



Fondazione
Marco Biagi



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

QUADERNI FONDAZIONE MARCO BIAGI

Linguaggio, Genere e Pubblica Amministrazione

Cecilia Robustelli (a cura di)

2024

A cura di: Cecilia Robustelli

Linguaggio, Genere e Pubblica Amministrazione

QUADERNI FONDAZIONE MARCO BIAGI

2024

Quaderni Fondazione Marco Biagi

ISSN 2239-6985

Registrazione presso il Tribunale di Modena n. 2031 del 03/05/2011

Linguaggio, Genere e Pubblica Amministrazione

Cecilia Robustelli (a cura di). Modena: Fondazione Marco Biagi, 2024

© Copyright 2024 degli autori

ISBN 979-12-81397-18-7

Comitato di direzione

Tindara Addabbo, Francesco Basenghi (Direttore Responsabile), Tommaso M. Fabbri

Comitato scientifico

Marina Orlandi Biagi (Presidente), Tommaso M. Fabbri (Vice Presidente), Tindara Addabbo, Edoardo Ales, Francesco Basenghi, Janice Bellace, Susan Bisom-Rapp, Ylenia Curzi, Luigi E. Golzio, Frank Hendrickx, Csilla Kollonay, Alan Neal, Roberto Pinardi, Ralf Rogowski, Riccardo Salomone, Iacopo Senatori, Yasuo Suwa, Tiziano Treu, Manfred Weiss

Comitato di redazione

Ylenia Curzi, Alberto Russo, Olga Rymkevich, Iacopo Senatori

Editore

Fondazione Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia

Largo Marco Biagi 10, 41121 Modena

Tel. +39 059 2056031

E-mail: fondazionemarcobiagi@unimore.it

INDICE

Parte I

ATTI DELL'INCONTRO

LA RAPPRESENTAZIONE DI DONNE E UOMINI NEL LINGUAGGIO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. A DIECI ANNI DALLE *LINEE GUIDA PER L'USO DEL GENERE NEL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO*

Saluti istituzionali.....	9
Introduzione. Dalle <i>Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo</i> (2012) al Progetto <i>Genere e Pubblica Amministrazione (GE&PA)</i> <i>Cecilia Robustelli</i>	17
Ancora su lingua e genere, dalla parte dei testi amministrativi <i>Maria Vittoria Dell'Anna</i>	23
Una verifica sul campo a dieci anni dalle <i>Linee guida</i> <i>Marco Biffi</i>	31
Linguaggio amministrativo e pari opportunità di genere <i>Daniela Carlà</i>	41
Il cambiamento in atto. Esempi virtuosi nelle istituzioni <i>Sabrina Cicin</i>	51

Parte II

L'USO DELLA LINGUA IN OTTICA DI GENERE NELLA PA

L'uso del genere femminile nell'italiano contemporaneo: teoria, prassi e proposte <i>Cecilia Robustelli</i>	59
Tra politica e linguistica: genere grammaticale e ruoli istituzionali <i>Cecilia Robustelli</i>	85
Il linguaggio della Pubblica Amministrazione: note sulle principali proposte di intervento <i>Cecilia Robustelli</i>	97

APPENDICE

Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo (2012) Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 Linee guida sulla Parità di Genere nell'Organizzazione e Gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni (2022)	109
--	-----

PARTE I

**LA RAPPRESENTAZIONE DI DONNE E UOMINI NEL LINGUAGGIO DELLA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.
A DIECI ANNI DALLE *LINEE GUIDA PER L'USO DEL GENERE NEL LINGUAGGIO
AMMINISTRATIVO***

Atti dell'incontro organizzato dalla Fondazione Marco Biagi
in collaborazione con il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali
dell'Università di Modena e Reggio Emilia

- 7 ottobre 2022 -

SALUTI ISTITUZIONALI

SALUTO DI GIANCARLO MUZZARELLI

Sindaco di Modena

Gentile Professoressa,

sono ad augurare con questo breve messaggio un buon svolgimento del Seminario *La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della Pubblica Amministrazione*. Impegni istituzionali concomitanti mi impediscono di partecipare all'evento come avrei desiderato, ma vorrei comunque portare un breve saluto e l'apprezzamento dell'Amministrazione comunale per l'impegno dell'Ateneo per questi temi. Oggi discutere di linguaggio di genere nella Pubblica Amministrazione, con esperte ed esperti di rilievo a livello nazionale, è un momento formativo importante. Ringrazio personalmente per il contributo che certamente sapranno dare. E tengo a ricordare che questo fu uno dei primi provvedimenti che adottai da sindaco neoeletto: quello di chiedere parità di genere nelle nostre comunicazioni. Poi, a febbraio 2015, adottammo una delibera in Consiglio Comunale con cui approvammo il percorso di revisione del linguaggio amministrativo in un'ottica di genere, attraverso un corso di formazione ai/alle dipendenti dell'Ente, tenuto proprio dalla Professoressa Robustelli. Inoltre, in Giunta adottammo, sempre nel 2015, le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* come strumento operativo per l'introduzione del linguaggio di genere in ambito amministrativo. Sono tasselli che per noi costituiscono passi di civiltà verso l'obiettivo irrinunciabile della parità.

Grazie per i contributi, le idee e le proposte che arriveranno dal Seminario di oggi.

Buon lavoro.

SALUTO DI MARINA PIETRANGELO

Presidente dell'Associazione per la Qualità degli Atti Amministrativi – AQAA

Desidero inviare un saluto, che è a suo tempo un apprezzamento e un incoraggiamento a coloro che animeranno il Seminario pensato per continuare a riflettere sulla rappresentazione del genere nei linguaggi istituzionali. Personalmente e da giurista ritengo che la riflessione sull'uso del genere nel linguaggio del multiforme e multistrato diritto positivo serva anzitutto per mantenere ancorato alla vita delle persone lo stesso diritto prodotto ai diversi livelli istituzionali, dalla legislazione primaria agli atti secondari, alle note interne, ai tantissimi e oggi preziosi più che mai testi della comunicazione istituzionale.

SALUTO DI LORENZO BERTUCELLI

*Direttore del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali,
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Buonasera a tutte e a tutti,

sono molto contento che si tenga qui, nell'aula del nostro Dipartimento, questo seminario, un impegno ormai di lunga data, che ha come protagonista la professoressa Cecilia Robustelli, ma che si allarga e ha un evidente impatto sull'intera nostra comunità.

Mi soffermerò brevemente su alcuni aspetti: in primo luogo, sul linguaggio come strumento di azione politica e istituzionale, un tema molto vicino al DSLC. Tra i nostri compiti rientra – anche in consonanza con la Terza missione – quello di riuscire a disseminare nella discussione pubblica i temi tipici delle nostre attività di ricerca e di didattica. Possiamo osservare che intorno a noi ruotano ostacoli di natura diversa, da quelli strumentali a quelli sostanziali. Sappiamo bene che il linguaggio non solo è rappresentazione ma spesso è anche sostanza delle cose; parlare di linguaggio come veicolo di inclusione sociale e strumento per la costruzione della parità di genere rappresenta un nodo cruciale. Io sono uno storico e anche nell'ambito della nostra disciplina, ci sono state diverse stagioni, una delle quali tra la fine degli anni Settanta e l'inizio degli anni Ottanta, denominata "Linguistic turn" per il fatto che secondo alcuni storici ciò che non si diceva non esisteva. Da quella stagione abbiamo imparato che la lingua e i linguaggi e le rappresentazioni sono anch'essi fatti concreti, cioè aspetti che nelle società contano e possono essere determinanti.

Mi fa piacere anche sottolineare che queste iniziative sono il frutto di un lavoro collegiale. Sappiamo che in un mondo così complesso, in istituzioni complesse, per raggiungere risultati tangibili è necessario lavorare in sinergia con più parti coinvolte. Penso sia molto importante essere consapevoli di dover consolidare e forse migliorare una stagione di cooperazione (più che di competizione) tra soggetti diversi. E questo di oggi mi sembra un esempio virtuoso di cooperazione: sono coinvolti, infatti, la Fondazione Marco Biagi, tre diversi centri di ricerca della nostra Università, tra cui il Laboratorio Genere, Linguaggio, Comunicazione_Digitale (GLIC_D) del DSLC e altri soggetti.

In conclusione, vorrei soffermarmi sull'importanza di tenere conto in queste riflessioni di ciò che sta accadendo in molti Paesi del mondo, in cui l'accesso ai diritti elementari non è garantito e in cui le tematiche relative al linguaggio sono ancora lontane. Personalmente credo nel ruolo della lingua, che contribuisce a determinare le visioni del mondo e ritengo, infine, necessario individuare le modalità per aiutare la lotta delle donne, mostrando la maggiore cooperazione possibile.

Grazie e buon lavoro.

SALUTO DI NICOLETTA MARASCHIO

Presidente Onoraria dell'Accademia della Crusca

Ringrazio di cuore il comitato organizzatore di questo incontro, in particolare Cecilia Robustelli, che mi ha invitato a portare il saluto dell'Accademia della Crusca.

Desidero ricordare che oggi possiamo celebrare, insieme ai dieci anni delle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, un metodo che ritengo fondamentale. Celebriamo una collaborazione di lunga durata, che risale a qualche anno prima della pubblicazione delle *Linee guida*, tra l'Accademia della Crusca e l'Università di Modena e Reggio Emilia, intorno a due temi che considero centrali nell'attuale quadro linguistico, culturale, politico e sociale del nostro Paese: la semplificazione e la chiarezza del linguaggio amministrativo verso una maggiore trasparenza e comunicatività e il riconoscimento e il rispetto delle differenze di genere, in particolare nel linguaggio della Pubblica Amministrazione. La collaborazione tra l'Accademia e l'Università è iniziata nel 2009 intorno a un progetto sulla chiarezza e sulla semplificazione del linguaggio amministrativo insieme all'Università di Catania. Poi il progetto si è allargato ad altri soggetti, in particolare all'ITTIG, l'Istituto del CNR di Teoria e Tecniche dell'Informazione Giuridica, oggi Istituto di Informatica Giuridica e Sistemi Giudiziari, e al Comune di Firenze. E proprio il coinvolgimento del Comune di Firenze è stato importante dal punto di vista metodologico, sia perché insieme al Comune erano coinvolte anche la Provincia e la Regione Toscana, sia perché il lavoro guidato da Cecilia Robustelli è stato di tipo seminariale, quindi dialogico, e con uno scambio veramente proficuo tra competenze diverse: funzionari e funzionarie, linguisti e linguiiste, giuristi e giuriste. Una parte significativa del sostegno al progetto l'ha avuta Cristina Giachi, giurista e al tempo Assessora alle Pari Opportunità. Credo che solo attraverso questa strada e con questo metodo partecipativo si possa sperare di incidere sulla realtà linguistica che tutti riconosciamo superata dai tempi, sia per quanto riguarda il riconoscimento del genere sia per quanto riguarda il linguaggio giuridico amministrativo, ancora troppo condizionato dal passato, dalle convenzioni e da lacci e laccetti che lo allontanano dall'obiettivo fondamentale della trasparenza.

Nel 2011 si è svolto a Montecitorio un incontro importante su *La buona scrittura delle*

leggi, organizzato dall'Onorevole Roberto Zaccaria, durante il quale l'Onorevole Giuliano Amato, molti funzionari parlamentari e alcuni linguisti hanno tristemente sottolineato una drammatica tendenza al peggioramento del linguaggio normativo. Non mi pare che le cose siano migliorate dopo più di dieci anni; invece, per quanto riguarda il riconoscimento del genere, nonostante molte resistenze, almeno per quanto riguarda alcuni aspetti, per esempio i nomi delle professioni e dei ruoli femminili cosiddetti alti (*ministra, architetta, avvocata* ecc.), il quadro sembra obiettivamente migliorato. In questo caso dobbiamo riconoscere l'importanza del metodo, cioè il fatto che il movimento a favore del riconoscimento del genere femminile è stato a più voci largo e capillare: giornali, mezzi di comunicazione di massa, istituzioni e soprattutto le donne. Come sappiamo, il quadro ora è complicato da nuove esigenze di visibilità e riconoscibilità. Mi riferisco naturalmente a tutte quelle persone che non si riconoscono nel binarismo e quindi nei due generi maschili e femminili.

Mi pare, in conclusione, molto opportuna una riflessione come quella che si svolgerà in questo incontro: a che punto siamo? Quali sono le prospettive? Si riuscirà a conciliare la semplificazione del linguaggio amministrativo e il riconoscimento linguistico del genere? Cecilia Robustelli ha scritto anni fa che per intervenire sul linguaggio discriminante dei testi amministrativi non è sufficiente inserire automaticamente forme femminili accanto alle corrispondenti maschili. Quindi, nel sapersi districare tra i meccanismi dell'accordo, è necessario soprattutto conoscere quanto, come e dove intervenire. Come non essere d'accordo con lei. È necessaria una rinnovata sensibilità, è necessaria una rinnovata riflessione teorica e un rinnovato impegno operativo.

Grazie e buon lavoro.

SALUTO DI CRISTINA GIACHI

Consigliera Regione Toscana, ex Vicesindaca e Assessora del Comune di Firenze

Sono passati dieci anni dalle *Linee guida per l'uso del genere ne linguaggio amministrativo* che abbiamo pubblicato come Comune di Firenze. Se penso al percorso che abbiamo fatto devo dire che da un lato sicuramente il linguaggio di genere è entrato prepotentemente nel dibattito sulle questioni di genere, dall'altro è ancora evidente che è molta la strada da fare per guadagnare anche una mentalità più rispettosa e più aperta a fianco di una lingua più rispettosa. Per questo, il lavoro che facciamo, il lavoro di Cecilia Robustelli e di quanti come lei condividono questa ricerca e le proposte che vengono fatte sono meritevoli e sono da sostenersi, perché la lunga strada della parità non è stata ancora percorsa per intero e ci impegnerà ancora tanti anni. Le parole sono i nostri pensieri e non possiamo ignorare il peso che hanno quando le si pronunciano, quando le si adoperano negli scambi comunicativi quotidiani. Penso soprattutto al loro potente valore educativo e penso a che cosa succede nella mente di una giovane donna quando sente finalmente nominare le professioni anche al femminile, immaginando così un nome che la include. Questo è un elemento di gratitudine che credo tutte le generazioni future potranno condividere verso chi ha portato avanti questa battaglia. Una gratitudine inconsapevole, che molte giovani donne fortunatamente non dovranno nemmeno pensare di dover tributare, perché sarà diventato normale nominare le sindache *sindache*, le ministre *ministre*, le architette *architette*, le avvocate *avvocate*.

Grazie per questo e buon lavoro a tutte e tutti voi, e a tutte e tutti noi.

INTRODUZIONE

DALLE LINEE GUIDA PER L'USO DEL GENERE NEL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO (2012) AL PROGETTO GENERE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (GE&PA)

*Cecilia Robustelli**

Le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* (Robustelli 2012) sono nate nell'ambito del progetto formativo *Genere e linguaggio* promosso nel 2011 dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze per «avere chiarezza su quali sono le strategie comunicative da adoperare per fare in modo che nel linguaggio del personale dell'amministrazione comunale sia riconosciuto e valorizzato anche il genere»¹. Al tempo infatti il linguaggio amministrativo risultava ancora del tutto impermeabile alla rappresentazione della presenza delle donne, e quindi discriminante. La cartina di tornasole della discriminazione linguistica operata dal linguaggio amministrativo era rappresentata dall'oscuramento della figura femminile attuato attraverso l'uso di termini di genere grammaticale maschile, e non femminile, quando si riferivano a ruoli istituzionali o professioni di prestigio: es. *il sindaco* (e non *la sindaca*) *Giulia Boschi*; *il direttore* (e non *la direttrice*) *Giovanna Bianchi*, ecc. Rispetto ai mutamenti socioculturali degli anni precedenti e dello sviluppo della cultura della parità, il linguaggio amministrativo risultava quindi caratterizzato negativamente non solo sul piano della chiarezza espressiva ma anche su quello della rappresentazione di donne e uomini.

Al progetto *Genere e linguaggio* aderirono le istituzioni (Comune di Firenze, Provincia di Firenze e Regione Toscana), accomunate dall'intenzione di «cominciare a costruire una sensibilità sulla forma e sull'uso della lingua italiana con riguardo al genere, quando si tratti di redigere atti amministrativi e di impostare la comunicazione verso l'esterno»², e aderì l'Accademia della Crusca, la cui presidente Nicoletta Maraschio si diceva convinta

* Professoressa ordinaria di Linguistica italiana presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Ringrazio la dottoressa Francesca Cialdini per la collaborazione all'edizione di questo lavoro.

¹ Comitato Pari Opportunità, Il CPO e il progetto *Genere e linguaggio*, in ROBUSTELLI C., *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Firenze, Comune di Firenze e Accademia della Crusca, 2012, V.

² Dalla *Presentazione* di Cristina Giachi, Assessora Pari Opportunità, in ROBUSTELLI C., *Linee guida*, cit., VII.

che «l'introduzione del rispetto del genere nel linguaggio amministrativo guarda (...) al futuro e si presenta come un'operazione coraggiosa, tesa a dare visibilità alle donne nelle nuove professioni e nei nuovi ruoli pubblici che sempre più spesso sono chiamate a ricoprire»³. Il progetto comprese un corso di formazione ai dipendenti del Comune di Firenze e la redazione delle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, nate su diretta sollecitazione del personale i coloro che avevano partecipato al progetto. La richiesta si motivava con la necessità di avere strumenti di riferimento che esponessero, seppure sinteticamente, le ragioni e gli obiettivi di un intervento sull'uso di un linguaggio ormai sedimentato da secoli di storia, che illustrassero con esempi le strategie di intervento suggerite durante il corso di formazione e aiutassero a consolidare le nuove competenze acquisite. Era necessario uno strumento di consultazione rigorosamente scientifico ma insieme agile, quasi una guida da tenere a portata di mano in ufficio. Questa formula risultò vincente: la diffusione delle *Linee Guida* fu subito ampia e negli anni successivi sono state molte le amministrazioni che, in una sorta di virtuosa gemmazione, vi hanno pienamente attinto per redigere manuali dedicati al proprio personale.

A dieci anni da questa pubblicazione, il clima culturale e politico nei confronti della discriminazione delle donne mostra qualche segno di cambiamento. Oggi all'obiettivo di usare un linguaggio che riconosca la presenza femminile si è aggiunto quello di valorizzare le donne attraverso il linguaggio, un aspetto di forte attualità sul piano sociale, culturale e politico, di cui le stesse istituzioni nazionali hanno riconosciuto la necessità, dichiarandola apertamente in testi ufficiali. Mi limito a ricordare qui – rimandando al mio intervento successivo – che il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*⁴ «è attraversato dal filo rosso della prospettiva di genere e la Pubblica amministrazione non può fare eccezione»⁵.

Ma i risultati concreti sono ancora insufficienti. Per questo le *Linee guida* continuano a rappresentare uno strumento utile per la formazione di coloro che operano nella

³ Dalla *Prefazione* di Nicoletta Maraschio, Presidente dell'Accademia della Crusca, in Robustelli *Linee guida*, cit., XI.

⁴ Il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, o *PNRR* è il piano approvato nel 2021 dall'Italia per rilanciarne l'economia dopo la pandemia di COVID-19, al fine di permettere lo sviluppo verde e digitale del Paese.

