decorso il periodo di prova (...), il dipendente si intende confermato in servizio (...) Pag. 9 - Art. 9 (...) alla nomina della Dott.ssa (...) a ricercatore a tempo determinato (...)</p>	<p>Pag. 4 - Art. 1 (...) La Dott.ssa si impegna a presentare, entro 30 giorni dalla stipula (...) Il termine sopra indicato può essere prorogato dall'Università a richiesta dell'interessata (...) Pag. 6 - Art. 4 (...) La Dott.ssa (...) si impegna a tale fine a coordinare l'orario (...) La medesima si impegna, inoltre, a tenere un giornale (...) Pag. 8 - Art. 8 (...) Decorso il periodo di prova (...), la dipendente si intende confermata in servizio (...) Pag. 9 - Art. 9 (...) alla nomina della Dott.ssa (...) a ricercatrice a tempo determinato (...)</p>	Uso del maschile al posto del femminile in documento riferito a una donna	<i>Il contratto è stipulato con una donna. Occorre mantenere l'uso del genere femminile per l'intero documento</i>

Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
2B	D.D. 7067 del 3/12/2013: Selezione n. 239	(...) Vista la nota del Direttore Generale (...) Il Direttore Dott.ssa (...)	(...) Vista la nota del Direttore Generale (...) La Direttrice Dott.ssa (...)	Uso del maschile al posto del femminile in documento riferito a una donna	<i>Il primo termine richiama un atto amministrativo interno già esistente, si suggerisce di modificare l'espressione nell'atto richiamato; fino ad allora non potrà che essere citato testualmente. Il secondo termine, riferendosi a persona specifica e già individuata, va declinato al femminile</i>
1R	D.R. 1883 del'8/04/2013 Modifica del Regolamento Didattico d'Ateneo: modifica della Parte I - Norme Comuni	Pag. 9 - Art. 10.6. Il corso di studio pubblicità, a cura del presidente, i criteri (...)	Pag. 9 - Art. 10.6. Il corso di studio pubblicità, a cura della Presidenza , i criteri (...)	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	<i>Sostituiamo al titolare della funzione la funzione stessa</i>
		Pag. 15 - Art. 23.3. L'orario delle lezioni e il calendario degli esami sono stabiliti (...) dal Direttore del Dipartimento o dai suoi delegati (...) sentita la Commissione Paritetica Consultiva e del Riesame competente e i docenti interessati; 23.5. Il docente è tenuto a svolgere l'attività didattica dell'insegnamento o dei moduli a lui affidati.	Pag. 15 - Art. 23.3. L'orario delle lezioni e il calendario degli esami sono stabiliti (...) dalla Direttrice o dal Direttore del Dipartimento o da persona delegata (...) sentita la Commissione Paritetica Consultiva e il personale docente interessato ; 23.5. Il singolo docente è tenuto a svolgere l'attività didattica dell'insegnamento o dei moduli affidati.	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	<i>Usiamo nell'ordine: lo splitting o sdoppiamento della forma; il sostantivo neutro; il termine collettivo rappresentativo della categoria; la forma neutra che rende il maschile non marcato.</i>

Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
1R	D.R. 1883 dell'8/04/2013 Modifica del Regolamento Didattico d'Ateneo: modifica della Parte I - Norme Comuni	<p>Pag. 16 Art. 24.3. Le commissioni esaminatrici (...) Sono composte da almeno due membri e sono presiedute dal professore ufficiale del corso o dal professore indicato nel provvedimento di nomina. È possibile operare per sottocommissioni, ove i componenti siano sufficienti.</p> <p>Pag. 17 - Art. 24 5. I membri diversi dal presidente possono essere altri professori, ricercatori, cultori della materia. Il riconoscimento di cultore della materia (...)</p> <p>24.9. (...) da almeno un altro membro (...) con funzione di segretario.</p> <p>24.13 (...) obbligo di tenere in particolare conto le specifiche esigenze degli studenti lavoratori.</p>	<p>Pag. 16 Art. 24.3. Le commissioni esaminatrici (...) Sono composte da almeno due componenti e sono presiedute da chi è titolare ufficiale del corso o dalla persona indicata nel provvedimento di nomina. È possibile operare per sottocommissioni, in presenza di componenti sufficienti.</p> <p>Pag. 17 - Art. 24 5. Le componenti diverse dalla presidenza possono essere altro personale docente, ricercatore, cultore della materia. Il riconoscimento di persona cultrice della materia (...)</p> <p>24.9. (...) da almeno un'altra componente (...) con funzione di segreteria.</p> <p>24.13. (...) obbligo di tenere in particolare conto le specifiche esigenze di chi studia e lavora.</p>	<p>Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere</p>	<p><i>L'intero paragrafo è stato riformulato alterando l'uso dei pronomi relativi, dei termini collettivi, dei sostantivi neutri, di strutture impersonali e di perifrasi neutralizzanti.</i></p>
		<p>Pag. 14 Art. 20 Compiti didattici dei docenti</p> <p>1. I professori di prima e seconda fascia adempiono (...)</p> <p>2. I compiti didattici dei ricercatori sono assolti (...)</p> <p>3. I dipartimenti annualmente attribuiscono ai singoli docenti (...), individuando nel contempo il docente responsabile (...)</p> <p>7. I professori e i ricercatori devono assicurare la loro reperibilità e disponibilità per il ricevimento degli studenti, secondo modalità (...) comunicate al Direttore di dipartimento</p>	<p>Pag. 14 Art. 20 Compiti didattici del corpo docente</p> <p>1. Ogni docente di prima e seconda fascia adempie (...)</p> <p>2. I compiti didattici del personale ricercatore sono assolti (...)</p> <p>3. I dipartimenti annualmente attribuiscono ai singoli docenti (...), individuando nel contempo la responsabilità (...)</p> <p>7. Docenti e personale ricercatore devono assicurare la loro reperibilità e disponibilità per il ricevimento di studenti e studentesse, secondo modalità (...) comunicate alla Direzione del dipartimento</p>	<p>Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere</p>	<p><i>Il paragrafo è stato riformulato utilizzando forme collettive, pronomi indefiniti, sostantivi epiceni, splitting o sdoppiamento della forma, funzione al posto del detentore della funzione.</i></p>

Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
1R	D.R. 1883 dell'8/04/2013 Modifica del Regolamento Didattico d'Ateneo: modifica della Parte I - Norme Comuni	Pag. 21 - Art. 29 4. Le competenti strutture didattiche determinano (...) e i relativi profili individuati dal Ministero della Sanità (...) 5. (...) i crediti formativi universitari dei corsi di laurea di primo livello per la formazione delle figure professionali dell'infermiere, dell'infermiere pediatrico e dell'ostetrica/o (...)	Pag. 21 - Art. 29 4. Le competenti strutture didattiche determinano (...) e i relativi profili individuati dal Ministero della Sanità (...) 5. (...) i crediti formativi universitari dei corsi di laurea di primo livello per la formazione delle figure professionali di infermiere e infermiera , infermiere pediatrico e infermiera pediatrica e ostetrica e ostetrico	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Utilizziamo la funzione invece del detentore della funzione stessa, lo splitting o sdoppiamento della forma. Nel regolamento in vigore si segnala che l'unico caso di splitting è riferito a una figura professionale generalmente femminile (ostetrica/o).
1A	Dichiarazione sostitutiva di certificazione prodotta dalla procedura sito www.unito.it profilo studentessa	La sottoscritta (...) dichiara di essere iscritta (...) che si è immatricolata (...) Dichiaro, altresì, di essere informato (...) Firma del dichiarante	La sottoscritta (...) dichiara di essere iscritta (...) che si è immatricolata (...) Dichiaro, altresì, di essere informata (...) Firma della dichiarante	Uso promiscuo del maschile e del femminile in documento riferito a una donna	Nonostante la procedura segreterie studenti della myunito studente utilizzi lo strumento del doppio modulo, la versione femminile contiene l'uso promiscuo dei due generi.
4C	Nomina Commissione giudicatrice	(...) sono stati individuati, quali esperti della materia, i seguenti soggetti: Dott. L.B. Direttore (...), in qualità di Presidente; Dottoressa M.A. Funzionario (...), in qualità di Commissario; Signora A.D., Funzionario (...), in qualità di Commissario.	(...) sono state individuate , quali persone esperte della materia: il Dott. L.B. Direttore (...), in qualità di Presidente; la Dottoressa M.A. Funzionaria (...), in qualità di Commissaria ; Signora A.D., Funzionaria (...), in qualità di Commissaria .	Uso del maschile al posto del femminile in documento riferito a una donna	Utilizziamo il sostantivo neutro e decliniamo secondo il genere corretto
2R	Regolamento studenti dell'Università degli Studi di Torino	Regolamento studenti dell'Università degli Studi di Torino	- Regolamento studenti e studentesse dell'Università degli Studi di Torino - Regolamento studenti dell'Università degli Studi di Torino	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Abbiamo due possibilità: o utilizzare l'epiceno "studenti" o lo splitting "studenti" e "studentesse". Effettuata la scelta, occorre mantenerla per tutto il testo.