⁵www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/07-10-2022/parit%C3%A0-genere-brunetta-bonetti-firmano-linee-guida.

Pubblica Amministrazione, come ha dimostrato anche il loro utilizzo nel recente corso di perfezionamento in *Gender Equality Management* istituito nell'ambito del Progetto *GE&PA. Gender Equality and Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori*⁶ (2021-2023), che ha incluso tra i moduli didattici *Il linguaggio non sessista nelle istituzioni, strumenti digitali per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista e inclusivo*, con funzione anche trasversale rispetto all'intero corso.

La coincidenza del periodo di erogazione del Corso con il decimo anniversario dalla pubblicazione delle *Linee guida* ha dato lo spunto al Comitato Scientifico del Progetto *GE&PA* per organizzare un momento di riflessione pubblica sul rapporto tra linguaggio della Pubblica Amministrazione e il tema del genere. È stato quindi realizzato l'incontro *La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della P.A. A dieci anni dalle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo"*, organizzato dalla Fondazione Marco Biagi presso il Dipartimento di Studi linguistici e culturali dell'Università di Modena il 7 ottobre 2022. Obiettivo dell'incontro, aperto a studenti e docenti dell'Ateneo e al pubblico, era verificare e discutere la concreta diffusione e il radicamento nella prassi redazionale della Pubblica Amministrazione delle proposte avanzate nelle *Linee guida* attraverso un confronto tra la prospettiva accademica e quella data dall'attività professionale. L'approccio storico e teorico al tema è stato quindi affrontato dalle relazioni della professoressa Maria Vittoria Dell'Anna, Università del Salento (*Ancora su lingua e genere, dalla parte dei testi amministrativi*) e del professor Marco Biffi (*Una verifica sul campo a dieci anni dalle Linee guida*), Università di Firenze, mentre le relazioni della dottoressa Daniela Carlà, dirigente di prima fascia del Ministero del Lavoro (*Linguaggio amministrativo e pari opportunità di genere*) e della dottoressa

⁶ Il Progetto *GE&PA - Gender Equality and Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori* è stato ammesso al finanziamento dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito del Bando Regionale del 26 luglio 2021 «Progetti di alta formazione in ambito tecnologico economico e culturale per una regione della conoscenza europea e attrattiva ai sensi dell'art. 2 della legge regionale n. 25/2018». Il corso, erogato in presenza e a distanza, ha inteso diffondere competenze volte a rendere più efficaci le politiche pubbliche rispetto all'obiettivo di inclusione sociale con particolare riferimento a quello della parità di genere all'interno delle Istituzioni pubbliche e private, e si è proposto di formare figure professionali competenti nel campo del *diversity management*, dell'equità e dell'inclusione, che potranno operare in differenti contesti di lavoro (pubblici e privati), in enti, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, imprese.

Sabrina Cicin, dirigente sindacale FIRST CISL Banca d'Italia (*Il cambiamento in atto. Esempi virtuosi nelle istituzioni*), hanno offerto una dettagliata verifica sui risultati concreti ottenuti e sulle criticità ancora presenti. Come è emerso dagli interventi, che ne hanno scandagliato e acutamente descritto i vari aspetti, la riflessione sul tema è sempre valida e soprattutto attualissima: «il dibattito sulla lingua di genere nella comunicazione pubblica (e non solo) è quanto mai acceso» e «nella produzione dei testi amministrativi, l'obiettivo di una lingua rispettosa del genere cammina insieme a quello più generale di realizzare testi efficaci» (Maria Vittoria Dell'Anna). Inoltre, «proprio per la sua funzione pubblica, in quanto in prima battuta voce dello Stato in tutte le sue ramificazioni, la lingua amministrativa deve essere rispettosa di tutti, adeguata a tutte le diversità ampiamente e dettagliatamente ricordate nei principi fondamentali della nostra Costituzione» (Marco Biffi). Ma «il linguaggio utilizzato dalle nostre istituzioni è stato criptico, distante, barocco, e contemporaneamente maschilista. Abbiamo affrontato talvolta separatamente questi aspetti, spesso poco consapevoli di quanto siano collegati. Invece è proprio l'intreccio che rivela le insidie che hanno generato distanza tra i cittadini e le istituzioni della Repubblica. (...) Senza l'accurato utilizzo del linguaggio rischiamo anche di vanificare in parte le ricadute di importanti strumenti. Penso al bilancio di genere e alla valutazione dell'impatto di genere» (Daniela Carlà). Oggi «le raccomandazioni importate da un confronto con l'esterno, l'accountability ha agevolato il cambiamento: corsi di formazione centrati sulla comunicazione, di cui il linguaggio di genere diviene materia di studio e di diffusione (...). Giungere a questi risultati non è stata una passeggiata. Le resistenze erano molte e albergavano spesso proprio nelle colleghe che avversavano i neologismi con argomenti che non attenevano la grammatica, bensì l'introiezione di un modello maschile di leadership conosciuta e consolidata e apparentemente immutabile» (Sabrina Cicin).

Il filo rosso della necessità di possedere una solida formazione linguistica per intervenire sull'uso della lingua dei testi amministrativi (e non solo su questi) e di non affidarsi a scelte personali in nome di una creatività linguistica che non può conciliarsi con la comunicazione amministrativa ha attraversato tutti gli interventi, proseguendo idealmente quello che aveva caratterizzato il modulo didattico del progetto *GE&PA*. Per questo è sembrato opportuno corredare questo volume, dedicato alla pubblicazione degli atti dell'incontro, di alcuni testi utili a rispondere a questo bisogno formativo, e

aggiungervi tre documenti ai quali più frequentemente viene fatto riferimento in questo lavoro.

Ai contributi che riflettono le relazioni tenute in occasione del Convegno seguono quindi due articoli di taglio prettamente linguistico con lo scopo di contribuire alla costruzione delle competenze linguistiche necessarie per intervenire sui testi. Si tratta di due miei articoli (*L'uso del genere femminile nell'italiano contemporaneo: teoria, prassi e proposte* e *Tra politica e linguistica: genere grammaticale e ruoli istituzionali*) ai quali ho ampiamente attinto in occasione di attività didattica, formativa e di terza missione sul tema perché contengono nozioni utili per l'acquisizione di quei requisiti minimi, tra i quali la conoscenza, nelle linee generali, di alcune questioni linguistiche più volte raccomandati. Scritti negli anni immediatamente precedenti e seguenti l'uscita delle *Linee guida*, sono qui pubblicati nella loro versione originale. Un terzo articolo, *Il linguaggio della Pubblica Amministrazione: note sulle principali proposte di intervento*, più recente, contiene una riflessione generale sul tema con riferimenti all'adozione, quale misura trasversale all'attuazione della Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, della «promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste», della «adozione di un protocollo per il linguaggio non sessista e discriminatorio in tutta la Pubblica Amministrazione e nei Pubblici Uffici» e della «sensibilizzazione degli organi di informazione e giornalismo tramite corsi di formazione sul linguaggio sessista e discriminatorio di genere»⁷. Chiudono il volume il testo delle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* (2012), della *Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026* (2021) e delle *Linee guida sulla Parità di Genere nell'Organizzazione e Gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni* (2022).

⁷ *Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026*, 19.

ANCORA SU LINGUA E GENERE, DALLA PARTE DEI TESTI AMMINISTRATIVI

*Maria Vittoria Dell'Anna**

Il rapporto tra genere e lingua è uno snodo di più articolate connessioni tra lingua, genere, cultura e società, che si riflettono sui meccanismi del nostro pensiero, sui giudizi e sulle aspettative che la lingua contribuisce a costruire e tramandare nel tempo. L'ampia bibliografia sul tema e la densità delle osservazioni presenti nei contributi di questo volume mi consentono di tralasciare questioni teoriche e generali, note da tempo, per entrare nel vivo del discorso e attenermi da vicino al tema suggerito dal titolo.

Il rapporto tra lingua, genere, amministrazione, diritto è di tipo cronologico e sostanziale.

Per guardare all'Italia, la lingua di genere occupa gli studi linguistici almeno dal 1987, anno in cui è stato pubblicato l'ormai famoso volume *Il sessismo nella lingua italiana* di Alma Sabatini, che al terzo capitolo conteneva, a cominciare dal titolo, delle vere e proprie *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*¹. Da allora, il tema ha coinvolto in forme e tempi diversi il dibattito sulla produzione dei testi, privilegiando dal principio e in seguito i testi amministrativi e i testi giuridico-burocratici (anche per effetto delle iniziative sulla semplificazione linguistica dei testi amministrativi) e sfociando nelle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* pubblicate nel 2012 da Cecilia Robustelli². Le *Linee guida*, pur ponendosi in continuità di obiettivi con le iniziative e le pubblicazioni fin lì circolanti (peraltro prodotte da non linguisti), hanno offerto per la prima volta in modo organico indicazioni per realizzare concretamente un linguaggio rispettoso delle identità di genere in un preciso contesto della comunicazione pubblica.

Per la convergenza tra l'orientamento degli studi linguistici verso i testi amministrativi, da un lato, e l'attenzione delle stesse istituzioni verso scritture rispettose del genere,

* Professoressa associata di Linguistica italiana presso l'Università del Salento.

¹ SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987.

² ROBUSTELLI C., *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Firenze, Accademia della Crusca e Comune di Firenze, 2012 (alle pp. 21-28 un'utile sintesi delle iniziative su linguaggio di genere e istituzioni e dei riflessi sul linguaggio amministrativo).

dall'altro, il dominio giuridico-amministrativo è stato in definitiva tra i primi ambiti ad essere toccato dai risultati (non sempre opportunamente recepiti) delle ricerche linguistiche italiane sul tema, che si possono seguire in una bibliografia divenuta dagli esordi a oggi ormai molto ricca³. In seguito, sensibilità verso l'argomento hanno mostrato altri ambiti della comunicazione pubblica, il giornalismo e la politica⁴. Il dibattito è stato inoltre in più momenti affiancato o sollecitato dall'Accademia della Crusca, che ha delineato la sua posizione sul tema, fornendo utili indicazioni per l'uso e rispondendo ad appositi quesiti posti alla sua Consulenza⁵.

Il rapporto tra lingua, genere, amministrazione, diritto è inoltre sostanziale per via delle amplissime possibilità di contatto che i testi giuridici e amministrativi hanno con le

³ Ai titoli segnalati fin qui aggiungo almeno BAZZANELLA C., *Genere e lingua*, in *Enciclopedia dell'Italiano*, Istituto della Enciclopedia Italiana Treccani, Roma, 2010; CAVAGNOLI S., *Linguaggio giuridico e lingua di genere: una simbiosi possibile*, Edizioni dell'Orso, Alessandria, 2013; ROBUSTELLI C., *Sindaco e sindaca: il linguaggio di genere*, La Repubblica, Roma e Accademia della Crusca, Firenze, 2016; ROBUSTELLI C., *Lingua italiana e questioni di genere. Riflessi linguistici di un mutamento socioculturale*, Aracne, Roma, 2018. Sul linguaggio della comunicazione pubblica e sul linguaggio amministrativo rinvio da ultimo a VELLUTINO D., *L'italiano istituzionale per la comunicazione pubblica*, il Mulino, Bologna, 2018 e a CORTELAZZO M., *Il linguaggio amministrativo. Principi e pratiche di modernizzazione*, Roma, Carocci, 2021. Su lingua non discriminatoria e diritto si veda, per una prospettiva giuridica, PEZZINI B., *La costruzione del genere. Norme e regole (I, Studi)*, Sestante edizioni, Bergamo, 2012 e EAD., *Genere e diritto. Come il genere costruisce il diritto e il diritto costruisce il genere (II, Lezioni, Casi, Materiali)*, Sestante edizioni, Bergamo, 2012.

⁴ Sul giornalismo cfr. ROBUSTELLI C., *Donne, grammatica e media. Suggerimenti per l'uso dell'italiano*, GiULIA Giornaliste, Roma, 2014. Per la politica, il 5 marzo 2015 – per la prima volta in una sede istituzionale e parlamentare – la Camera dei Deputati organizzava un incontro, voluto dall'allora Presidente Laura Boldrini, dal titolo *Non Siamo Così. Donne, parole e immagini*, che ha visto al centro dell'iniziativa proprio il linguaggio di genere. Gli studi linguistici italiani da alcuni anni hanno iniziato a guardare al linguaggio politico in un'ottica di genere, nella duplice prospettiva della lingua di genere nella comunicazione politica e della specificità linguistico-comunicativa – se verificabile – delle donne in politica (cfr. almeno BASILE G., *Strategie linguistico-comunicative e differenza di genere nel linguaggio politico*, in SAPEGNO M.S. (a cura di), *Che genere di lingua? Sessismo e potere discriminatorio delle parole*, Carocci, Roma, 2010, pp. 77-90; EAD., *La parola alle madri della Repubblica. I discorsi delle donne della Costituente*, in THORNTON A.M., VOGHERA M. (a cura di), *Per Tullio De Mauro. Studi offerti dalle allieve in occasione del suo 80° compleanno*, Aracne, Roma, 2012, 13-33; VILLANI P., *Le donne al Parlamento. Genere e linguaggio politico*, in THORNTON A.M., VOGHERA M. (a cura di), *Per Tullio De Mauro*, cit., 317-339; DELL'ANNA M.V., *Una donna e una madre della Repubblica. Per un ritratto linguistico di Nilde Iotti*, in LIBRANDI R., PIRO R. (a cura di), *L'italiano della politica e la politica per l'italiano*, Cesati, Firenze, 2016, 425-438.

⁵ Cfr. GOMEZ GANE Y. (a cura di), *Quasi una rivoluzione. Il femminile di nomi di professione e cariche in Italia e all'estero* (con un saggio di Zarra G. e interventi di Marazzini C.), Firenze, Accademia della Crusca, 2017, e le pagine online della Consulenza linguistica dell'Accademia della Crusca a partire dal sito Internet www.accademiadellacrusca.it (per l'attinenza a quanto a breve dirò, si veda l'ultima consulenza in ordine di tempo sulle tematiche di genere, pubblicata il 9 marzo 2023 col titolo *Risposta al quesito sulla scrittura rispettosa della parità di genere negli atti giudiziari posto all'Accademia della Crusca dal Comitato Pari opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione*).

persone e della patente di legittimità che finiscono con l'assegnare alle forme lessicali che accolgono, contribuendo a diffonderle nell'uso e nella consapevolezza di parlanti e scriventi (anche grazie all'amplificazione determinata da stampa, tv, Internet): tanto più se si tratti di lessico inerente ai rapporti sociali e giuridici tra gli individui, alla percezione di ruoli, diritti, doveri, differenze e uguaglianze tra esseri umani o di profili professionali e lavorativi ai diversi gradini della scala socio-economica.

Oggetto di interesse, dentro e fuori i testi del diritto e dell'amministrazione e in generale della comunicazione pubblica e istituzionale, sono stati in particolare il trattamento linguistico del *genere* (di cui delimito la concezione a 'femminile', 'donna'), la presenza della variazione di genere nella lingua ai vari livelli della comunicazione (quotidiana, specialistica, divulgativa, ecc.), la rappresentazione linguistica al femminile: la capacità della lingua di rappresentare e restituire al destinatario una visione del mondo declinata anche al femminile, a partire dalla veste lessico-morfologica delle parole utilizzate per dare voce, corpo e immagine agli essere umani – uomini e donne – coinvolti. Per l'aspetto lessicale e morfologico, la lente di ingrandimento si sofferma soprattutto sui nomi che designano la persona e sull'uso e sulla percezione di coppie di parole (secondo lo sdoppiamento grammaticale uomo/donna) rilevanti nel rapporto tra genere e lingua: i nomi che indicano chi compie un'azione (cosiddetti nomi d'agente) e chi la subisce o ne è destinatario (cosiddetti nomi di paziente o di destinatario); i nomi di parentela; gli allocutivi – soprattutto nelle formule di indirizzo e saluto; i nomi che indicano professioni e cariche istituzionali che nel corso del Novecento, tanto più negli ultimi decenni, in Italia e fuori d'Italia hanno cominciato ad essere ricoperte anche da donne.

Quello appena detto è l'aspetto più popolare e conosciuto del dibattito sulla lingua di genere (e talora sminuito o trattato senza la competenza del caso nel quadro di una discussione linguistica ingenua e di un'invocata libertà linguistica), ma non l'unico. Il binomio lingua e genere è aperto ad altre prospettive di studio linguistico ugualmente importanti e feconde di risultati, applicazioni, risvolti socio-culturali: la lingua *del* genere, con cui alludo ai tratti linguistici e testuali di testi scritti, orali e trasmessi prodotti dalle donne; la lingua *sul* genere, con cui alludo alle manifestazioni soprattutto semantiche, pragmatiche e retoriche dei testi quando il tema oggetto della comunicazione sia la donna, quando si parli o si scriva sulle donne, per le donne, alle donne, a prescindere dagli

orientamenti di genere di chi produce il testo⁶. Si aggiungano le riflessioni che attengono alla rappresentazione della donna nei contesti comunicativi che sfruttano altri linguaggi oltre a quello verbale (iconico, audio-visivo, ecc.).

Le brevi osservazioni che seguono riguardano la presenza della lingua di genere nei testi amministrativi secondo il primo degli aspetti visti sopra e si pongono una domanda: in quale misura le amministrazioni possono produrre testi rispettosi del genere? Cosa si può ricavare dall'osservazione dei testi amministrativi oggi, a dieci anni dalla pubblicazione delle *Linee guida* di C. Robustelli? Rispondere non è semplice. La ramificazione amministrativa e la numerosità dei testi associabili al settore (bandi, regolamenti, circolari interne, lettere, ecc.) rendono articolato e magmatico il quadro delle realizzazioni testuali. Le scelte adottate dalle singole amministrazioni sono diverse, anche all'interno di una stessa realtà, di ampia o piccola dimensione.

Negli ultimi anni molte amministrazioni si sono dotate di linee guida e schemi operativi. Penso alle agili *Linee guida in ottica di genere. Uno sguardo nuovo sulla comunicazione pubblica* adottate nel 2018 dalla Regione Emilia-Romagna con lo scopo, si legge nell'*Introduzione* al libello, di «diffondere una cultura contraria alle discriminazioni e capace di dare valore alle differenze; una cultura in grado di fronteggiare gli stereotipi e di promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere»⁷. Le *Linee* seguivano la legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 (*Legge quadro regionale per la parità e contro le discriminazioni di genere*) con cui l'Emilia-Romagna, prima regione in Italia, ha adottato provvedimenti ufficiali per evitare la discriminazione di genere (si veda in particolare l'art. 9, *Linguaggio di genere e lessico delle differenze*)⁸.

⁶ Per un panorama nell'italiano d'oggi si veda almeno FRESU R., *Il linguaggio femminile e maschile nell'italiano contemporaneo: orientamenti e linee di tendenza*, in GOLAS. (a cura di), *L'italiano che parliamo e scriviamo*, Franco Cesati, Firenze, 2019, 15-29.

⁷ Il testo è consultabile a partire dal sito Internet www.parita.regione.emilia-romagna.it.

⁸ Art. 9 - *Linguaggio di genere e lessico delle differenze*. || 1. La Regione riconosce, ai fini di uno sviluppo coerente delle proprie politiche di genere, che la lingua rispecchia la cultura di una società e ne è una componente fortemente simbolica e che l'uso generalizzato del maschile nel linguaggio è un potente strumento di neutralizzazione dell'identità culturale e di genere che non permette un'adeguata rappresentazione di donne e uomini nella società. || 2. La Regione Emilia-Romagna opera per riconoscere, garantire e adottare un linguaggio non discriminante, rispettoso dell'identità di genere, identificando sia il soggetto femminile che il maschile in atti amministrativi e corrispondenza, denominazioni di incarichi, funzioni politiche ed amministrative. || 3. Al fine di cui al comma 2, sarà predisposta idonea informativa al personale che tenga conto di una efficace semplificazione linguistica degli atti e di una redazione fedele ad un linguaggio comprensibile e veritiero oltre che rispettoso del genere. || 4. Per stimolare e promuovere

Le linee guida dell'Emilia-Romagna e i provvedimenti sulla parità di genere di lì in avanti adottati dalle altre regioni e da varie amministrazioni statali si sono rifatti tutti, più e meno esplicitamente, alle *Linee guida* di Robustelli del 2012, di cui riprendono esempi e raccomandazioni.

Per comprendere il senso delle raccomandazioni è utile fissare alcuni punti fermi che guidano ad un uso ragionevole oltreché corretto della lingua: la conoscenza del sistema della lingua italiana, o se vogliamo della sua grammatica; la conoscenza del modo in cui il sistema della lingua prende realmente vita nei testi, che per funzionare bene devono garantire anche efficacia comunicativa e leggibilità; la conoscenza della distinzione tra genere grammaticale (proprietà morfologica che determina la flessione dei nomi e la concordanza con articoli, aggettivi, pronomi e participi, ossia con le classi di parole riconducibili al nome) e genere come costruzione sociale (basata non su differenze di natura biologica o fisica ma su orientamenti individuali e componenti di natura comportamentale). Ne discendono due aspetti pratici relativi alla presenza della dimensione di genere (grammaticale) nei testi: la formazione del femminile, su cui la sola conoscenza della grammatica della nostra lingua ci dà tutte le risposte; il trattamento all'interno dei testi dei nomi che designano la persona.

Il testo amministrativo condivide alcuni tratti linguistici dei testi appartenenti al genere giuridico normativo: ciò è vero soprattutto per quei testi amministrativi, come bandi e regolamenti, che hanno come principale finalità comunicativa quella di disciplinare un comportamento e che pertanto sono annoverabili tra i cosiddetti testi molto vincolanti, secondo la formulazione data dal linguista Francesco Sabatini in seno ad una generale proposta di sistemazione dei testi in lingua italiana⁹. Che cosa è un "testo vincolante"? Un

nuova coscienza linguistica finalizzata a riconoscere la piena dignità, parità, importanza del genere femminile e maschile, le strutture generali competenti in materia di semplificazione, pari opportunità, comunicazione, predispongono una rivisitazione del lessico giuridico e amministrativo di atti, provvedimenti, comunicazioni, nella direzione impressa dall'orientamento europeo e nazionale sul punto mediante raccolta e analisi di buone pratiche, formazione sulle strategie di comunicazione interne-esterne, applicazione di linee guida che potenzino il ruolo della comunicazione di genere, diffusione e promozione dei risultati.

⁹ SABATINI F., *Analisi del linguaggio giuridico. Il testo normativo in una tipologia generale dei testi*, in D'ANTONIO M. (a cura di), *Corso di studi superiori legislativi 1988-89*, Cedam, Padova, 1990, 675-724 e SABATINI F., "Rigidità-esplicitzza" vs "elasticità-implicitzza": possibili parametri massimi per una tipologia dei testi, in SKYTTE G., SABATINI F. (a cura di), *Linguistica testuale comparativa. In memoriam Maria-Elisabeth Conte*. Atti del Congresso interannuale della Società di Linguistica Italiana (Copenaghen, 5-7 febbraio

testo in cui il mittente pone dei precisi vincoli linguistici all'interpretazione da parte del destinatario. Si tratta di un impegno che il mittente pone anche a sé stesso nell'atto della composizione del testo, per mettere il destinatario nelle condizioni di riconoscere e comprendere quel vincolo e quindi rispettarlo. Proviene anche da qui una qualità essenziale per i testi amministrativi: la chiarezza, parola a cui troppo spesso si preferisce quella di semplificazione a proposito dei principi e delle "regole di buona condotta" da seguire per produrre testi efficaci.

Proprio l'obiettivo della chiarezza dei testi ha guidato come criterio ispiratore e come priorità le *Linee guida* di Robustelli. Le indicazioni non possono essere qui ripercorse una a una; è sufficiente dire che esse tengono opportunamente conto di alcune variabili di contesto e interne al testo nell'ampissimo ventaglio dei casi concreti riconducibili, abbiamo detto, al testo amministrativo: il genere di testo; le partizioni interne a uno stesso testo in cui ricorrano fenomeni di uso della lingua che toccano questioni di genere (partizioni quali i campi dell'intestazione, del corpo del testo e della firma nel caso, ad esempio, di comunicazioni e corrispondenza interna o esterna); l'esplicitzza o meno del genere del referente; la compresenza di più referenti; il tipo di destinatario.

Alcune indicazioni sull'uso non discriminatorio della lingua sono sempre praticabili, e sono oggi sempre più raccomandate: pensiamo alla sostituzione dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili, come *assessora, sindaca, segretaria/direttrice generale, ingegnera, architetta, consigliera*, laddove questi nomi accompagnino referenti femminili (ad esempio nei campi dell'intestazione o della firma di una lettera o di un modulo; nelle sezioni del sito Internet di un'amministrazione in cui si informa su ruoli e incarichi dei e delle dipendenti che vi lavorano; nelle designazioni di cariche e ruoli professionali di referenti donne nel corso di un servizio radiotelevisivo, tanto più se di un'emittente pubblica); o pensiamo ancora all'uso dell'articolo o delle preposizioni articolate al femminile in presenza di forme invariabili nel genere, come *la dirigente, la presidente*, nei casi in cui il nome sia collegato a un referente femminile. Altre indicazioni devono fare i conti con la tenuta e la qualità dei testi, come Robustelli nelle *Linee guida* del 2012 già sottolineava: tra tutte, sostituire il maschile non marcato con le due forme, maschile e femminile, è un'indicazione valida

1998), Museum Tusculanum Press, København, 1999, 141-172.

laddove il ricorso allo sdoppiamento sia limitato a pochi casi, a poche occorrenze nel testo; in altri casi si tratta di una soluzione (o, meglio, non soluzione) che appesantisce il testo, produce ripetizioni, complica l'accordo di participi, aggettivi e pronomi.

Ogni intervento di composizione o riscrittura di testi amministrativi deve salvaguardarne innanzitutto la leggibilità e l'efficacia comunicativa: tra descrizioni teoriche e applicazioni pratiche, al redattore del testo occorrerà compiere scelte linguistiche consapevoli, che valutino le implicazioni sul piano testuale e comunicativo.

A distanza di più di dieci anni dalla pubblicazione delle *Linee guida* di Robustelli e di oltre venticinque dal volume di Alma Sabatini, il dibattito sulla lingua di genere nella comunicazione pubblica (e non solo) è quanto mai acceso, e nel suo perdurare conferma che la questione linguistica è una risorsa di primo ordine per osservare le incrostazioni sociali e gli schemi di pensiero in cui si annida il divario tra uomo e donna. Nella produzione dei testi amministrativi, l'obiettivo di una lingua rispettosa del genere cammina insieme a quello più generale di realizzare testi efficaci: non solo un obiettivo, ma una vera e propria competenza e un ferro del mestiere da richiedere a chi per professione è chiamato a realizzare quei testi. Siamo di fronte all'argomento, delicato, della formazione linguistica e della competenza di scrittura in lingua italiana del personale amministrativo e dirigente, oggi affidate perlopiù a occasioni di aggiornamento in itinere e non ancora a una diffusa formazione iniziale, che sia avviata durante il percorso universitario e sia valorizzata tra gli elementi di valutazione nel reclutamento per l'accesso o nelle progressioni ai vari profili della PA. C'è molto da fare per avvicinarsi all'obiettivo e raggiungere la meta: gli studi linguistici segnano da tempo le possibili strade da percorrere.

UNA VERIFICA SUL CAMPO A DIECI ANNI DALLE *LINEE GUIDA*

*Marco Biffi**

Lingua amministrativa e tema “genere e linguaggio” si intrecciano inevitabilmente sul piano teorico, e inevitabilmente si sono intrecciati in quello pratico. La dimostrazione più evidente è proprio il testo di cui celebriamo i dieci anni di uscita, le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* di Cecilia Robustelli¹.

La lingua amministrativa è una lingua speciale usata in un certo ambito, ma è anche una lingua rivolta al pubblico cittadino: in quanto lingua speciale usata da addetti ai lavori, la lingua amministrativa può avere delle zone oscure, destinate solo alla cerchia di coloro che si scambiano informazioni nello stretto ambito professionale; ma in quanto lingua pubblica deve soddisfare anche una trasparenza trasversale che idealmente (e il più possibile praticamente) deve coinvolgere tutti i cittadini italiani, a prescindere dalla loro provenienza sociale e geografica, e dal loro grado di istruzione, in un paese come il nostro in cui bisogna tenere costantemente conto di alcuni fattori determinanti.

In prima battuta va considerato infatti che per una buona parte degli italiani l'italiano è tuttora una lingua seconda (se questa parte sia piccola o grande andrebbe indagato più approfonditamente dopo la diffusa certezza, a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso, che l'italiano sia la lingua di tutti gli italiani). Non è quindi la lingua materna, o non è esattamente la lingua materna, che si acquisisce naturalmente nelle fasi canoniche e quindi sostanzialmente in età prescolastica. Quella acquisita dagli italiani è una lingua, materna, che si approssima all'italiano in modo direttamente proporzionale al livello di istruzione della famiglia di appartenenza: più la famiglia è istruita, più è

* Professore ordinario di Linguistica italiana presso l'Università di Firenze.

¹ ROBUSTELLI C., *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Progetto “Genere e linguaggio. Parole e immagini della comunicazione”, svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca, 2012. Quelle che intendo offrire in questo contributo sono soltanto alcune riflessioni a dieci anni dall'uscita di queste *Linee guida*, come appunto recita il titolo dell'iniziativa da cui ha origine. Non sarà quindi una trattazione esaustiva e cercherò di sollevare dubbi più che dare risposte, nella speranza che, nel coro delle voci contenute in questo volume, il lettore possa farsi un'idea articolata sui temi, e le criticità, sottesi alle molteplici sfaccettature della questione.

italiano standard. Non è italiano nei quartieri Zen di Palermo, Scampia a Napoli, Bastogi a Roma, le Dighe a Genova, San Paolo a Bari, tanto per fare soltanto degli esempi. In ultima istanza, per molti italiani la competenza dell'italiano, grammaticale e lessicale, è profondamente legata a quello che si impara a scuola, nella speranza di non essere poi travolti dalla spira dell'analfabetismo di ritorno.

Va poi tenuto conto, appunto, del livello di istruzione. Questi sono i dati ISTAT relativi al 2020 per la popolazione superiore ai 15 anni: il 16% si ferma alla licenza elementare o addirittura non ha nessun titolo di studio; il 32% si ferma alla licenza media; il 6% ha un diploma di 2-3 anni; il 31% ha un diploma di maturità; soltanto il 15% ha un titolo di laurea (triennale, magistrale, vecchio ordinamento) o superiore². L'impatto sulla chiarezza di un testo è devastante: basti pensare, solo per fare un esempio, che il 48% della popolazione – quello che si ferma alle elementari o alle medie – potrebbe avere una competenza lessicale di 6-7000 parole³.

Quindi la chiarezza e la trasparenza, quando la lingua della pubblica amministrazione deve essere pubblica (il bisticcio di parole è inevitabile), sono un obiettivo da raggiungere a ogni costo, e insieme un'enorme sfida da affrontare. Per farlo si è spesso praticata la via della "ricetta": una serie di indicazioni su cosa fare o non fare. Ma non basta: occorre lavorare per un aumento capillare della competenza linguistica, sia fra gli addetti ai lavori, sia in generale nella popolazione italiana. Questo, quello della necessità dell'aumento della competenza linguistica – anche perché si unisce all'altra faccia della medaglia, quella dell'aumento della densità media della cultura in Italia – è un punto che mi sta particolarmente a cuore, e che riprenderò più avanti.

D'altra parte, proprio per la sua funzione pubblica, in quanto in prima battuta voce dello Stato in tutte le sue ramificazioni, la lingua amministrativa deve essere rispettosa

² Cfr. www.istat.it. I dati percentuali, con alcuni accorpamenti (specificati nella descrizione a testo), sono il frutto di un'elaborazione di chi scrive, sulla base dei valori assoluti riportati nelle tabelle del sito.

³ Secondo DE MAURO T. 6-7000 è il numero di parole del *Vocabolario di base*, vale a dire il nucleo centrale del lessico che nella nostra lingua contribuisce per il 96% alla globalità dei testi scritti o discorsi parlati e che si presume conosciuto da tutti i parlanti indipendentemente dal loro grado di istruzione. De Mauro suddivide il *Vocabolario di base* in *Lessico Fondamentale* («circa 2000 vocaboli frequentissimi»), *Lessico di Alto Uso* («circa 2500 vocaboli di alta frequenza»), *Lessico di Alta Disponibilità* («circa 1900 vocaboli, di uso relativamente raro nel parlare o scrivere, ma tutti ben noti perché di grande rilevanza nella vita quotidiana (*alluce, batuffolo, carrozzeria, dogana*)»). Sul tema De Mauro è intervenuto più volte: qui si citano definizioni e dati riportati nel *Grande Dizionario Italiano dell'Uso* di DE MAURO T., UTET, Torino, 1999-2000 (aggiornato nel 2003 e nel 2007), con CD-ROM (dispositivo USB nel 2007).

di tutti, adeguata a tutte le diversità ampiamente e dettagliatamente ricordate nei principi fondamentali della nostra Costituzione. E quindi deve tener conto anche – anche – delle implicazioni che, in una società moderna come deve essere la nostra, sono legate al genere.

A volte non è facile tenere insieme le due cose: a volte si tratta di un delicato equilibrio, che richiede competenza e maestria. Per questo non bastano le “ricette”, ma è necessaria una solida competenza ragionata.

Mi limito a fare un piccolo esempio. Una delle strategie a cui si pensa per un’adeguata gestione del genere in formulazioni collettive (in certi casi, per alcuni, sono delle vere e proprie vie di fuga) è quella di “oscurare” il genere ricorrendo alla forma passiva (che consente di lasciare imprecisato l’agente: *La domanda deve essere presentata*), o all’uso dell’impersonale (*Si entra uno alla volta*). Ma se andiamo a consultare i vari manuali e linee guida sulla trasparenza della lingua amministrativa, queste due soluzioni sono invece sconsigliate, proprio perché, appunto, oscurano. Faccio unicamente l’esempio della *Guida alla redazione degli atti amministrativi. Regole e suggerimenti*⁴, in cui alla regola 10 relativa all’uso della forma attiva, passiva e impersonale dei verbi si legge:

1. Usare quando è possibile la forma attiva del verbo.
2. Limitare l’uso del passivo e dell’impersonale ai casi in cui non è possibile esplicitare l’agente (cioè chi compie l’azione) o ai casi in cui l’espressione è più semplice e oggettiva senza questa indicazione⁵.

È chiaro che il leggero cortocircuito è superabile per chi abbia un’adeguata competenza linguistica, e – perché no? ma ci ritorneremo in conclusione – un’adeguata cultura. Ma non c’è una “ricetta” facilmente applicabile.

⁴ *Guida alla redazione degli atti amministrativi. Regole e suggerimenti*, a cura del gruppo di lavoro, promosso da Istituto di teoria e tecniche dell’informazione giuridica e Accademia della Crusca, Firenze, ITTIG-CNR, 2011 (gruppo di lavoro composto da: G. Alfieri, M. Biffi, A. Bultrini, B. Cacelli, P. Cappelletto, M. Carli, A. Chiari, C. Ciampi, S. Dettori, S. Faro, A. Frati, A. Gentile, M. Grassia, S. Iannizzotto, G. Launaro, R. Libertini, N. Maraschio, P. Mercatali, G. Minutoli, C. Paradiso, S. Pellegrino, M. Picchi, M. Pietrangelo, P. Ramoino, C. Robustelli, F. Romano, C. Sanchini, R. Sardo, P. Spinosa, D. Zuliani). Per informazioni sulla guida cfr.: www.accademiadellacrusca.it/it/contenuti/guida-alla-redazione-degli-atti-amministrativi-regole-e-suggerimenti/155 (ultima consultazione: 15/04/2023). La guida è scaricabile al seguente collegamento: www.ittig.cnr.it/Ricerca/Testi/GuidaAttiAmministrativi.pdf. (ultima consultazione: 15/04/2023).

⁵ Ivi, 24.

Per tutto quanto ho sinteticamente esposto finora, sono state fondamentali iniziative come quella che ha portato alle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, ma anche tutte le iniziative dell'Accademia della Crusca, sia sul terreno della trasparenza della lingua amministrativa, sia su quello di lingua e genere, sia nel terreno difficile e paludoso in cui questi due fuochi di attenzione si incontrano. Non starò qui a ricordare tutte le iniziative che da sola, o più spesso insieme ad altri istituti o università, l'Accademia della Crusca ha messo in cantiere e realizzato: pubblicazioni (un esempio è proprio la *Guida alla redazione degli atti amministrativi* citata poco sopra), risposte di consulenza linguistica, temi di discussione proposti sul proprio sito web, interviste di Accademici e di studiosi che con l'Accademia collaborano, eventi e iniziative, scientifici e di divulgazione. Ci si può formare un quadro complessivo consultando le pagine del sito⁶: alla questione del genere nella lingua è anche dedicata un'apposita pagina che fa da aggregatore e collettore per tutti gli interventi dell'Accademia sull'argomento⁷; sulla lingua amministrativa varie sono le sezioni che offrono contenuti, tutte facilmente raggiungibili attraverso il motore di ricerca interno al sito.

Un'iniziativa che fa piacere ricordare, perché ancora "aperta" e che coinvolge alcuni contributori di questo volume, è quella del Corso di perfezionamento "Professioni legali e scrittura del diritto: la lingua giuridica com'è, e come dovrebbe essere", progettato e realizzato da Federigo Bambi e da chi scrive, e che è giunto, pur con qualche cambiamento in itinere, alla sua nona edizione⁸. Nel 2013, quando fu concepito, costituì una sfida significativa. L'idea portante era la dialettica tra linguisti e giuristi, che si

⁶ Cfr.: www.accademiadellacrusca.it.

⁷ La pagina, dal titolo *L'Accademia della Crusca e la questione del genere nella lingua*, è raggiungibile direttamente dal collegamento www.accademiadellacrusca.it/it/contenuti/titolo/16406 (ultima consultazione 15/04/2023).