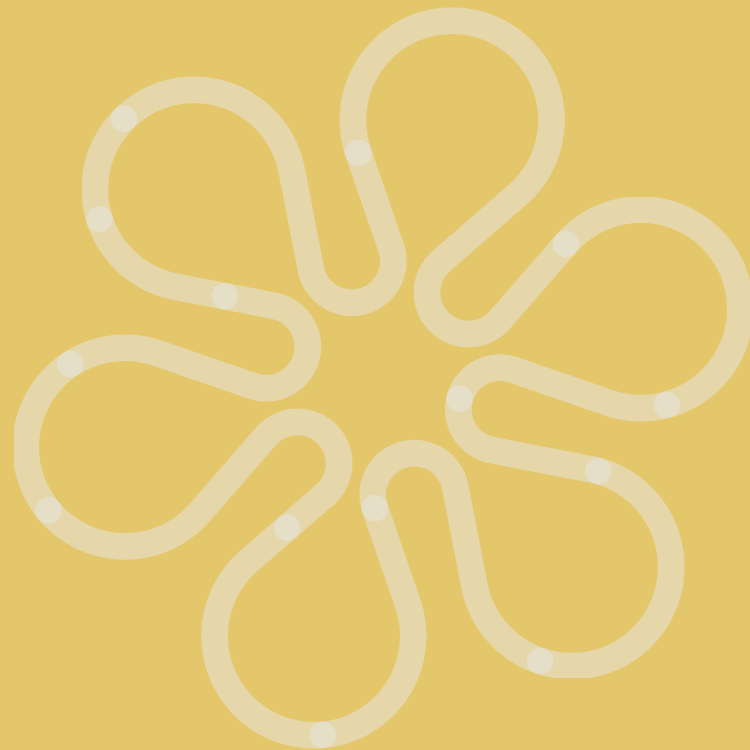
Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
2R	Regolamento studenti dell'Università degli Studi di Torino	<p>Art. 9 In materia di iscrizioni di cittadini stranieri (...) 9.2 La domanda di iscrizione deve essere corredata dai seguenti documenti: (...) fotocopia autentica per i cittadini comunitari (...)</p>	<p>Art. 9 In materia di iscrizioni di chi ha la cittadinanza straniera (...) 9.2 La domanda di iscrizione deve essere corredata dai seguenti documenti: (...) fotocopia autentica per chi ha cittadinanza comunitaria (...)</p>	<p>Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere</p>	<p>Utilizziamo il pronome relativo che neutralizza l'espressione.</p>
		<p>Art. 12.4 Gli studenti iscritti (...) possono chiedere il congelamento (...) nei seguenti casi: infermità prolungate e debitamente certificate; studentesse per l'anno di nascita di ciascun figlio.</p>	<p>Art. 12.4 Chi si iscrive (...) può chiedere il congelamento (...) nei seguenti casi: infermità prolungate e debitamente certificate; per l'anno di nascita di ogni figlio o figlia.</p>	<p>Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere</p>	<p>Utilizziamo il pronome relativo. Poiché la previsione regolamentare sembra riguardare solo le studentesse, mentre il congelamento si può chiedere anche per la paternità, elidiamo il soggetto e ricorriamo allo splitting per il riferimento alla prole.</p>
		<p>Art. 13.1 I titoli accademici conferiti dall'Università sono rilasciati dal Rettore (...); sul diploma di laurea sono riportati i nomi del Rettore e del Direttore Generale (...)</p>	<p>Art. 13.1 I titoli accademici conferiti dall'Università sono rilasciati dal Rettore o dalla Rettrice (...); sul diploma di laurea sono riportati i nomi del Rettore o della Rettrice e della Direttrice o del Direttore Generale (...)</p>	<p>Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere</p>	<p>Utilizziamo lo splitting poiché occorre prevedere che, durante la vigenza del regolamento, le cariche possano essere ricoperte da persone di entrambi i generi.</p>
		<p>Art. 17.1. Per i Medici in formazione il mancato superamento (...) Per gli iscritti alle Scuole di specializzazione in qualità di laureati non medici (...)</p>	<p>Art. 17.1. Per il personale medico in formazione il mancato superamento (...) Per chi si iscrive alle Scuole di specializzazione in qualità di personale laureato non medico (...)</p>	<p>Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere</p>	<p>Il maschile plurale non è inclusivo, sostituire con la formulazione neutra</p>

Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
2R	Regolamento studenti dell'Università degli Studi di Torino	<p>ALLEGATO INFORMATIVA AGLI STUDENTI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL D.LGS. 196/2003 (...) TITOLARE E RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</p> <p>Il Titolare del Trattamento è l'Università degli Studi di Torino.</p> <p>Il Responsabile dei dati sopracitati è (...) la funzione di vertice della struttura amministrativa, di ricerca o didattica (...) (...) il responsabile del trattamento dei dati personali è il Direttore pro-tempore della Direzione Didattica e Segreteria Studenti; è possibile consultare on line l'elenco dei responsabili (...)</p>	<p>ALLEGATO INFORMATIVA AGLI STUDENTI E ALLE STUDENTESSE AI SENSI DELL'ART. 13 DEL D.LGS. 196/2003 (...) TITOLARE E RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</p> <p>Titolare del Trattamento è l'Università degli Studi di Torino.</p> <p>Responsabile dei dati sopracitati è (...) la funzione di vertice della struttura amministrativa, di ricerca o didattica (...) (...) responsabile del trattamento dei dati personali è la funzione di vertice della Direzione Didattica e Segreteria Studenti; è possibile consultare on line l'elenco di chi è responsabile (...)</p>	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	<p><i>Eliminiamo gli articoli determinativi laddove non concordano con il sostantivo e per renderlo neutro. Replichiamo la formula impersonale "funzione di vertice" già utilizzata in precedenza. In ultimo utilizziamo il pronome relativo per neutralizzare il maschile plurale inclusivo.</i></p>
3R	Regolamento tasse e contributi A.A. 2014 - 2015	<p>PARTE I</p> <p>Pag. 4 - Art. 2.1.</p> <p>L'importo della seconda rata si differenzia in base a:</p> <p>(...) Studenti iscritti a corsi di studio di I e II livello, con impegno FULL-TIME</p> <p>Studenti iscritti a corsi di studio ante DM 509/99 IN CORSO o RIPETENTI</p>	<p>PARTE I</p> <p>Pag. 4 - Art. 2.1.</p> <p>L'importo della seconda rata si differenzia in base a:</p> <p>(...) Per iscrizioni a corsi di studio di I e II livello, con impegno FULL-TIME</p> <p>Per iscrizioni a corsi di studio ante DM 509/99 IN CORSO o RIPETENTI</p>	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	<p><i>Eliminiamo il maschile plurale inclusivo, con una struttura neutralizzante</i></p>
		<p>PARTE I</p> <p>Pag. 6 - Art. 5.1</p> <p>Qualora tali studenti risultino: vincitori o idonei (...) non sono tenuti (...) esclusi (...)</p>	<p>PARTE I</p> <p>Pag. 6 - Art. 5.1</p> <p>Qualora le persone risultino: vincitrici o idonee (...) non sono tenute (...) escluse (...)</p>	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	<p><i>Utilizzo del sostantivo neutro nella formulazione persona più aggettivo, invece del maschile inclusivo</i></p>
		<p>PARTE I</p> <p>Pag. 8 - Art.7</p> <p>È possibile richiedere il congelamento nei seguenti casi: nascita di ciascun figlio per le studentesse e gli studenti che riconoscono la paternità;</p>	<p>PARTE I</p> <p>Pag. 8 - Art. 7</p> <p>È possibile richiedere il congelamento nei seguenti casi: nascita di ogni figlio o figlia per le studentesse e gli studenti;</p>		<p><i>In questo caso il regolamento utilizza correttamente lo splitting, ma il riferimento al riconoscimento della paternità è fuorviante e giuridicamente eccezionale. Lo splitting, poi, va utilizzato anche con riferimento alla prole.</i></p>

Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
3R	Regolamento tasse e contributi A.A. 2014 - 2015	PARTE II Pag. 14 - Art. 4 (...) il candidato è tenuto a pagare: (...) per l'iscrizione all'esame di abilitazione alla professione di medico chirurgo (...)	PARTE II Pag. 14 - Art. 4 (...) occorre pagare: (...) per l'iscrizione all'esame di abilitazione alla professione medico chirurgica (...)	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Eliminiamo il sostantivo maschile inclusivo, riformulando con una struttura impersonale nel primo caso e con la categoria nel secondo
		Pag. 21 ALLEGATO 2 ESCLUSIONI (...) Non possono beneficiare della riduzione della contribuzione studentesca: gli studenti militari appartenenti alla Scuola di Applicazione iscritti (...) REQUISITI (...) Il nucleo familiare del richiedente i benefici (...): a) residenza esterna (...) in alloggio non di proprietà di un suo membro;	Pag. 21 ALLEGATO 2 ESCLUSIONI (...) Non possono beneficiare della riduzione della contribuzione studentesca: Le persone in servizio militare appartenenti alla Scuola di Applicazione iscritte (...) REQUISITI (...) Il nucleo familiare di chi richiede i benefici (...): a) residenza esterna (...) in alloggio non di proprietà dei singoli componenti;	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Il servizio militare è ormai aperto anche alle donne, quindi può risultare fuorviante e giuridicamente eccezionale non fare riferimento a entrambi i generi. Utilizziamo il pronome relativo e soprattutto non usiamo il termine "membro" ma un suo sinonimo neutro.
3B	Selezione esterna per l'affidamento di un incarico professionale	Art.2 La prestazione verrà resa in Italia presso il domicilio del professionista	Art.2 La prestazione verrà resa in Italia presso il domicilio del o della professionista	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Poiché il sostantivo è epiceno, sdoppiamo unicamente la preposizione
		Art.2 La prestazione sarà espletata personalmente dal candidato selezionato	Art.2 La prestazione sarà espletata personalmente dalla persona selezionata	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Sostituiamo con sostantivo neutro
		Art.3 I candidati sono ammessi con riserva alla selezione	Art.3 L'ammissione delle candidature alla selezione avviene con riserva	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Utilizziamo una struttura passiva che tematizza l'azione piuttosto che l'attore
		Art.8 I componenti della Commissione saranno resi noti	Art.8 La composizione della Commissione sarà resa nota	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	Riformuliamo con una perifrasi neutralizzante

Codifica documento	Tipologia documento	Espressione utilizzata	Espressione da preferire	Tipologia di errore	Spiegazione
3B	Selezione esterna per l'affidamento di un incarico professionale	Art.9 Il candidato che risulterà vincitore verrà convocato dal docente responsabile scientifico del Progetto	Art.9 La persona vincitrice verrà convocata dal o dalla docente che ha la responsabilità scientifica del Progetto	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	<i>Usiamo tre soluzioni diverse per non rendere pesante il testo: sostantivo neutro, epiceno con splitting della preposizione e pronome relativo.</i>
		ALLEGATO B Dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà Il/la sottoscritto/a (...) nato a (...)	ALLEGATO B Dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà Il/la sottoscritto/a (...) nato/a a (...)	Uso del maschile inclusivo in documento riferito a utenza non definita nel genere	<i>Se si utilizza la forma aperta occorre farlo per l'intero documento. Si si vuole conservare la forma chiusa si può ricorrere al doppio modulo</i>

Le autrici / gli autori



Silvia Giorcelli: insegna Storia romana ed Epigrafia latina nel Dipartimento di Studi Storici dell'Ateneo torinese. È stata Presidente del Comitato Pari Opportunità dal 2008 al 2012 e ora dirige il Comitato Unico di Garanzia con il quale ha lavorato sui temi della discriminazione, dell'omofobia e della violenza contro le donne.

Maria Spanò: è avvocata del Foro di Torino, esperta di diritto del lavoro e diritto antidiscriminatorio. È stata Consigliera di Fiducia all'Università di Torino dal 2011 al 2015 ed è attualmente Consigliera di Fiducia della Città della Salute e della Scienza di Torino. Si occupa di studi e questioni di parità e non discriminazione anche quale componente del Comitato Pari Opportunità presso il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Torino.