⁸ Il corso di perfezionamento, diretto da Federigo Bambi, Marco Biffi, Paolo Cappellini, è organizzato dal Dipartimento di Scienze Giuridiche e dal Dipartimento di Lettere e Filosofia dell'Università degli Studi di Firenze, con la collaborazione dell'Accademia della Crusca, dell'ITTIG Istituto di Teoria e Tecniche dell'Informazione Giuridica (poi diventato Istituto di Informatica Giuridica e Sistemi Giudiziari) e della Fondazione per la formazione forense dell'Ordine degli avvocati di Firenze, sotto il patrocinio dell'Ordine degli avvocati di Firenze e della Scuola superiore dell'Avvocatura. Negli ultimi anni alla direzione si è affiancata anche Ilaria Pagni e il corso (dal nuovo titolo "Professioni legali e scrittura del diritto. Tecniche di redazione per atti chiari e sintetici") è stato suddiviso in due moduli, uno dedicato alla scrittura nel processo e uno alla scrittura nell'amministrazione, e ha potuto contare anche sulla collaborazione e patrocini della Camera Civile di Firenze, dell'Unione Nazionale Camere Civili, dell'Ordine degli Avvocati di Trento e della Scuola Superiore della Magistratura.

alternavano sullo stesso tema in uno dei pomeriggi in cui era articolato il corso: un giurista e un linguista, ognuno dei quali portava la propria specifica competenza per farla interagire con quello dell'altro. Prevedeva lezioni introduttive di linguistica italiana in cui si riprendevano alcuni elementi base che caratterizzano e condizionano le nostre scelte linguistiche, calandole anche nel quadro di ricostruzione storica che spiega molte storture e difficoltà della lingua che prima che amministrativa era chiamata lingua burocratica se non addirittura burocratese, con quel suffisso *-ese* dal valore dispregiativo che mette a fuoco le degenerazioni di una certa varietà linguistica, le inutili pastoie che cozzano con l'esigenza primaria della comunicazione di ogni tipo, che è appunto la chiarezza. E all'interno di questo percorso, che doveva fornire a tutti i partecipanti una cassetta degli attrezzi fondamentali, sia linguistici che giuridici, è sempre stata prevista una lezione sulla lingua di genere, tenuta da Cecilia Robustelli.

La verifica sul campo a dieci anni dalle *Linee guida*, anticipata dal titolo del contributo, è focalizzata su un'esperienza che mi ha molto colpito e che rappresenta un interessante micro-laboratorio di analisi. Si tratta dell'inaugurazione dell'anno accademico 2021/2022 della mia università, l'Università degli Studi di Firenze⁹. Durante il suo svolgimento ho fatto molta attenzione al modo in cui sono stati indicati dai vari relatori tutti gli intervenuti in relazione alla loro qualifica. Come si vedrà è un panorama molto vasto: in linguistica dei corpora potremmo definirlo quasi un campione rappresentativo, per quanto di limitate dimensioni.

Prima di tutto vediamo come il cerimoniere ha interagito con la lingua di genere (era un uomo, ma qui aveva una funzione ufficiale: la sua era la lingua dell'amministrazione pubblica nella fattispecie dell'Università di Firenze). Il cerimoniere ha ricordato le autorità presenti (in una prima stesura avevo scritto "i rettori e i delegati delle altre università", poi ho preferito oscurare, correndo il rischio, calcolato, di perdere in chiarezza – perché qui intendevo proprio riferirmi a quelle cariche e non in generale alle autorità tutte: Sindaco, Presidente della Regione, ecc.). Queste specifiche autorità presenti, evocate dal cerimoniere all'inizio della cerimonia, erano *Direttori e Rettori* (così indicati se uomini; non c'erano delegati uomini), *Delegate* e *Rettrici* (se donne: rispettivamente due delegate e una rettrice).

⁹ La registrazione dell'intero evento è disponibile sul canale YouTube dell'Università degli Studi di Firenze www.youtube.com/watch?v=e96PJrcY3hM (ultima consultazione 15/04/2023).

Poi il cerimoniere ha introdotto il «Sindaco di Firenze, dottor Dario Nardella», che era ospite, in quanto l'inaugurazione si è svolta nel Salone dei Cinquecento a Palazzo Vecchio. Il Sindaco ha esordito con:

Gentile Signora Ministra [perché era presente Maria Cristina Messa, al tempo alla guida del Ministero dell'Università e della Ricerca], cara Rettrice; autorità tutte, civili, militari religiose; cari Rettori, docenti dell'Università di Firenze, studenti, dipendenti tutti.

Quindi, ha usato il femminile rivolgendosi specificatamente e singolarmente a donne, mentre ha usato il maschile non marcato quando si è rivolto alla collettività.

Poi il cerimoniere ha introdotto – l'insistenza e l'anafora sono volute perché, come dicevo, il cerimoniere rappresenta la lingua dell'Università di Firenze – il «Presidente della Giunta Regionale, dottor Eugenio Giani», che ha esordito con un laconico «Un benvenuto a tutti, e un grazie ad Alessandra Petrucci».

È stata poi la volta della «Magnifica Rettrice, professoressa Alessandra Petrucci» (sempre le parole del cerimoniere):

Signora Ministro; Autorità tutte; Magnifiche Rettrici, Magnifici rettori; studentesse e studenti; colleghe e colleghi; signore e signori.

La Rettrice ha optato per la forma «Signora ministro», che, come ben sa chi frequenta questo tipo di studi e riflessioni¹⁰, è una delle scelte peggiori (ma la Rettrice aveva le sue ragioni, come vedremo più avanti).

Il discorso della «Rappresentante degli studenti» (questo quanto annunciato dal cerimoniere; della lista Studenti di sinistra, si aggiunge qui per completezza) «signorina Maria Sole Monaldi» ha un inizio shock:

A studentesse, personale tecnico amministrativo, precarie della docenza e non, collaboratrici esperte linguiste, dottorande, assegniste, alla Rettrice, alle presidenti e autorità presenti,

¹⁰ Mi limito a citare le *Linee guida* di Cecilia Robustelli: «In italiano il genere grammaticale dei nomi è comunemente congruo con il genere biologico del referente (cioè il sesso della persona alla quale ci si riferisce): i termini che si riferiscono a un essere femminile sono di genere grammaticale femminile e quelli che si riferiscono a un essere maschile sono di genere grammaticale maschile. L'articolo "concorda" per quanto riguarda il genere (e il numero) con il nome al quale si riferisce, quindi così come si dice *la maestra* e non *la maestro* si dirà *la ministra* e non *la ministro*. Non c'è nessuna ragione di tipo linguistico per riservare ai nomi di professione e di ruoli istituzionali un trattamento diverso» (ROBUSTELLI C., *Linee guida*, cit., 17-18). Quello che viene precisato per l'articolo vale naturalmente anche nel nostro caso.

buongiorno... premettiamo che questo discorso vuole essere inclusivo verso tutte le persone, sarà utilizzato il femminile come plurale universale.

Il cerimoniere ha poi ceduto la parola al «Rappresentante del personale tecnico amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici, dottor Francesco Oriolo» che, dopo aver tranquillizzato il pubblico sulla natura pacata del suo intervento, ha salutato con queste parole:

Sono lieto di porgere alla Ministra dell'Università e della ricerca, professoressa Maria Cristina Messa, a tutte le autorità presenti, e all'intera comunità dell'Università degli Studi di Firenze, il saluto del personale tecnico amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici. Ringrazio la Magnifica Rettrice, professoressa Alessandra Petrucci...

Come il Sindaco, Oriolo ha optato per *ministra* e per *rettrice*; per le formule collettive è ricorso all'oscurità: *autorità presenti* (come ho fatto io stesso in precedenza) e *intera comunità* (una scelta ecumenica, per giunta in forma femminile); e per il personale ha adottato le etichette specifiche *personale tecnico amministrativo* e *collaboratori ed esperti linguistici*.

In occasione di questa inaugurazione la lezione magistrale è stata tenuta da tre neo-addottorati che dovevano esporre i loro lavori di ricerca. Sono stati introdotti come *dottoressa* e *dottore* (erano una donna e due uomini) e loro, forse per l'emozione, non si sono prodigati in saluti particolarmente estesi. La dottoressa Lucia Mencarelli ha esordito con «Buongiorno a tutti...» ringraziando la *rettrice*, *tutti i professori*, e facendo riferimento ai *colleghi* (quindi: maschile non marcato per i riferimenti collettivi, uso del femminile per *rettrice*). Il dottor Giovanni Pescarmona si è limitato a un «Buongiorno a tutti» e a un riferimento ai *colleghi*. Il dottor Andrea Paliotto ha ristretto a un semplice «Buongiorno a tutti».

E infine è arrivata la volta del «Ministro dell'Università e della Ricerca, professoressa Maria Cristina Messa», che così esordisce:

Buongiorno a tutti, ... ringrazio la Magnifica Rettrice, tutti i presenti in sala, i docenti, i professori, i ricercatori, i dottorandi di ricerca, le studentesse e gli studenti, e tutte le autorità.

Maria Cristina Messa ha scelto sempre il maschile non marcato, tranne che per *studentesse* e *studenti*.

Non è necessario commentare: la cronaca si commenta da sola, fornendo un interessante spaccato e vari spunti di riflessione. Ma una precisazione è dovuta in relazione alla questione di *Ministro* e soprattutto di *Signora Ministro*. Quando ascoltai il discorso della mia Rettrice in diretta mi sembrò veramente strano che Alessandra Petrucci, attenta a queste tematiche e molto combattiva sul campo delle pari opportunità e della valorizzazione della donna in ambito universitario, avesse optato per questa scelta. Ho quindi fatto una piccola indagine e ho scoperto che Maria Cristina Messa ha espressamente voluto essere indicata così. Il che spiega anche le sue scelte nei saluti, persino quello «studentesse e studenti», così isolato, e pertanto così evidenziato, che forse è stato determinato proprio dalla premessa sul «femminile come plurale universale» della rappresentante degli studenti (ed è comunque, in ogni caso, una risposta netta). Ha quindi fatto la scelta di Beatrice Venezia, la direttrice d'orchestra che ha voluto farsi chiamare *direttore*¹¹, delle colleghe che vogliono essere chiamate *professore* o *direttore* (se ricoprono questa carica), delle donne che vogliono essere chiamate *avvocato* (la mia lo ha messo subito in chiaro non appena l'ho conosciuta, pur essendo una donna molto coriacea, impegnata nella valorizzazione del ruolo della donna nel mondo, non facile, degli avvocati e altrettanto impegnata nella difesa dei diritti della donna).

Devo dire che sono stato contento che la mia università, quando ha dovuto fare scelte, le abbia fatte con una precisa posizione politica sulla questione (che bene emerge dalle formule di volta in volta usate dal cerimoniere e della Rettrice), ma anche nel rispetto della volontà dei singoli (la *Signora Ministro*). Sono contento soprattutto in un momento storico in cui quest'ultimo tipo di posizione viene generalmente messo alla pubblica gogna sui social (e non solo), e la risposta standard a queste richieste, senza

¹¹ Sulla vicenda e sulle implicazioni linguistiche, cfr. D'ACHILLE P., *Direttori d'orchestra e maestri del coro anche se donne?*, in *Italiano Digitale. La rivista della Crusca in rete*, XIV, 2021, 94-98 (DOI 10.35948/2532-9006/2021.6496). Questi i passi salienti, che riporto per comodità del lettore: «Torniamo a trattarne [della questione di come denominare le donne che rivestono ruoli o svolgono professioni un tempo appannaggio esclusivo (o quasi) degli uomini], "a grande richiesta" (come si dice nel mondo dello spettacolo), dopo che Beatrice Venezia ha preteso e ottenuto di essere presentata da Amadeus, al 71° Festival di Sanremo, come "direttore d'orchestra" e non come "direttrice d'orchestra" (fatto già commentato, in varie sedi, anche da autorevoli linguisti). [...] Dunque, anche il retroterra storico legittima l'uso del femminile, che va certamente consigliato (e invitiamo senz'altro a farlo), ma che tuttavia non può essere imposto a chi, come Beatrice Venezia, lo ritiene (sia pure a torto) riduttivo e preferisce essere indicata con la forma maschile».

esitazione alcuna, è che coloro che hanno questa posizione non capiscono (e che magari davanti a un prosecco si può far loro cambiare idea).

Ritengo che debba far riflettere il fatto che donne che hanno raggiunto elevate posizioni professionali e istituzionali, e che lottano per il riconoscimento del ruolo della donna, continuino a volersi riferire alla loro professione o alla loro carica con il maschile non marcato; e lo penso perché non è possibile ricondurre la questione unicamente a un'involontaria, inconscia e nascosta "sottomissione".

Sono uno storico della lingua, e mi sono sempre ritenuto più ascoliano che manzoniano: alla soluzione "semplice" di un Manzoni che per rispondere all'esigenza di una lingua nazionale dopo l'Unità proponeva che tutti gli italiani, di tutte le estrazioni e provenienze, dovessero adeguarsi al modello del fiorentino contemporaneo delle classi colte, imposto dall'alto, ho sempre preferito la soluzione di Graziadio Isaia Ascoli, che credeva nelle scelte determinate dalla migliore efficienza ed economicità linguistica, emergenti per selezione naturale da una comunità di parlanti in cui fosse generalizzata una cultura media. Questa diffusione della cultura media mancava nel secondo Ottocento, come lo stesso Ascoli denunciava, ma purtroppo manca ancora oggi. Ed è invece la chiave di volta, a mio modo di vedere. La lingua non può risolvere tutto da sola: deve davvero riflettere le intenzioni della comunità dei suoi parlanti. Su questo fronte, a mio avviso, si è fatta molta meno strada che sul piano linguistico, dove del resto dobbiamo fare i conti con la delicata e fragile situazione descritta all'inizio del contributo. E una scollatura, tra un'avanguardia linguistica che spinge e una comunità di parlanti che si adegua soltanto superficialmente, sarebbe esiziale.

LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO E PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE

*Daniela Carlà**

1. Introduzione

Il linguaggio è potente per quel che rivela dei rapporti di potere e per come agisce nel trasformarli. Il bellissimo libro di Guido Melis e di Giovanna Tosatti *Le parole del potere*¹ introduce a riflessioni fondamentali, soprattutto in una fase, come quella che stiamo attraversando, di intense e accelerate trasformazioni, ancor più profonde dopo la pandemia. La stessa transizione digitale impone nuove riflessioni anche sul linguaggio e sui veicoli di comunicazione delle istituzioni pubbliche. È in itinere il regolamento per il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social da parte dei e delle dipendenti della PA, nell'ambito dell'aggiornamento del codice di comportamento. Sarà utile seguirne l'iter, perché è un percorso che incrocia il tema dell'appuntamento odierno.

Il linguaggio utilizzato dalle nostre istituzioni è stato criptico, distante, barocco e, contemporaneamente, maschilista. Abbiamo affrontato talvolta separatamente questi aspetti, spesso poco consapevoli di quanto siano collegati. Invece è proprio l'intreccio che rivela le insidie che hanno generato distanza tra i cittadini e le istituzioni della Repubblica. Valerio Onida, nel saggio su *Le parole della Costituzione repubblicana*², svela con chiarezza il significato delle interpretazioni del riferimento ai *cittadini*, secondo il linguaggio usato nella nostra Costituzione, distinti dai *non cittadini*. Si potrebbe sviluppare il ragionamento, analogicamente, a partire dall'uso del solo maschile, narrando la lunga strada per il pieno riconoscimento delle *cittadine*. Ne parliamo in questo utile incontro, contributo a nostro parere significativo nel delineare il percorso per un'amministrazione amica. La giornata di oggi è, dunque, molto importante per focalizzare analisi e linee di intervento in funzione dei mutamenti del contesto.

* Dirigente di prima fascia del Ministero del Lavoro. È promotrice di Noi Rete Donne.

¹ MELIS G., TOSATTI G. (a cura di), *Le parole del potere*, il Mulino, Bologna, 2021.

² ONIDA V., *Le parole della Costituzione repubblicana*, in MELIS G., TOSATTI G. (a cura di), *Le parole del potere*, cit., 49-57.

Ringrazio, dunque, per l'invito, per la scelta dei relatori – di grande interesse –, per gli argomenti sottoposti all'attenzione. Le ricorrenze importanti nella vita si riconoscono e si celebrano adeguatamente.

La pubblicazione delle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* di Cecilia Robustelli³ ha rappresentato un evento importante per la Pubblica Amministrazione e, al tempo stesso, per noi donne impegnate sul fronte della parità, per l'Università e, in generale, per la ricerca scientifica. È doveroso riproporne l'approfondimento, suggerire la sistematizzazione degli interventi, onorarne la ricorrenza. Effettivamente le *Linee guida* hanno costituito un indiscutibile punto di riferimento e hanno consentito evidenti esiti. Riconoscerlo è fondamentale, sarebbe un grave errore non valorizzare i passi in avanti compiuti. Celebrare non vuol dire però riproporre le medesime e identiche iniziative, in uno scenario che è profondamente mutato e che consegna sfide inedite, rischi sconosciuti o sottovalutati, effetti dilatati della comunicazione istituzionale. La stessa professoressa Robustelli nell'introduzione a questi lavori si chiedeva, opportunamente, se gli avvenimenti susseguitesì abbiano inciso in modo decisivo, se la conoscenza rispetto alle linee guida si sia diffusa non episodicamente ma in modo organizzato, se vi sia la consapevolezza dell'importanza del corretto uso della lingua rispetto il genere.

2. A dieci anni dalle *Linee guida*

Partiamo dalla considerazione che molti risultati apprezzabili sono stati conseguiti. Tuttavia, non possiamo essere del tutto soddisfatte e tranquille. Nella Pubblica Amministrazione non sempre si manifesta la consapevolezza dell'importanza dell'accurato ricorso al linguaggio rispetto al genere. Talvolta, la sciatteria è presentata come assenza di formalismo, amore per la sostanza. Non tutto ciò che, giustamente, rivendichiamo e valorizziamo è acquisito. Anzi, assistiamo spesso a esternazioni e a manifestazioni di segno opposto, sintomi della persistente difficoltà a comprendere la valenza della corretta declinazione di genere.

Penso, in particolare, alla recente vicenda del Senato della nostra Repubblica relativa

³ ROBUSTELLI C., *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, progetto formativo Genere e linguaggio promosso dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze e realizzato in collaborazione con l'Accademia della Crusca, Firenze, 2012.

all'uso del femminile nel Regolamento⁴. La democrazia sintetizza l'equilibrio tra poteri che hanno ruoli, funzioni, linguaggi diversi. L'esercizio che oggi stiamo sviluppando si potrebbe riproporre, facendo emergere le specificità, anche per monitorare l'uso del linguaggio rispetto al genere nelle assemblee elettive, nell'organizzazione della giustizia, nelle sentenze e nel linguaggio dei giudici, nella stampa. Apprezzo decisamente il focalizzare in questo nostro appuntamento l'attenzione sulle pubbliche amministrazioni. L'esercizio del monitoraggio, propedeutico alla corretta valutazione e funzionale alla verifica del punto in cui siamo oggi, deve essere strutturato e condotto con modalità e finalità orientate ai differenti linguaggi del potere, che riflettono relazioni e gerarchie peculiari. Il punto di partenza deve essere costituito dalla doverosa valorizzazione dei miglioramenti realizzati, che è anche utile divulgare. La professoressa Robustelli ha citato proprie esperienze positive, ve ne sono molte e ne abbiamo sperimentate tutti e tutte. Partiamo già da un buon livello di esperienza e di conoscenza. Ma l'Italia è articolata e disomogenea, possiamo soffermarci sulle esperienze personali ma avvertiamo anche la necessità della ricognizione rigorosamente scientifica di quello che, nel sistema, hanno prodotto le *Linee guida* a dieci anni dalla emanazione.

Come strutturare l'attività di monitoraggio? È il corretto quesito al quale dovremmo cercare di rispondere. È illusorio pretendere che le *Linee guida* abbiano generato esiti uniformi. Questi ultimi costituiscono invece il nostro obiettivo. Non sarebbe utile tacere delle difficoltà incontrate, originate da molteplici fattori concomitanti. L'innovazione non è mai solo ricambio generazionale, ma si radica e accelera anche, necessariamente, nel succedersi delle generazioni. I cambiamenti trovano terreno fertile nella contaminazione tra generazioni differenti. Purtroppo, invece, in questi dieci anni non vi sono state praticamente assunzioni nella Pubblica Amministrazione, non si è investito nell'ingresso di giovani adeguatamente selezionati. I due aspetti – ingressi in numero congruo e adeguata selezione – sono sinergici. Integrati da una specifica formazione, che deve agire su competenze e capacità verificate e preesistenti, costituiscono il terreno che fluidifica le innovazioni.

La formazione sull'equilibrio di genere, comprensiva del valore e del significato

⁴ La proposta della senatrice Alessandra Maiorino di adottare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale nell'aula è stata respinta dal Senato nella seduta n. 456 del 26.07.2022. www.senato.it/japp/bgt/showdoc/18/Resaula/0/1358327/index.html?part=doc_dc-ressten_rs.

profondi della declinazione accurata nel linguaggio, costituisce – o almeno, dovrebbe costituire – un aspetto essenziale della preparazione dei nuovi funzionari e funzionarie e soprattutto dei dirigenti. Purtroppo, in questi dieci anni si poteva intervenire quasi esclusivamente su persone già all'interno della Pubblica Amministrazione, oramai in età matura, spesso avvezze a un linguaggio criptico e all'utilizzo del maschile inclusivo, sovente pure ancora infarcito di espressioni gergali, che vanno dal *resto in attesa ai combinati disposti* che piovono copiosi nelle mail, nei verbali, sparsi nelle comunicazioni varie. Ora, finalmente, dopo la pandemia, anche in conseguenza del PNRR e delle necessità connesse all'attuazione delle riforme programmate, nella Pubblica Amministrazione si sta assumendo massicciamente. È decisivo cogliere l'opportunità per realizzare soluzioni adeguate, attraverso il ruolo della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con concorsi mirati e bene organizzati e corsi di formazione iniziale interdisciplinari, ricchi, rigorosi. L'utilizzo corretto del linguaggio rispetto al genere, se organicamente inserito nell'iter formativo dei nuovi assunti, potrà generare effetti moltiplicati in funzione dei cambiamenti urgenti e delle innovazioni, sinergiche, nell'organizzazione degli uffici e nel linguaggio. Se si saprà valorizzare questa opportunità si potranno contrastare le discriminazioni, intercettando i risvolti del ventaglio di modalità nelle quali si presentano, anche in forma indiretta. Il linguaggio riflette il contesto e lo crea o, almeno, lo riproduce.

La stagnazione della Pubblica Amministrazione degli anni passati non ha favorito la generalizzata attuazione delle *Linee guida* ma ora, finalmente, possiamo provarci. Nel nostro paese già molti percorsi si sono liberati da discriminazioni incrostate, mettendo in moto energie altrimenti sottoutilizzate. Molto resta da fare per le posizioni apicali nella Pubblica Amministrazione. Non è un caso che nelle posizioni apicali i ruoli continuino a essere nominati spessissimo al maschile. Il capo di gabinetto che si rispetti è maschio. Sempre Guido Melis ha raccolto 55 biografie di Capi di Gabinetto... maschi. Nel delineare l'identikit del buon Capo di Gabinetto ha affermato che «il ministro sceglie la sua guida; la sua Arianna è il capo di Gabinetto»⁵. Ma Arianna è femmina, mentre il perfetto identikit calza su di un maschio, verrebbe da affermare!

Abbiamo fatto tantissimo, ma ci resta lavoro da svolgere. Dobbiamo, ora, con

⁵ MELIS G., *Identikit del buon capo di gabinetto*, pubblicato nel sito dell'Istituto di Ricerche sulla Pubblica Amministrazione (IRPA), 2020: <https://www.irpa.eu/identikit-del-buon-capo-di-gabinetto/>.

urgenza, modificare realtà e linguaggio, contemporaneamente e proprio grazie a quanto già si è realizzato. La narrazione aderente al reale deve svolgersi indicando i tanti obiettivi raggiunti, quelli da perseguire, la strumentazione necessaria per l'uniformità e l'irreversibilità nelle acquisizioni relative al corretto uso del linguaggio rispetto al genere. Veicolo principale della generalizzata attuazione potranno essere le donne assunte, se si saprà sviluppare la consapevolezza anche attraverso la formazione mirata. Le donne, ancora una volta, si stanno presentando nei concorsi più degli uomini, risultano più motivate nel perseguimento del bene comune e nella scelta consapevole del lavoro nella Pubblica Amministrazione, ci fanno sperare. Finalmente non ne discutiamo più in poche⁶.

Vi è però una condizione irrinunciabile: non ci si può volontaristicamente affidare alle soluzioni individuali e all'impegno di ciascuna, senza il sostegno e l'impegno dichiarato delle amministrazioni pubbliche, senza il coinvolgimento della dirigenza e degli organi di vertice. Nel decennio passato in tanti hanno investito di discredito la Pubblica Amministrazione, in tutte le forze politiche. Si è generato un clima in cui nella Pubblica Amministrazione si è creduto poco e ciò, naturalmente, non ha favorito l'innovazione. Si è sviluppato sovente il falso mito secondo il quale il cambiamento doveva essere generato e nutrito altrove, coltivando così una dicotomia tra pubblico e privato che ha generato sacche di arretratezza nel sistema paese nel suo complesso. Ora, davvero, non abbiamo tempo da perdere.

3. Strategie nazionali ed europee

Devono essere riconosciuti i meriti di chi ha tenacemente lavorato, in questi dieci anni, per l'attuazione delle linee guida, sul solco delle elaborazioni precedenti e, in particolare, del pensiero di Alma Sabatini, la prima linguista che ha introdotto in Italia il tema del sessismo linguistico e ha proposto un uso della lingua che riconoscesse la presenza femminile nella società⁷. Davvero la Repubblica dovrebbe rendere omaggio a questa figura significativa per la storia della parità e per lo sviluppo del vivere civile nel nostro

⁶ Per esempio, la rivista «Nuova Etica Pubblica» ha dedicato il numero di dicembre 2015 alla *Parità di genere nella pubblica amministrazione*: <https://www.eticapa.it/eticapa/il-numero-di-dicembre-2015-della-nostra-rivista-on-line-nuova-etica-pubblica/>.

⁷ A. SABATINI, *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 1987.

paese. Non è tanto nell'elaborazione quanto, piuttosto, nell'attività concreta che si è registrato il limite di non esplicitare sempre con convinzione il nesso tra il linguaggio riequilibrato secondo il genere e la semplificazione del medesimo e delle procedure. È un unico esercizio che si diversifica nei vari rivoli. Se non si coglie l'intreccio si rischia di fare apparire il corretto uso del linguaggio rispetto al genere una esercitazione astratta, un mero problema formale di desinenze. Abbiamo posto una questione concreta, ma è stata recepita quale istanza formalistica. Bisogna ora recuperare, cogliendo opportunità e soprattutto sviluppando sinergie.

La prima sinergia da evidenziare è relativa all'intreccio tra il corretto uso del linguaggio, le politiche sulla parità di genere e l'imparzialità della Pubblica Amministrazione, che ne definisce costituzionalmente il tratto distintivo nell'operare. Si tratta di obiettivi rispetto ai quali il percorso dovrebbe essere ormai strutturato con l'individuazione, anche numerica, di obiettivi quantitativi e qualitativi correlati ai risultati identificati. Le strategie a medio termine sono oramai già tracciate, sia sul versante dell'Unione Europea che su quello nazionale. La *Strategia Nazionale per la Parità di Genere (2021-2026)*⁸, in particolare, è articolata, individua priorità strategiche, gli interventi da adottare, i relativi indicatori e target, le misure correlate, le attività di monitoraggio. Le informazioni alla base del monitoraggio sull'attuazione della Strategia saranno acquisite dal Dipartimento per le pari opportunità, anche mediante un sistema informativo appositamente sviluppato. La governance sarà rafforzata anche con l'istituzione di un Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. Rinviamo alla legislazione di questi ultimi periodi, intensa, confusa e suscettibile di riordino, ma obiettivamente importante e significativa, anche perché coinvolge nell'attuazione tutti i livelli di governo.

Il legislatore (articolo 5 del dl 36/2022) ha anche specificamente previsto specifiche linee guida per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione, di prossima emanazione da parte di un gruppo di lavoro informale al quale partecipo, che sta concludendo l'attività redazionale. Le *Linee guida sulla "Parità di Genere nell'Organizzazione e Gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*⁹

⁸ https://www.pariopportunita.gov.it/media/2051/strategia_parita_-_genere.pdf.

⁹ https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf.

dovrebbero contribuire a creare, finalmente, il terreno propizio per i cambiamenti e per far vivere definitivamente nella PA le *Linee guida* pregevolmente elaborate dalla professoressa Robustelli con riguardo al linguaggio amministrativo. Le linee guida ora in gestazione vertono in generale sulla parità di genere nelle PA, investiranno anche il linguaggio e saranno condivise tra la Ministra delle Pari Opportunità e il Ministro della Funzione Pubblica. Prevedono infatti, tra gli obiettivi, la sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo dal punto di vista del genere. Si raccomanda l'uso delle forme femminili o di entrambe le forme in ambito professionale. Nel complesso, definiscono azioni concrete e percorribili per supportare le pubbliche amministrazioni nel superare le disparità e gli stereotipi, nel valorizzare le risorse. Costituiranno, insomma, uno strumento culturale e operativo sul quale si potrà far leva o, meglio, potranno costituirlo. Ne scaturisce comunque un quadro di coerenze da qui al 2026 che potrà davvero risultare efficace per mettere in pratica le linee guida sul linguaggio.

Sempre che si vogliano davvero attuare, naturalmente. È il nostro auspicio, ma non sarà scontato che ciò avvenga.

4. Metodi e strumenti per il futuro

La condizione propedeutica a un buon risultato è che si operi con perseveranza e puntualità. E con continuità. L'auspicio è che l'avvicinarsi dei governi non vanifichi gli impegni e non determini rallentamenti, che attenuerebbero comunque l'efficacia dell'impatto. Gli strumenti ci sono, sono trasversali dal punto di vista politico, il sentiero è tracciato, si può operare concordemente tra tutte le forze politiche, senza ricostituire luoghi e sedi di approfondimento tutte le volte ma, auspicabilmente, promuovendo continuità e coerenze. Finalmente si può inserire l'obiettivo del corretto uso del linguaggio rispetto al genere nelle strategie complessive sulla parità. Il quadro normativo di riferimento è definito. Dobbiamo vivere con decisione una fase nuova, non più incentrata sull'individuazione delle buone pratiche. Queste ultime sono tali solo se generano, in un tempo ragionevole, replicabilità e autovalutazione delle difficoltà. In una prima fase le anticipazioni e le cosiddette buone pratiche alimentano ottimismo, ma se reiterate producono stanchezza e scetticismo. L'esercizio riproposto delle pratiche anticipatrici genera ambiguità: sono buone solo se contribuiscono a costruire il sistema. Il corretto uso del linguaggio è un dovere e non una presunta "buona pratica" per chi

lavora per la collettività, per il bene comune e riceve una retribuzione pubblica. Il corretto uso del linguaggio come regola e non eccezione: non si tratta in fondo che di questo. Ho assistito persino, di recente, alla esternazione munita da irritante pseudo civetteria di alti funzionari che sottolineano la propria difficoltà espositiva, quasi come qualità di una presunta postura da “uomini del fare”. Lo trovo bizzarro. Mi pare che vi sia il rischio di costruzione di un nuovo stereotipo in cui a taluni “uomini del fare” si contrapporrebbero diligenti femminucce inclini all’adempimento e al linguaggio forbito, infarcito di corrette declinazioni al femminile. Come tutti gli stereotipi sarebbe *tossico*. Se si ricoprono ruoli dirigenziali la lingua italiana, scritta e parlata, non è una facoltà, il corretto utilizzo della declinazione femminile ne fa ovviamente parte. Non è neppure una facoltà il parlare in maniera chiara e comprensibile: il femminile aggiunge chiarezza al lessico, identifica soggetti responsabili e platee di riferimento, contribuisce all’esercizio concreto di diritti e doveri. Abbiamo ancora da fare, utilmente, preservando rispetto alle contingenze e alle sensibilità politiche gli obiettivi comuni e l’implementazione delle iniziative.

È stato appena costituito in proposito l’Osservatorio sopra richiamato, del quale sono componente del Comitato Scientifico, presso il Dipartimento delle Pari Opportunità. Se opererà concretamente potrà contribuire anche all’attivazione delle sinergie per diffondere il corretto uso del linguaggio rispetto al genere nel paese e nelle pubbliche amministrazioni. In queste ultime è indispensabile abbandonare definitivamente il comodo rifugio della teorizzazione della volontarietà nel ricorso al buon impiego della declinazione al femminile. Deve essere chiarito in modo inequivocabile che possono esservi tempi differenti per le consapevolezze individuali, ma che la grammatica italiana non costituisce una opzione, bensì un obbligo, per le istituzioni della Repubblica. L’obbligo deve riguardare tutti gli impiegati e le impiegate al servizio della Nazione. Siamo consapevoli che l’articolo 98 della Costituzione reciti «i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione», ma altrettanto consapevoli che interpretiamo l’essere al servizio comprendendovi tutti e tutte, anche attraverso il necessario adeguamento formativo e culturale per corrispondere in pieno alle aspettative e ai bisogni di un paese che evolve anche nel linguaggio. I «pubblici impiegati» sono uomini e donne, impiegati e impiegate, e sono al servizio di una nazione composta da cittadini e cittadine, non di un’indistinta platea passiva di fruitori di servizi. Tale platea di riferimento è abitata da

persone differenti e sessuate. La Costituzione impone imparzialità. Privilegiare metà della popolazione, quella maschile, anche nel linguaggio non costituisce garanzia di imparzialità, oramai neppure nel comune sentire.

Per essere credibili anche all'interno della Pubblica Amministrazione il linguaggio deve aderire pienamente alla corretta declinazione di genere, per abitudine di tutte e di tutti e non per eccezionale buona pratica. È una questione di democrazia, di inclusività e di vicinanza delle istituzioni alle persone. Nella stessa Costituzione la persona non è un numero ma è carica e intrisa di diritti e doveri individuali e collettivi, ha una propria peculiarità, una concretezza. Le persone sono uomini e donne. Non cominciamo oggi. Siamo consapevoli delle difficoltà ma anche di ascoltare stanchi e reiterati argomenti in contrapposizione. Il primo di questi argomenti, che genera un po' di noia, è quello che adeguare il linguaggio non servirebbe più perché la parità tra i generi esiste già. Intanto se così fosse non si comprenderebbe il senso del rifiuto! Purtroppo, l'esperienza suggerisce che a opporre dichiarata resistenza siano spesso le stesse donne, mi è capitato di incontrarne anche di recente. Una resistenza che palesa la fatica nell'arrivare dove sono, quasi che il nominare la carica al femminile ne sminuisca e offuschi l'autorevolezza, ne appanni il potere. Il lavoro per la consapevolezza è lungo. Nominare le cariche al femminile incoraggia nel tempo anche le singole persone. Non usare il femminile è solo sciatteria, assenza di cura non apprezzabile. La cura nell'utilizzo delle risorse pubbliche, anche umane, non è mai abbastanza. La superficialità nel linguaggio si accompagna sempre a una opacità nelle procedure e nei fatti. Anche qui non abbiamo dipanato con sufficiente chiarezza il nesso tra la trasparenza nelle pubbliche amministrazioni e il corretto utilizzo nel linguaggio. L'amministrazione trasparente deve innanzitutto parlare chiaramente, farsi comprendere. Ho conosciuto nel passato colleghe che affermavano che nella Pubblica Amministrazione si scrive bene quando non ci si fa comprendere, per lasciarsi vie d'uscita. Quel volere non farsi capire, "restando in attesa" delle risposte è il peggiore servizio che possiamo rendere alla Pubblica Amministrazione.

Se separiamo i vari esercizi (trasparenza, semplificazione del linguaggio, uso corretto delle declinazioni di genere) e non cogliamo gli intrecci non riusciamo a farne comprendere il senso e riproduciamo la logica degli adempimenti. Anche il corretto utilizzo della declinazione di genere nel linguaggio finisce con l'apparire, addirittura, un

adempimento formalistico. Dobbiamo prestare attenzione e cura al linguaggio per avvicinare la Pubblica Amministrazione alle persone. Le persone non sono neutre. La neutralità del linguaggio reifica le distanze, anestetizza le differenze che invece nella vita si alimentano. Il nostro lavoro deve essere capillare, deve attraversare siti, percorsi di lettura, tutti i canali di comunicazione. Nei siti dei grandi enti pubblici si usa solo il maschile. Provate sul sito dell'Inps, per esempio. Dobbiamo con meticolosità rivedere la modulistica, la comunicazione attraverso i social, esaminarla con scrupolo e dedizione. Sappiamo che la digitalizzazione è uno strumento potente ma rischia anche di moltiplicare errori e disattenzioni. Lo stesso ricorso ai social può supportare le PA, ma, al tempo stesso, può sventagliare e moltiplicare errori. Dipende dall'uso. Occorrono senso dell'etica pubblica, competenza e responsabilità.

5. Conclusioni

Senza l'accurato utilizzo del linguaggio rischiamo anche di vanificare in parte le ricadute di importanti strumenti. Penso al bilancio di genere e alla valutazione dell'impatto di genere. È nelle pubbliche amministrazioni che bisogna ora discuterne, attivando tutte le sedi proprie, celermente, affinché gli interventi massicciamente finanziati in questo periodo incorporino qualità nella gestione della cosa pubblica, ricomposizione tra i territori e le generazioni, riequilibrio tra i generi. L' utilizzo corretto del linguaggio istituzionale non è un aspetto indifferente. I dirigenti devono essere responsabilizzati e coinvolti in prima persona, la politica deve fornire direttive adeguate, la funzione di vigilanza su enti e agenzie deve rivolgersi a questi aspetti essenziali e non frantumarsi in dettagli, i controlli devono assumere tra le finalità il non dissipare le risorse umane, i CUG non devono evitare il conflitto ma agirlo con maturità, le lavoratrici devono pretendere rispetto, le cittadine riconoscimento, le valutazioni dell'utenza devono essere ripensate e condotte con le lenti del genere. Una mera questione di desinenza? No davvero.

IL CAMBIAMENTO IN ATTO. ESEMPI VIRTUOSI NELLE ISTITUZIONI

*Sabrina Cicin**

A dieci anni dalle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*¹⁰ è certamente significativo fare il punto su dove siamo e cosa ancora manca, ma, forse, permettetemi la provocazione, è sintomatico doverne ancora parlare. Mi spiego meglio. Quando oltre 15 anni fa ho iniziato a seguire le attività di gruppi di donne che si organizzavano per studiare e per proporre iniziative che rendessero questo Stato un Paese anche per Donne, gli studi sull'uso non sessista della lingua italiana avevano come punto di riferimento le raccomandazioni di Alma Sabatini, redatte nel lontano 1987¹¹, su incarico della Presidenza del Consiglio che, evidentemente, aveva già coscienza dell'esistenza di un problema. Gli studi e gli approfondimenti successivi della professoressa Cecilia Robustelli, che non ha mai cessato l'attività di stimolo per far adeguare le amministrazioni al rispetto delle norme di civiltà, hanno rappresentato un filo conduttore che ci ha accompagnato in questi anni.