Rachele Raus: insegna Linguistica francese nel Dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Ateneo torinese. È stata direttrice del "Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne" (CIRSDe) di Torino dal 2009 al 2012. Ha lavorato molto sulla terminologia di genere, specialmente in un'ottica traduttiva e terminologica, pubblicando il volume "La terminologie multilingue. La traduction des termes de l'égalité H/F dans le discours international" (Bruxelles, De Boeck: 2013). Con Angela Calvo, Graziella Fornengo e Flavia Zucco ha codiretto il volume "World Wide Women: Globalizzazione, Generi e Linguaggi", Vol. 1 (Torino, CIRSDe: 2011).

Miriam Abouyaala: lavora in qualità di funzionaria tecnica alla Direzione Tecnica dell'Università degli Studi di Torino ed è laureata in filologia romanza presso l'Ateneo torinese. È componente effettiva di designazione sindacale del Comitato Unico di Garanzia.

Igor Catrano: lavora in qualità di assistente amministrativo all'Università degli Studi di Torino, occupandosi di relazioni istituzionali e supportando il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo nella gestione delle attività.

Viviana Patti: è ricercatrice presso il Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Torino dove conduce attività di ricerca su diverse tematiche: rappresentazione della conoscenza e ragionamento automatico, analisi del sentiment nei social media e affective computing. Dal 2013 è componente eletta per il personale docente al Comitato Unico di Garanzia.

Bibliografia e sitografia

Boni S., voce “Discriminazione”, in *Diritti umani: cultura dei diritti e dignità della persona nell'epoca della globalizzazione*, a cura di Marcello Flores, Torino, UTET 2007, vol. I, pp. 489-495

Codice di Stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche: proposta e materiali di studio da Quaderni del Dipartimento per la Funzione Pubblica, a cura di Sabino Cassese, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1993

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), <http://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organidi-ateneo/comitato-unico-di-garanzia>

Corbisiero F. - E. Ruspini E., *Generi e linguaggi oltre il sessismo delle parole*, www.ingenere.it, 14/04/2015

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 26 febbraio 2015

Direttiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, 25 ottobre 2012

Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica sulla semplificazione del linguaggio degli atti amministrativi, 8 maggio 2002

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri per le Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini, 27 marzo 1997

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri sulle Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, 23 maggio 2007, emanata in attuazione della Dir. UE/54/2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo

Donne con la A, SeNonOraQuando, <http://www.senonoraquando-torino.it/>

Fioritto A., *Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, Bologna, Il Mulino, 1997

Guccione V., *Relazione finale stage, Il linguaggio di genere nei documenti d'Ateneo: analisi, proposte, suggerimenti*, Università degli Studi Torino, 2009

Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione, Berna, edito da Cancelleria federale, 2012

La neutralità di genere nel linguaggio usato dal Parlamento Europeo, edito dal Parlamento europeo, 2008
Onofri L. e altri, *Uso del linguaggio di genere negli atti della Città di Torino*, *Mozione n. 49* approvata dal Consiglio Comunale della Città di Torino in data 16 aprile 2015

Perra M.S. - E. Ruspini E., *La società del maschile 'neutro'. Alle radici dell'ostilità verso un linguaggio sessuato e 'non umano'*, <http://www.ingenere.it>, 21/4/2015

Pezzini B., *Implicito ed esplicito nel rapporto circolare tra genere e diritto*, in *Questioni di Genere nel Diritto: impliciti e crittotipi*, a cura di L. Morra e B. Pasa, Torino, Giappichelli, 2015

Raus R., *La terminologie multilingue. La traduction des termes de l'égalité H/F dans le discours international*, Bruxelles, De Boeck, 2013

REI - Rete per l'eccellenza dell'italiano istituzionale, http://ec.europa.eu/translation/italian/rei/index_it.htm

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

Università degli Studi di Torino, Portale di Ateneo, <http://www.unito.it>

Vecchiato S., *Le sexisme dans le langage. Notes sur l'italien et le français*, In Corso On-line “Introduzione agli studi di genere”, Modulo di II livello, Linguaggi e discriminazioni, CIRSDe 2008, Università degli Studi di Torino



Università
degli Studi
di Torino



un approccio
di genere
al linguaggio
amministrativo