Discutere oggi, dopo oltre trent'anni di questi temi e notare come ancora suscitino ilarità, ostruzionismo, dileggio fa male. Fa male come donna, come cittadina, come lavoratrice, come sindacalista, come madre. Fa ancor più male constatare che lo spirito libertario che ha guidato la redazione della nostra Carta costituzionale oltre 70 anni fa, ancora non abbia raggiunto piena attuazione.

La democrazia è fatta di numeri. Non si comprende perché il 51% della popolazione debba chiedere il 30% della rappresentanza e della gestione del potere. Chiedere e non dare per assodato che ne abbia, per semplice deduzione democratica, appunto, il 50%. Perché sto parlando di questo e non di linguaggio? Perché gli argomenti sono intimamente connessi: se le donne non ci sono non si nominano, se non si nominano

* Dirigente sindacale FIRST CISL Banca d'Italia. Collabora con Noi Rete Donne.

¹⁰ ROBUSTELLI C., *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, progetto formativo Genere e linguaggio promosso dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze e realizzato in collaborazione con l'Accademia della Crusca, Firenze, 2012.

¹¹ SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 1987.

non ci sono.

Per questo è fondamentale riconoscerle quando ricoprono un lavoro, una carica, una professione. Per questo è importante comprendere il valore significativo della parola e che queste non sono banalità, pretesti effimeri di istanze femministe, no. La declinazione del sostantivo al femminile attiene il riconoscimento della persona, le dona voce, la rende esempio, ne svela la presenza. E alle diffuse pratiche di benaltrismo sul tema delle donne, si risponde che la questione è elementare: esattamente l'applicazione delle regole sull'italiano che si studiano in terza elementare, appunto. Uscire dall'anonimato, dal maschile onnicomprensivo, rende le donne protagoniste, in particolar modo nella dimensione pubblica, nelle prassi lavorative, le rende soggetti attivi nella vita economica del Paese e partecipative anche alla gestione del potere. Proprio secondo i dettami dell'art.3 della Costituzione che prevedono l'uguaglianza tra i cittadini come principio fondante della Repubblica:

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

È nell'uso di un linguaggio rispettoso di tutte le diversità che si rimuovono gli ostacoli che pregiudicano l'equità. Perché l'evoluzione nelle pari opportunità, non solo di genere, è il passaggio da uguaglianza a equità, da inclusione a partecipazione.

Il mio intervento, tuttavia, intende rafforzare non solo la necessità di un uso corretto della grammatica italiana, ma anche quanto la tenacia, la perseveranza e la scientificità delle tesi, contribuiscano a raggiungere una buona conclusione.

Era il 2014 quando ho preso parte alla presentazione del lavoro della professoressa Robustelli *Donne, grammatica e media*¹² e al rientro in banca con la mia Segretaria responsabile (sottolineo unica Donna su otto sigle a condurre il sindacato interno)

¹² ROBUSTELLI C., *Donne, grammatica e media*, Gi.U.Li.A. Giornaliste, Roma, 2014.

donammo il libro all'allora Direttore Generale Salvatore Rossi e alla Diversity Manager di prima nomina, Letizia Radoni. Erano anni di profondo ripensamento dei ruoli e delle modalità di lavoro in Banca, utilizzando la comunicazione come strumento funzionale strategico e facendo crescere una sempre maggiore attenzione sul linguaggio. Un linguaggio non violento e rispettoso delle persone, la cui identificazione del genere, apparve come naturale conseguenza.

Come riportato nelle linee guida *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo*¹³:

La finalità di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere è quella di evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi. L'uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere, inoltre, aiuta a combattere gli stereotipi di genere, promuove il cambiamento sociale e contribuisce al raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini¹⁴.

Noi, come fronte sindacale abbiamo sempre perorato e perseguito l'obiettivo di rendere il posto di lavoro un luogo sicuro ed accogliente, dove i talenti e le potenzialità dei singoli fossero pienamente valorizzabili. Svelare la presenza femminile liberandola da un maschile sovraesteso era uno degli strumenti con cui perseguirlo. Ed è nello spirito sindacale la tutela e la promozione della diversità, diversità come mosaico di differenze visibili e invisibili, di similitudini e interazioni che condizionano gli atteggiamenti ed i comportamenti, i valori e il modo di lavorare delle persone nel loro ambiente professionale.

Superare queste resistenze e favorire un uso corretto del genere, tuttavia, è molto importante, perché è innanzitutto attraverso il linguaggio che noi esseri umani rappresentiamo la realtà in cui viviamo, e attraverso tale rappresentazione contribuiamo a consolidarla così com'è o, al contrario, a modificarla. In altre parole, il linguaggio è il mezzo con cui possiamo sia confermare gli stereotipi basati sul sesso, sia

¹³ Cfr. www.europarl.europa.eu/cmsdata/187102/GNL_Guidelines_IT-original.pdf.

¹⁴ PARLAMENTO EUROPEO, *Linee Guida: La neutralità di genere nel linguaggio*, 2018, 3. Le linee guida sono consultabili all'indirizzo www.europarl.europa.eu/cmsdata/187102/GNL_Guidelines_IT-original.pdf.

metterli in discussione¹⁵.

Nel 2002 viene emanata la *Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi*¹⁶. Nel 2008 il Parlamento europeo adotta linee guida multilingue sulla neutralità di genere nel linguaggio, una delle prime organizzazioni internazionali a farlo.

Il terzo dei *Millennium Development Goals (MDGs)* proposti dalle Nazioni Unite (UN) è «to promote gender equality and empower women» ossia promuovere la parità di genere e la leadership femminile¹⁷.

Certamente le raccomandazioni importate da un confronto con l'esterno, l'accountability con il sistema europeo¹⁸ ha agevolato il cambiamento: corsi di formazione centrati sulla comunicazione, di cui il linguaggio di genere diviene materia di studio e di diffusione¹⁹; modulistica completamente revisionata onde espungere qualsiasi maschile univoco; infografiche rappresentanti i diversi generi, con immagini e termini coerenti; articoli sull'argomento nelle newsletter interne e convegni dedicati ai temi di genere; elaborazione di statistiche di genere, nonché declinazione al femminile dei gradi nei provvedimenti, nella modulistica, nella carta intestata.

La coerenza tra quanto predicato e praticato appare nei percorsi di carriera, ove il sostegno alla partecipazione femminile è manifesto, anche nelle vacancy interne, con l'apprezzamento espresso verso le candidature femminili. La questione dei generi è sempre assolta rispettosamente.

In Banca non esiste un codice specifico sul linguaggio di genere, ma è oramai prassi consolidata quella di destinare al linguaggio una particolare attenzione. Lo scopo non è di limitare i dipendenti, obbligandoli a seguire una serie di norme vincolanti, ma di incoraggiare l'adozione di un linguaggio semplice, chiaro, trasparente e rispettoso. È

¹⁵ FEDELI V., *Prefazione*, in *Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, 2018, 3-4. Le linee guida sono consultabili all'indirizzo: www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_+per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf/3c8dfbef-4dfd-475a-8a29-5adc0d7376d8?version=1.0.

¹⁶ Cfr. www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/08-05-2002/direttiva-semplificazione-linguaggio.

¹⁷ Cfr.

www.un.org/millenniumgoals/#:~:text=The%20eight%20Millennium%20Development%20Goals,the%20world's%20leading%20development%20institutions.

¹⁸ ECB, *Equality, Diversity and Inclusion Charter*, 2022: <https://www.ecb.europa.eu/careers/why-we-value-diversity/html/index.en.html>.

¹⁹ Ad esempio due incontri Webex, *Siamo le parole che usiamo*, novembre 2022.

proprio nel rispetto che si incatena il concetto del linguaggio di genere, anche se tecnico e amministrativo.

Giungere a questi risultati, non è stata una passeggiata. Le resistenze erano molte e albergavano spesso proprio nelle colleghe che avversavano i neologismi con argomenti che non attenevano la grammatica, bensì l'introiezione di un modello maschile di leadership conosciuta e consolidata e apparentemente immutabile.

Non facciamoci illusioni: l'ambiente della finanza è a vocazione maschile, ma se anche solo una donna vi avesse albergato, sarebbe stato corretto darle il giusto risalto. Nel 2010 la prima donna entra in Direttorio (ancora oggi la quota è ferma al 20%, con la speranza di migliorare in futuro), ma qui mi riallaccio all'intervento della dott.ssa Carlà pubblicato in questo stesso volume: la lingua può essere correttamente declinata, l'uso delle cariche può essere normato e "imposto", la cultura aziendale può molto nel sostenere il cambiamento, ma se poi non si traduce nei fatti l'effettiva presenza e gestione di quel potere da parte delle donne, a poco serve.

Dal punto di vista sindacale, anche qui molto si è fatto per rimuovere bias cognitivi collegati alla parola. La pandemia ha reso urgente e necessaria l'adozione di linee guida comunicative per una comunicazione non violenta, rispettosa delle persone e, conseguentemente, del genere.

La dematerializzazione e il depauperamento delle relazioni sociali, dovuto ad un uso quasi esclusivo della tecnologia, al posto del confronto diretto con la persona, ha reso pericolosamente attuali i rischi di violenze e molestie perpetrate anche attraverso i social media, e che, proprio perché non in presenza fisica, rischiavano di essere minimizzate e non riconosciute nella loro pericolosità²⁰.

Anche nel quotidiano vissuto di relazioni e comunicazioni interpersonali in presenza, purtroppo, non si è indenni dal rischio della sottovalutazione dei comportamenti riconducibili alla sfera della violenza e delle molestie. First Cisl reputa quindi indispensabile garantire l'utilizzo, in tutte le strutture e gli organi della Federazione a ogni livello, di un linguaggio rispettoso e di valorizzazione dell'ottica di genere in tutte le sue manifestazioni, sia scritto sia parlato.

²⁰ FIRST CISL, Webinar *Minimizzare fa male*, 27 novembre 2020, www.firstcisl.it/2020/11/giornata-internazionale-contro-violenza-donne-il-seminario-webinar-first-cisl.

In coerenza con tali obiettivi nel 2021²¹ si sono adottate linee guida che dovranno essere di indirizzo nei molteplici ambiti cui la Federazione intende porre la propria attenzione in merito al tema in parola. Per esempio, rispettare sempre la regola della grammatica italiana che prevede la concordanza dell'articolo con il genere e il numero del sostantivo, anche quando questo è riferito a una professione.

²¹ FIRST CISL, *Politiche di Federazione in merito a linguaggio di genere*, 2021, www.firstcisl.it/aree-tematiche/donne-e-politiche-di-parita-e-di-genere/iniziative/.

PARTE II
L'USO DELLA LINGUA IN OTTICA DI GENERE NELLA PA

**L'USO DEL GENERE FEMMINILE NELL'ITALIANO CONTEMPORANEO:
TEORIA, PRASSI E PROPOSTE**

*Cecilia Robustelli**

SOMMARIO: 1. Il genere grammaticale in italiano. 2. Aspetti teorici: assegnazione e accordo di genere grammaticale per referenti umani in italiano. 3. Genere grammaticale e gender. 4. Il linguaggio come strumento di parità: la risposta delle istituzioni italiane, svizzere e della Ue. 5. L'uso del genere femminile nel linguaggio amministrativo e normativo: osservazioni e suggerimenti. 6. Conclusioni

1. Il genere grammaticale in italiano

La lingua italiana possiede due generi grammaticali, maschile e femminile, che presentano questa distribuzione per i termini che si riferiscono a esseri umani: sono di genere grammaticale maschile i termini con referente di sesso maschile e sono di genere grammaticale femminile i termini con referente di sesso femminile. Il genere grammaticale infatti risulta assegnato in base al genere biologico (sesso) del referente secondo un criterio di tipo *referenziale* (o semantico). Ciò costituisce un principio di base della morfologia italiana, riscontrabile fin dalle attestazioni più antiche, che nell'italiano contemporaneo ha pochissime eccezioni del tutto ininfluenti sul piano del sistema: per esempio *guardia* è di genere grammaticale femminile anche se ha di norma un referente maschile¹, come si rileva dall'accordo con articoli, sostantivi, aggettivi, ecc.:

* Professoressa ordinaria di Linguistica Italiana presso l'Università di Modena e Reggio Emilia. Il testo di questo articolo, inedito e scritto nel 2010, prende spunto dall'intervento tenuto all'incontro della X Giornata della Rete per l'Eccellenza dell'italiano istituzionale (REI) dal titolo "Politicamente o linguisticamente corretto?" *Maschile e femminile: usi correnti della denominazione di cariche e professioni*" (Roma, 29.11.2010, Rappresentanza in Italia della Commissione europea). Sono stati eliminati i links obsoleti.

¹ In casi come questo l'assegnazione del genere grammaticale avviene in base ad aspetti formali del nome, e precisamente in base a regole fonologiche: dal momento che il nome termina in *-a*, il nome è femminile. Il criterio di assegnazione prevalente nel caso di esseri animati è comunque referenziale, es. *Papa*, che è di genere grammaticale maschile anche se la forma è in *-a*. Es. *Il Papa è buono*. Si vedano CORBETT G. GREVILLE, *Gender*, Cambridge University Press, Cambridge, 1991; Id., *Agreement*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006; THORNTON A. M., *L'assegnazione del genere in italiano*, in SÁNCHEZ

es. *la guardia coraggiosa* e non **il guardia coraggioso*.

Negli ultimi trent'anni questo principio di base risulta sistematicamente trasgredito quando il termine in questione indica una professione prestigiosa o un ruolo istituzionale di rilievo, dei quali viene usata solo la forma di genere maschile anche se hanno un referente femminile: es. *il ministro [Mara] Carfagna, il segretario generale [Susanna] Camusso*. Dal momento che le corrispondenti forme femminili, per esempio *ministra o segretaria generale*, sono perfettamente compatibili con i meccanismi morfologici di formazione delle parole dell'italiano, le ragioni per le quali vengono preferite le forme maschili non sono evidentemente di tipo morfologico o lessicale. Né sembrano ricollegabili ad altre motivazioni grammaticali, anzi: la disparità fra genere del referente e genere grammaticale che si ha in questi casi crea notevoli difficoltà sul piano morfosintattico e testuale soprattutto per quanto riguarda l'accordo di articoli, aggettivi, pronomi, forme participiali (*Il ministro o la ministro o la ministra [Mara] Carfagna? È andato/a via???*). Le cause sono quindi altre, non motivate da fatti strettamente linguistici ma piuttosto da ragioni di tipo sociolinguistico, riconducibili ai (rapidi) mutamenti dello status sociale della donna che hanno accelerato negli ultimi decenni il loro accesso a nuove professioni e ruoli istituzionali prima riservati agli uomini. Sembra quindi che l'italiano mostri ancora esitazioni a riflettere nel suo lessico il percorso di emancipazione femminile che si è snodato in tutta Europa a partire dalla fine dell'Ottocento per quanto riguarda la conquista di nuovi ruoli e professioni da parte delle donne², nonostante che proprio al linguaggio sia stato riconosciuto un ruolo fondamentale nel percorso di costruzione della parità fra uomo e donna. Specialmente in contesti di comunicazione istituzionale, per la quale le stesse istituzioni prescrivono l'uso di un linguaggio non discriminante, la mancanza di linee guida esplicite e ufficiali per l'uso della lingua italiana causa qualche perplessità, per esempio nei servizi di traduzione e interpretazione della Ue, dove spesso è necessario misurarsi con lingue di

MIRET F. (a cura di), *Actas del XXIII Congreso Internacional de Lingüística y Filología Románica*, Niemeyer, Tübingen, 2003, 467-481.

² Si tratta di un atteggiamento che riguarda, in diversa misura, anche altre lingue europee. Per una indagine recente e indicazioni bibliografiche si vedano le relazioni di DESOUTTER C., *Visibilità femminile e variazione diatopica della lingua francese* e di FAURA N., CASALS D., *Il genere nei manuali di stile per i mezzi di comunicazione in catalano* tenute in occasione del convegno *Declinare i ruoli nella Società, nella comunicazione, nella formazione. Per la costruzione di identità di genere paritaria*, a cura del Comitato Pari Opportunità dell'Università Ca' Foscari, Venezia, 2-3.2.2012.

partenza che contemplano l'uso del femminile laddove l'italiano prevede il genere maschile.

Propongo quindi, anche alla luce degli scambi di idee sull'argomento con i traduttori e le traduttrici del Dipartimento di italiano della Direzione Generale della Traduzione della Ue³, un'ulteriore riflessione sul tema dell'uso del genere femminile nella lingua italiana, partendo da (§2) un succinto quadro generale dei meccanismi che regolano l'assegnazione e l'accordo di genere, con riferimento all'italiano contemporaneo, in base ai quali esaminare l'uso del genere grammaticale maschile per referenti femminili. Seguiranno alcune osservazioni (§3) sul rapporto fra genere grammaticale e *gender*, (§4) sull'uso del linguaggio come "strumento di parità" nelle istituzioni italiane, svizzere e della Ue, e (§5) sull'uso del genere grammaticale nel linguaggio amministrativo e normativo corredate da riferimenti a casi concreti.

2. Aspetti teorici: assegnazione e accordo di genere grammaticale per referenti umani in italiano

2.1. I meccanismi che governano l'assegnazione del genere grammaticale e i fenomeni di accordo rappresentano una questione rilevante dal punto di vista teorico della quale fornisco qui solo alcuni cenni minimi, rimandando per una descrizione dettagliata agli studi specifici⁴.

In italiano il genere viene segnalato (a) da morfemi flessivi o *desinenze*, -o per il maschile, es. *bambino*, e -a per il femminile, es. *bambina*, (b) dall'articolo: *il cantante/la cantante*, oppure (c) da suffissi derivazionali (es. *caccia-tore/caccia-trice*). Come ho già accennato in §1, l'assegnazione del genere grammaticale a nomi con referente umano è governata da un criterio di tipo *referenziale* basato sul genere biologico (sesso) del

³ Ringrazio per i loro preziosi suggerimenti i partecipanti al seminario *Il genere femminile nell'italiano di oggi: norme e uso* organizzato nel 2007 a Bruxelles presso la DGT, Dipartimento di italiano.

⁴ CORBETT G. G., FRASER N. M., *Gender Assignment: a Typology and a Model*, in GUNVER S. (a cura di), *Systems of Nominal Classification*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, 293-325; CORBETT G. GREVILLE, *Agreement*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006; ANDORNO C., *Accordo di genere e animatezza nell'uso del sistema pronominale italiano. Ipotesi per uno studio*, in LURAGHI S., OLITA A. (a cura di), *Linguaggio e genere. Grammatica e usi*, Carocci Editore, Roma, 2006, 124-142 e THORNTON A. M., *Designare le donne*, in GIUSTI G., REGAZZONI S. (a cura di), *Mi fai male...*, Libreria editrice Cafoscarina, Venezia, 2009, 115-133.

referente: a un nome con referente di sesso maschile viene assegnato il genere grammaticale maschile, a un nome con referente femminile il genere grammaticale femminile:

referente di sesso maschile = genere grammaticale maschile

referente di sesso femminile = genere grammaticale femminile

Pertanto il riconoscimento del genere grammaticale maschile indirizza verso un'interpretazione maschile del genere biologico del referente, mentre il riconoscimento del genere grammaticale femminile indirizza verso un'interpretazione femminile del genere biologico del referente:

genere grammaticale maschile = referente di sesso maschile

genere grammaticale femminile = referente di sesso femminile

Dal momento che il genere grammaticale ha questa precisa corrispondenza con quello referenziale, è possibile inferire il genere biologico del referente anche quando questo non è espresso attraverso il riconoscimento del genere grammaticale degli elementi che ad esso si riferiscono. Nelle frasi seguenti:

1a. È rientrato a casa tardi

1b. È rientrata a casa tardi

L'interpretazione del soggetto è quindi, rispettivamente, [+maschile] in 1a e [+femminile] in 1b.

2.2. Il nome con referente umano al quale viene assegnato un dato genere grammaticale *controlla*, ed infatti viene definito *controllore*, l'accordo grammaticale di tutti gli elementi che ad esso si riferiscono (articoli, aggettivi, sostantivi, pronomi, forme participiali), detti elementi *target*. Ciò spiega perché se il nome *controllore* è di genere grammaticale maschile l'accordo di tutto ciò che ad esso si riferisce avviene attraverso il genere grammaticale maschile, mentre se è di genere grammaticale femminile avviene

casi l'assegnazione di genere al nome *controllore* prevede la prassi dell'uso del genere maschile (*architetto, chirurgo, direttore, ingegnere, ispettore, medico, notaio, procuratore, rettore, revisore dei conti e assessore, cancelliere, consigliere, deputato, funzionario, ministro, sindaco, ecc.*) anche se il referente è una donna. Gli elementi che si riferiscono al nome *controllore*, detti elementi *target*, si accordano di conseguenza al maschile:

Eppure *il ministro Severino* [Paola Severino] è *stato* chiaro (*Il secolo d'Italia*, 9.2.2012)

Ma si possono avere anche casi di accordo "misto", cioè referenziale e grammaticale, degli elementi *target*:

Il ministro della giustizia [Paola Severino] si dice *disposta* a fornire il proprio contributo⁵.

Il mancato rispetto del criterio referenziale nell'assegnazione del genere grammaticale al nome *controllore* rappresenta una sorta di "infrazione" al principio generale di assegnazione del genere, che può avere risultati pesanti sul piano interpretativo. Infatti, come si è visto in §2.1, in italiano il genere grammaticale del *controllore* indirizza automaticamente a inferire il genere biologico del referente, ma se l'assegnazione del genere non ha rispettato il criterio referenziale il riconoscimento non sarà valido su un piano di realtà. Vediamo altri due casi in cui si assiste a un "conflitto di genere", cioè all'uso di un termine è di genere grammaticale maschile anche se il referente è [+femminile].

Nel primo caso il genere biologico di *ambasciatore* non è noto:

Andrea Riccardi riceve l'ambasciatore di Svezia⁶.

Il termine *ambasciatore* viene correttamente interpretato come [+maschile], e quindi si ritiene che indichi un individuo di sesso maschile, mentre in realtà si tratta della

⁵ *Repubblica.it*, 7.4.2012.

⁶ *www.cooperazioneintegrazione.gov.it*.

signora Ruth Jacoby. Ciò dimostra che la prassi di assegnare il genere grammaticale maschile a un termine riferito a una persona la cui identità non è nota conduce a una sua interpretazione come [+maschile] e provoca, oltre a un fraintendimento dei dati di realtà, anche a un “oscuramento” della figura femminile.

Nel secondo caso, in cui il genere biologico del referente è noto, il conflitto di genere non provoca un fraintendimento dei dati di realtà ma indebolisce la coesione testuale:

Anna Maria Tarantola, *vice direttore* di Via Nazionale e componente nel direttorio⁷.

Tanto più quando si verificano alternanze nell’assegnazione del genere grammaticale:

Per *il presidente* di Confindustria, Emma Marcegaglia, il taglio della spesa pubblica deve esserci (...) *La presidente* dell’associazione ha parlato (...) con gli industriali di Rovigo⁸.

Fornero, grande *esperta* di pensioni, è convinta che si debba affrontare la questione una volta per tutte, da ben prima che l’Europa lo chiedesse a Berlusconi. Per *il nuovo ministro* del Lavoro è necessaria la «riforma finale»⁹.

In testi lunghi si può “perdere di vista” il genere biologico del referente:

Lo evidenzia *il vice direttore generale* di Bankitalia, Anna Maria Tarantola, da Genova, nell’ambito del Convegno *La famiglia un pilastro per l’economia del Paese* dove emerge il ruolo della famiglia come ammortizzatore sociale. (...). Crisi e famiglie. La crisi, spiega *il vice direttore generale di Bankitalia*, “ha gravemente inciso sui redditi delle famiglie italiane riducendone la capacità di risparmio”¹⁰.

Quando uno stesso testo evidenzia conflitti tra accordo grammaticale e referenziale,

⁷ *Linkiesta*, 11.5.2012.

⁸ *Corriere.it*, 10.4.2012.

⁹ *Corriere.it*, 17.11.11.

¹⁰ *Repubblica.it*, 4.4.2012.

come nell'esempio seguente, diventa sempre meno possibile l'accordo grammaticale degli elementi *target* man mano che ci si allontana dal termine *controllore* finché diventa obbligatorio quello su base referenziale:

*Il ministro Mara Carfagna ci ripensa. Dopo un weekend di rottura (...) sui giornali di oggi il ministro delle Pari opportunità ammorbidisce la linea (...) In attesa di incontrare di persona Silvio Berlusconi, il ministro delle Pari opportunità ha parlato con il coordinatore del Pdl Ignazio La Russa che l'ha rassicurata*¹¹.

Si noti la scelta di *l'ha rassicurata* anziché **l'ha rassicurato*¹².

2.4. Le evidenti difficoltà morfosintattiche e testuali che emergono dall'uso del genere grammaticale maschile per referenti femminili non sono state sufficienti a frenare l'impiego di termini maschili che indicano ruoli istituzionali o a professioni in riferimento alle donne. I parlanti che aderiscono a quest'uso "esteso" del genere maschile, intervistati sul perché delle loro scelte, ricorrono a motivazioni sostanzialmente riconducibili alle seguenti:

- a) incertezza rispetto alla correttezza morfologica della forma femminile;
- b) presunta "bruttezza" della medesima;
- c) supposta "neutralità" del genere maschile.

Per quanto riguarda (a) e (b) è opportuno ricordare che la possibilità di formare nomi femminili è garantita da quegli stessi meccanismi di formazione delle parole per i quali ogni anno entrano nella nostra lingua decine di neoformazioni la cui possibile "bruttezza" non impedisce loro di arricchire il lessico dell'italiano. Con l'eccezione di pochi casi, non sussistono infatti motivazioni di ordine fonetico o fonomorfológico che impediscano l'uso delle neo-forme femminili che appunto, anche se "nuove", riflettono

¹¹ *Il Fatto Quotidiano*, 19.11.2010.

¹² La questione, che qui ho accennato solo per sommi capi, si spiega con la "gerarchia di accordo" proposta da CORBETT G. G., *Gender*, cit., ripresa da THORNTON A. M., cit., 54-71; sull'accordo di genere con i termini che indicano professioni e ruoli istituzionali in italiano si vedano THORNTON A. M., *Designare le donne*, cit., 115-133; ANDORNO C., *Accordo di genere e animatezza*, cit., 124-142.

strutture morfologiche già attestate nella lingua italiana¹³. L'esitazione nei confronti di nuove forme femminili può, semmai, essere motivata con la receniorità di tali forme rispetto a quelle maschili già entrate nell'uso, e quindi con la necessità di quell'acclimatemento lessicale che si richiede normalmente per le neoformazioni. Non ci sono ostacoli di tipo grammaticale, quindi, all'uso di termini professionali quali *architetta, chirurga, direttrice, ingegnera, ispettrice, medica, notaia, procuratrice, rettrice, revisora dei conti* e di termini che indicano ruoli istituzionali come *assessora, cancelliera, consigliera, deputata, funzionaria, ministra, sindaca*, ecc.

Rimane da affrontare la questione relativa alla presunta "neutralità" del genere maschile, una convinzione radicata in molti parlanti e basata sull'uso ben attestato in limitato, come vedremo più avanti, a contesti particolari, del solo genere maschile per sia maschili che femminili. Vorrei precisare a questo proposito che:

a) è opportuno distinguere tra genere grammaticale di un termine e uso che se ne fa: l'uso dei termini di genere grammaticale maschile riferiti a esseri [+maschile] e a esseri [+femminile] può essere definito *inclusivo* o *esteso*, ma non per questo diventano *neutri*: rimangono di genere grammaticale maschile (es. *Il Presidente premia gli scienziati Renato Dulbecco e Rita Levi Montalcini*);

b) il maschile inclusivo è limitato a ben precisi contesti d'uso, per esempio:

- quando il genere biologico del referente non è specificato né lo si può inferire dal contesto, per esempio nel caso dei pronomi indefiniti:

In Via Lattanzio nessuno è passato a pulire i marciapiedi¹⁴

- quando si fa riferimento a una classe, a un tipo o a un gruppo di persone e non a singoli referenti, sia al singolare che al plurale:

Nelle prime settimane di vita del vostro bambino potreste sentirvi in difficoltà nel sentirlo piangere. È normale¹⁵.

¹³ Si vedano le osservazioni sulla formazione di sostantivi e aggettivi corrispondenti a un maschile in *-sore* proposta da THORNTON A. M., *Quando parlare delle donne è un problema*, in THORNTON A. M., VOGHERA M. (a cura di), *Per Tullio De Mauro. Saggi offerti dalle allieve in occasione del suo 80° compleanno*, Aracne, Roma, 2012, 301-316.

¹⁴ *Corriere della Sera*, 10.2.2012.

¹⁵ www.salute.gov.it/imgs/C_17_opuscoliPoster_29_allegato.pdf.

[Bandi] riservati a dottori di ricerca italiani o comunitari¹⁶.

I dipendenti e i passeggeri stanno vivendo un grande disagio¹⁷.

3. Genere grammaticale e *gender*

La questione dell'uso del genere grammaticale maschile per designare le donne che svolgono professioni o ricoprono ruoli istituzionali prestigiosi rappresenta un argomento di discussione e confronto non solo in ambiente scientifico ma anche politico, giornalistico, culturale e, più in generale, negli scambi di idee quotidiano dagli anni Ottanta. Viene affrontata per la prima volta in modo sistematico e critico dal notissimo lavoro di Alma Sabatini *Il sessismo nella lingua italiana* (1987)¹⁸, su cui ritornerò più avanti, e si lega a temi di grande attualità e interesse sul piano sociale e politico quali la parità fra donna e uomo e il concetto di *identità di genere*¹⁹. In quel periodo infatti la diffusione in Italia della nozione di *gender* (l'insieme di caratteristiche di tipo sociale e culturale che si accompagnano all'appartenenza all'uno o all'altro sesso), che sostituisce quella di *sex*, innesca una revisione del concetto di parità fra uomini e donne: non si tratta più di cercare la parità di diritti attraverso l'omologazione della donna al paradigma socioculturale maschile ma attraverso la valorizzazione del genere femminile (fortemente discriminato), operazione che richiede il riconoscimento e l'affermazione delle differenze di genere.

La consapevolezza che il linguaggio gioca un ruolo potente in questo processo lo rende subito uno dei campi privilegiati per la ricerca di stereotipi, usi sessisti, formulazioni discriminanti, ecc. L'uso del genere grammaticale maschile per indicare la professione prestigiosa o il ruolo istituzionale finalmente raggiunto dalle donne, e che

¹⁶ www.futuroinricerca.miur.it/.

¹⁷ *Repubblica*, 11.2.2012.

¹⁸ SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 1987.

¹⁹ Per una storia della questione si veda ROBUSTELLI C., *Lingua e identità di genere*, in *Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata*, 2000, XXIX, 507-527; ROBUSTELLI C., *Tipologie testuali e scelte di genere nell'italiano contemporaneo*, in VANVOLSEM S., MARZO S., CANIATO M., GIGLIOLA M. (a cura di), *Identità e diversità nella lingua e nella letteratura italiana. Atti del XVIII Congresso Internazionale dell'A.I.S.L.L.I. (Lovanio, Louvain-la Neuve, Anversa, Bruxelles 16-19.7.2003)*, Franco Cesati Editore, Firenze, 2007, 133-146; ROBUSTELLI C., *Lingua, genere e politica linguistica nell'Italia dopo l'Unità*, in MARASCHIO N., MORGANA S., NESI A. (a cura di), *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)*, Franco Cesati Editore, Firenze, 2011, 587-600.

fino a pochi anni prima rappresentava una prova della tanto sospirata parità con l'uomo, si carica ora di un significato sessista e assume una funzione discriminatoria nei confronti delle donne: abitudini linguistiche alle quali non era stata mai annesso grande significato, come l'accordo al maschile di aggettivi e participi riferiti a donne e uomini, vengono lette come una prova del dominio del mondo maschile su quello femminile. Adottare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere diventa il cardine della comunicazione e l'uso del femminile per i ruoli istituzionali e le professioni di prestigio ricoperte da donne una sensibilissima cartina di tornasole.

Nel linguaggio quotidiano e nei media l'adozione del *linguaggio di genere* (denominazione sintetica di *linguaggio rispettoso dell'identità di genere* e diventata ormai una sorta di tecnicismo lessicale) si è fatta strada lentamente anche perché le abitudini linguistiche consegnate dalla tradizione non permettono mai uno scardinamento improvviso. A ciò si aggiungono la forte deriva verso l'adozione generalizzata del maschile provocata dalle abitudini linguistiche di stampo androcentrico che riflettevano una società ancora in gran parte basata sul predominio maschile e la diffidenza verso le neoformazioni. A tutt'oggi, nonostante qualche tentativo isolato, i media continuano a preferire il maschile per i titoli professionali e i ruoli istituzionali riferiti alle donne²⁰:

Le pare giusto perdere la vita in quel modo? Sospira *il ministro* del Turismo, Michela Vittoria Brambilla²¹.

La Camusso *nuovo segretario* della CGIL²².

Lo studio *del notaio* Elena Cricchio fornisce servizi notarili in diversi ambiti²³.

Anche il linguaggio istituzionale ha risentito delle azioni politiche volte al

²⁰ Gli studi sul genere nel linguaggio nei media sono ormai numerosissimi. Rimando per dati aggiornati ai risultati del progetto *Global Media Monitoring Project* svolto da Monia Azzalini all'interno delle ricerche coordinate dall'Osservatorio di Pavia.

²¹ *La Stampa*, 15.11.2010.

²² *Corriere della Sera*, 3.11.2010.

²³ www.elenacricchio.it.

raggiungimento della parità fra uomo e donna e successivamente al riconoscimento delle differenze di genere. I riflessi delle azioni politiche in questa direzione hanno interessato soprattutto, come vedremo, il linguaggio amministrativo.

4. Il linguaggio come strumento di parità: la risposta delle istituzioni italiane

4.1. Nel 1987 la *Commissione Nazionale per la realizzazione della Parità tra uomo e donna* e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, che si richiamavano al programma di governo esposto alla Camera il 19 Agosto 1983 dall'allora Presidente del Consiglio Bettino Craxi, presentarono il frutto di una ricerca sulla rappresentazione della donna nella lingua italiana, che era stata affidata alla linguista Alma Sabatini, attraverso un volumetto dal titolo parlante: *Il sessismo nella lingua italiana*. Elena Marinucci, presidente della Commissione, così precisava nella presentazione: «La ricerca descrittiva non è fine a sé stessa, ma è finalizzata a indicazioni di proposte e alternative; non si conclude certo con soluzioni prescrittive, ma offre stimoli alla riflessione, con suggerimenti in dimensione aperta e problematica, a chi fa uso della lingua e, usandola, esercita una azione politica»²⁴.

Il linguaggio veniva dunque riconosciuto come uno strumento di azione politica all'interno del processo ormai avviato per la realizzazione della «parità di fatto, cioè a dire l'uguaglianza delle di ciascun individuo di entrambi i sessi di realizzarsi appieno in ogni campo». *L'identità di genere* e la cultura delle *pari opportunità* rappresentavano ormai due obiettivi dello sviluppo sociale e dei processi educativi, tanto che pochi anni dopo furono riconosciuti ufficialmente dalla Direttiva del Consiglio dei Ministri 27.3.1997 *Azioni volte a l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne*, che raccoglieva le sollecitazioni della *Conferenza Intergovernativa di Pechino (1995)* in materia di *empowerment* e *mainstreaming* della presenza femminile nella società. Le proposte contenute nel terzo capitolo del volumetto di Alma Sabatini, *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*²⁵, trovarono subito eco nel *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*²⁶ pubblicato presso il

²⁴ SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, cit., 11.

²⁵ Il capitolo era già stato pubblicato nel 1986 e solo successivamente incluso nel lavoro *Il sessismo nella lingua italiana*.

²⁶ PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA, *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*, Roma, 1993.

Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri²⁷.

Il *Codice di Stile* e il *Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio*, a cura di Alfredo Fioritto²⁸ anticipano e insieme avviano un'operazione di revisione (ma al tempo fu definita *semplificazione*) del linguaggio amministrativo destinata a incidere profondamente sulla comunicazione istituzionale e che vide fiorire un'ampia serie di articoli e volumi. Nel 2002 fu emanata la *Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi* del Ministro per la Funzione Pubblica (8 maggio 2002)²⁹ che conteneva una serie di indicazioni per ottenere la chiarezza degli atti amministrativi, già richiesta dall'art. 8 intitolato *Il linguaggio* della *Direttiva Attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni* (7 febbraio 2002): «La comunicazione delle pubbliche amministrazioni deve soddisfare i requisiti della chiarezza, semplicità e sinteticità e, nel contempo, garantire completezza e correttezza dell'informazione»³⁰.

Le proposte ministeriali risultano sintetizzate in pochi punti ai quali i redattori di atti amministrativi sono chiamati ad attenersi. Tuttavia, come giustamente hanno osservato Cortelazzo e Pellegrino nella loro *Guida alla scrittura istituzionale*, l'evidente «impostazione precettistica, utilissima per trasformare un insieme di suggerimenti o di prescrizioni in un correttore stilistico computerizzato, tradisce una visione semplicistica della scrittura e, soprattutto, del suo apprendimento»³¹. Il linguaggio amministrativo e le possibilità di snellirne le sue caratteristiche più burocratiche³² diventano quindi subito oggetto della ricerca scientifica e presto di manuali che mirano a imparare a scrivere

²⁷ Le questioni di genere entreranno nel dibattito linguistico in seguito a un intervento di LEPSCHY G. C., *Sexism and the Italian Language*, in *The Italianist*, 1987, VII, 158-169, che esaminerà le proposte delle *Raccomandazioni* alla luce di problemi generali come la funzione del genere grammaticale e il rapporto tra lingua, pensiero e realtà, cui faranno seguito una serie sempre più cospicua di lavori (si veda anche ROBUSTELLI C., *Lingua, genere e politica linguistica nell'Italia dopo l'Unità*, cit.). Per i numerosi manuali per la semplificazione ad uso delle amministrazioni pubbliche editi a partire da questo periodo rinvio a MORANDI F., *Sinossi dei manuali di redazione di testi amministrativi e normativi*, VIII Giornata REI (2009).

²⁸ FIORITTO A., *Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, il Mulino, Bologna, 1997.

²⁹ www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/08-05-2002/direttiva-semplificazione-linguaggio

³⁰ www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/06-02-2002/direttiva.

³¹ CORTELAZZO M., PELLEGRINO F., *Guida alla scrittura istituzionale*, Laterza, Roma-Bari, 2003, VIII.

³² Sul concetto di "burocratese" e per la bibliografia sul linguaggio amministrativo si veda CORTELAZZO M., *Burocratese*, Portale Treccani.it, 2011, www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/burocratese/cortelazzo.html.

bene un testo amministrativo, il che «non significa, a sua volta, imparare delle regole, anche se, probabilisticamente, efficaci; significa impadronirsi di una ‘filosofia’ di scrittura, di una serie di espedienti tecnici e della capacità di valutare pregi e difetti di tali espedienti, sia in astratto sia nei singoli contesti»³³.

La *Guida alla scrittura istituzionale* di Cortelazzo e Pellegrino dedica un lungo paragrafo a *Lessico e sessismo* e da allora in poi l’uso non discriminante del genere grammaticale comincia a essere inserito fra le questioni da tenere presenti nella stesura degli atti amministrativi e anche ad essere affrontato anche nelle numerose attività di formazione dei pubblici dipendenti che fioriscono in quel periodo in tutta Italia.

Un forte richiamo alla necessità di usare un linguaggio non discriminatorio – ma nel DPR 14 maggio 2007, n. 115 *Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna* pubblicato pochi giorni prima impera ancora l’uso del solo genere maschile! – arriva con la Direttiva 23 maggio 2007 *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, emanata dal Ministro per la Funzione Pubblica e dalla Ministra per le Pari Opportunità per attuare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo: «(le amministrazioni pubbliche devono) utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrice anziché lavoratori)».

Compaiono successivamente saltuarie espressioni di interesse a livello ufficiale, come in occasione della *Indagine conoscitiva sulla condizione del personale femminile arruolato nelle forze armate* 4a Commissione permanente – Difesa Senato della Repubblica³⁴, nella quale si è assistito a una blanda difesa dell’uso del femminile per indicare i compiti e le qualifiche delle donne che ricoprono un ruolo nelle forze armate. Nel conseguente *Atto di Sindacato Ispettivo n°1/00107 del Senato della Repubblica* (2007) si legge: «Il senato (...) impegna il Governo ad introdurre negli atti e nei protocolli adottati dalle pubbliche amministrazioni una modificazione degli usi linguistici tale da rendere visibile la presenza di donne nelle istituzioni, riconoscendone la piena dignità di

³³ CORTELAZZO M., PELLEGRINO F., *Guida alla scrittura istituzionale*, cit., VIII.

³⁴ Seduta n. 52 dell’8 marzo 2007,
www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=SommComm&leg=15&id=262012.

status ed evitando che il loro ruolo venga oscurato da un uso non consapevole della lingua»³⁵.

4.2. Alle *Raccomandazioni* non hanno fatto seguito prese di posizione ufficiali da parte dello Stato né tantomeno linee guida, e se ciò rappresenta una posizione condivisibile da chi ritiene che l'uso della lingua non possa e non debba essere *imposto* dall'alto non c'è dubbio che la mancanza di indicazioni esplicite e dettagliate abbia reso difficile l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche di quel «linguaggio non discriminatorio» tanto raccomandato dalla Direttiva 23 maggio 2007. Tuttavia, in seguito alla riforma del titolo V della Costituzione avvenuta nel 2001 e all'autonomia concessa alle entità costitutive della Repubblica³⁶, comuni, province e regioni hanno adottato iniziative individuali in genere lodevoli, sebbene spesso esse non risultino coordinate e non sia raro trovare, anche all'interno della stessa regione, comportamenti diversi. Così nello Statuto della Regione Toscana, entrato in vigore il giorno 11.2.2005, all'art. 82, si legge: «L'uso, nel presente statuto, del genere maschile per indicare i soggetti titolari di diritti, incarichi pubblici e stati giuridici è da intendersi riferito a entrambi i generi e risponde pertanto solo ad esigenze di semplicità del testo», mentre lo Statuto del Comune di Pisa, art. 3.12 recita: «in tutti gli atti del Comune è utilizzato un linguaggio non discriminante. In particolare sono espresse al femminile le denominazioni degli incarichi e delle funzioni politiche ed amministrative del Comune quando sono ricoperti da donne». La stessa decisione è stata presa dal Comune di Taormina, dal Comune di Reggio Emilia, il cui Statuto stabilisce che «[il comune opera per] riconoscere, garantire ed adottare un linguaggio non discriminante, identificando sia il soggetto femminile che il maschile», e in tal senso ha recentemente deliberato il Comune di Massarosa³⁷. Segnalo anche una recente presa di posizione del presidente della Repubblica Napolitano che, pur non avendo alcun valore ufficiale, è comunque significativa: «Tre donne nel governo Monti e in posizioni chiave. E da domani pregasi

³⁵ Legislatura 15 Atto di Sindacato Ispettivo n° 1-00107,
<https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/showText?tipodoc=Sindisp&leg=15&id=268278>.

³⁶ Art. 117 Cost.: «Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive».

³⁷ Delibera n. 68 del 27.10.2011.

anche di abbandonare il maschile d'ordinanza. Le si chiami "ministre" e non "ministri"».

4.3. Proposte articolate «per attuare il pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali» vengono invece dalle autorità elvetiche attraverso nel capitolo *Uso non discriminatorio della lingua* delle *Istruzioni della Cancelleria federale per la redazione dei testi ufficiali in italiano* (2003). La questione in realtà era stata oggetto di attenzione fin dal 1981, anno in cui nella Costituzione federale svizzera venne sancito il principio della parità tra uomo e donna, a cui seguirono richieste ufficiali affinché la parità fosse realizzata dall'Amministrazione federale anche sul piano linguistico³⁸. L'ampia riflessione sulla questione promossa dalla Cancelleria federale, che si è sviluppata negli ultimi anni anche attraverso seminari dedicati ai traduttori, è sfociata nella recente pubblicazione del volumetto *Pari trattamento linguistico. Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione* (2012), che intende «proporre alcuni suggerimenti per realizzare la parità linguistica fra uomo e donna nel linguaggio dell'Amministrazione attraverso l'eliminazione di usi linguistici discriminatori e per dare maggiore visibilità alle donne». Attraverso cinque dettagliati capitoli vengono fornite indicazioni precise sui «vari modi per attuare la parità linguistica» cercando di conciliare la convinzione che «non spetta certo allo stato disciplinare l'uso delle parole» con «la responsabilità dello Stato nei confronti della popolazione per un uso delle lingue ufficiali congruo con le esigenze di una società aperta e complessa»³⁹.

4.4. Per l'Unione Europea, la parità fra uomo e donna costituisce uno degli obiettivi principali fin da quando, negli anni Settanta, l'allora Comunità europea ha adottato una legislazione mirata a garantire la parità fra uomini e donne sul posto di lavoro. Il

³⁸ Per la storia della questione in Svizzera, l'operato della Cancelleria federale e in particolare dei Servizi linguistici centrali della Divisione italiana rimando all'intervento di EGGER J.-L., *Il pari trattamento linguistico nell'italiano dell'Amministrazione federale svizzera* in occasione della X Giornata REI. Sull'uso del genere grammaticale femminile per gli agentivi nell'italiano ticinese si veda PESCIA L., *Il maschile e il femminile nella stampa scritta del Canton Ticino (Svizzera) e dell'Italia*, in SAPEGNO M. S. (a cura di), *Che genere di lingua? Sessismo e potere discriminatorio delle parole*, Carocci Editore, Roma, 2010, 57-74.

³⁹ CANCELLERIA FEDERALE, SERVIZI LINGUISTICI CENTRALI, DIVISIONE ITALIANA, *Pari trattamento linguistico. Guida al trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*, Cancelleria federale, 3003 Berna, Berna, 2012, 9.

linguaggio non risulta però incluso negli strumenti necessari per realizzarla: per esempio non viene considerato nel *Regolamento del Parlamento europeo e del consiglio*⁴⁰ che nel 2006 istituisce un *Istituto europeo per l'uguaglianza di genere* sebbene al punto 12 si sostenga «l'importanza di eliminare gli stereotipi di genere in tutte le sfere della società», né nella *Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini*, COM(2006) 92 che la Commissione europea ha presentato nel marzo 2006 e che individua tra le sei aree prioritarie di azione comunitaria per la parità di genere per il periodo 2006-2010⁴¹ l'eliminazione degli stereotipi di genere nella società, e in particolare nell'istruzione, nella formazione e nella cultura (v. obiettivo 5.1) e nei mezzi di comunicazione (v. obiettivo 5.2) e neanche nella attuale *Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini* 2011-2016. Tacciono anche i manuali di tecnica redazionale, come la *Guida pratica comune del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione destinata a coloro che partecipano alla redazione di testi legislativi delle istituzioni comunitarie* (2000)⁴². Soltanto con l'opuscolo *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo*, pubblicato nel 2008, l'uso della lingua viene messo in relazione con le questioni di genere⁴³. Le proposte però suscitano fin dal titolo qualche perplessità per il riferimento generico a un uso neutro della lingua e, nel testo, per il suggerimento di «utilizzare invece termini neutri, quando si fa riferimento ai titoli inerenti alle funzioni professionali (p. 7)» o la raccomandazione «Vi sono ad esempio donne che preferiscono utilizzare la forma maschile della loro carica o professione. Sarà pertanto cura dell'autore o del traduttore attenersi alla loro volontà (p. 23)».

5. L'uso del genere femminile nel linguaggio amministrativo e normativo: osservazioni e suggerimenti

Il linguaggio amministrativo costituisce uno dei linguaggi ai quali le amministrazioni pubbliche devono ricorrere per esercitare le proprie attività. Rappresenta lo strumento di redazione degli atti amministrativi, un «ampio e variegato universo» di testi i cui

⁴⁰ www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:403:0009:0017:IT:PDF.

⁴¹ www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:IT:PDF.

⁴² Si vedano per una panoramica sui manuali di redazione usati all'interno delle Istituzioni della Ue la tavola rotonda *I manuali di redazione tenutasi in occasione della VII giornata REI Il linguaggio e la qualità delle leggi. Le regole per la redazione dei testi normativi a confronto*.

⁴³ www.provincia.mantova.it/UploadDocs/7990_linee_guida_Parlamento_Europeo.pdf.

aspetti linguistici «possono essere ricondotti a regole comuni», mentre «la loro struttura è riconducibile a molteplici modelli»⁴⁴. Diverso è il caso degli atti normativi, anch'essi presenti nelle amministrazioni pubbliche, redatti nel linguaggio normativo, più *rigido*⁴⁵ di quello amministrativo per la «valenza giuridica»⁴⁶ dei relativi testi e quindi refrattario a interventi individuali. I due linguaggi, normativo e amministrativo, presentano entrambi parziali componenti di linguaggio tecnico e di linguaggio giuridico⁴⁷.

5.1. Un rapido sguardo ai testi normativi mostra come essi siano caratterizzati sostanzialmente da un linguaggio androcentrico sia per quanto riguarda i *concetti giuridici* che designano un elemento specifico del sistema giuridico e sono in genere astratti, di carattere statico, definiti nella Costituzione e nei codici (intesi come leggi ordinarie), sia i *termini fattuali*, cioè che non contengono riferimenti a norme giuridiche. Nelle leggi speciali e nella giurisprudenza i termini declinati al femminile (es. “lavoratrice” o “figlia”) compaiono unicamente laddove è necessario riferirsi a una normativa che interessa specificatamente una donna, per esempio nella normativa a tutela della lavoratrice madre. Oltre ai casi in cui la donna è specificatamente interessata all'atto normativo in quanto ne è oggetto il femminile non compare, o compare in modo discontinuo⁴⁸. Si noti però che il Manuale per le Regioni promosso dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee Legislative delle Regioni e delle Province Autonome *Regole e suggerimenti per la redazione dei testi normativi* (1997, 2002², 2007³) nel §14 *Espressioni non discriminatorie* della terza edizione prende in considerazione l'uso del genere e suggerisce di evitare l'uso del maschile universale, ma soprattutto di valutare

⁴⁴ AA.VV., *Guida alla redazione degli atti amministrativi*, 2011, Firenze, Ittig e Accademia della Crusca, 11, www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/burocratese/cortelazzo.html.

⁴⁵ Si fa riferimento al concetto di *rigidità* relativo al modello testuale presentato da SABATINI F., «*Rigidità-esplicitzza*» vs «*elasticità-implicitzza*». *Possibili parametri massimi per una tipologia dei testi*, in GUNVER S., SABATINI F. (a cura di), *Linguistica Testuale Comparativa*, Museum Tusulanum Press, Copenaghen, 1999, 141-172.

⁴⁶ CORTELAZZO M., PELLEGRINO F., *Guida alla scrittura istituzionale*, cit., 4.

⁴⁷ CAVAGNOLI S., IORIATTI FERRARI E., *Linguaggio giuridico, genere e precarietà*, in *Atti del convegno Genere e precarietà* (Facoltà di Sociologia, Università di Trento, 13-14.XI.2009), in *Rivista Italiana di Linguistica e di Dialettologia*, 2010, XII, 189-204.

⁴⁸ ROBUSTELLI C., *Uso della lingua e valorizzazione delle differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, in BIANCHERI R. (a cura di), *La rivoluzione organizzativa. Le differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, Pisa University Press, Pisa, 2012, 115-123.

la soluzione migliore «caso per caso, anche in relazione ad esigenze sociali o politiche».

Questo suggerimento tuttavia non sembra essere stato ancora adottato con piena consapevolezza delle sue implicazioni sul piano della redazione testuale. Nell'esempio che segue il genere grammaticale maschile viene usato sia con valore referenziale specifico per indicare referenti maschili sia con funzione *inclusiva* per referenti maschili e femminili, ma questa alternanza indebolisce la coerenza e la coesione testuale, requisiti irrinunciabili di ogni testo, in particolare se normativo e pertanto "rigido":

8 6.8.2007 - BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE TOSCANA - N. 25 (...)

1. La presente legge, ai fini della tutela e della valorizzazione della imprenditoria agricola, detta norme in materia di imprenditore e imprenditrice agricolo professionale, individuale e societario, di competitività ed integrità aziendale e di semplificazione amministrativa.

Capo II

Riconoscimento dell'imprenditore e imprenditrice agricolo professionale

Art. 2

Definizione di imprenditore e imprenditrice agricolo professionale

1. È imprenditore e imprenditrice agricolo professionale (IAP) il soggetto che presenta congiuntamente i seguenti requisiti (...)

Modifiche all'articolo 4 della l.r. 34/2001

3. Costituisce titolo di priorità per la formazione dell'elenco di cui al comma 2, la qualifica di imprenditore agricolo professionale, ai sensi della normativa regionale." (...)

Art. 15

Modifiche all'articolo 6 della l.r. 69/1995

1. Il comma 3 dell'articolo 6 della l.r. 69/1995 è sostituito dal seguente:

3. Ai fini dell'iscrizione all'anagrafe regionale delle aziende agricole come imprenditore agricolo professionale il tempo di lavoro attribuito al produttore apistico è stabilito dal regolamento di cui all'articolo 7 della legge regionale 27 luglio 2007, n. 45 (Norme in materia di imprenditore e imprenditrice agricoli e di impresa agricola)".

Art. 16

b) le qualifiche dei soggetti che a vario titolo operano nell'azienda; la qualifica di imprenditore agricolo professionale (IAP) è registrata in una specifica sezione; (...)

c) all'imprenditore agricolo, o suo mandatario, limitatamente alla propria posizione.

5.2. Diversa è la situazione dei testi amministrativi, che vanno dal provvedimento amministrativo, dotato di effetti sul piano dell'ordinamento generale, al mero atto inteso come «mezzo utilizzato da una unità amministrativa, nell'esercizio di una sua funzione tipica, per intervenire in un caso concreto e nei confronti di destinatari determinati o determinabili»⁴⁹. Tutti questi testi, in base al tipo di vincolo interpretativo loro attribuito, possono essere più o meno rigidi, ma sono anche veri e propri atti comunicativi che devono assicurare la comunicazione tra istituzioni e cittadini nel modo più semplice e chiaro possibile. La promozione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio, raccomandato dalla direttiva 23 maggio 2007, trova posto all'interno del processo di *semplificazione* promosso dalla direttiva 8 maggio 2002 e già avviato da molte amministrazioni locali. L'invito a «curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della *cultura di genere*» spinge le amministrazioni pubbliche ad avviare percorsi di formazione anche sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

5.3. Indicazioni, suggerimenti e proposte per l'uso del genere femminile compaiono nel lavoro di A. Sabatini (v. 5.2) e hanno costituito il punto di partenza per tutte le discussioni sulla questione e tutte le operazioni di revisione di testi. Per il linguaggio istituzionale e in particolare quello amministrativo il riferimento ormai è a diversi lavori scientifici⁵⁰. Recentemente la *Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione* e, in misura più limitata, la *Guida alla redazione degli atti amministrativi* redatta da un Gruppo di lavoro promosso da Istituto di Teorie e Tecniche dell'Informazione Giuridica (Ittig) del CNR e dall'Accademia della Crusca, hanno

⁴⁹ *Guida alla redazione degli atti amministrativi*, 2011, Firenze, Ittig e Accademia della Crusca, 103, www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/burocratese/cortelazzo.html.

⁵⁰ Es. ROBUSTELLI C., *Lingua e identità di genere*, in *Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata*, 2000, XXIX, 507-527; CORTELAZZO M., PELLEGRINO F., *Guida alla scrittura istituzionale*, cit. I riflessi dell'avanzata professionale delle donne sull'uso del genere grammaticale femminile per nomi di professione e ruoli istituzionali erano già stati segnalati alla fine dell'Ottocento e durante tutto il secolo successivo (ROBUSTELLI C., *Donne che scrivono tra Otto e Novecento: dalle carte private ai saggi scientifici*, in BENUCCI E., SETTI R. (a cura di), *Italia linguistica: gli ultimi 150 anni. Nuovi soggetti, nuove voci, un nuovo immaginario*, Le Lettere, Firenze, 2011, 3-19; VILLANI P., *Le donne al Parlamento. Genere e linguaggio politico*, in THORNTON A.M., VOGHERA M. (a cura di), *Per Tullio De Mauro*, cit., 317-339).

ripreso in esame dettagliatamente la questione con preciso riferimento al linguaggio amministrativo.

Altri richiami compaiono in pubblicazioni e documenti prodotti da singole istituzioni e amministrazioni attraverso i locali URP, i Comitati e le Commissioni Pari Opportunità, le Consulte femminili, che sottolineano la necessità di dare visibilità alla figura femminile. In questi testi, tuttavia, manca quasi sempre la supervisione di un/una linguista, cosicché le modalità per realizzare un comportamento linguisticamente “virtuoso” spesso rimangono vaghe, oppure si basano su opinioni di chi li redige, o anche si concretizzano in una serie di istruzioni “ritagliate” da articoli o scientifici altrui o orecchiate da seminari. Il risultato spesso corrisponde a una sorta di improvvisato *vademecum* che non tiene in considerazione in misura sufficiente le questioni generali – già affrontate in §2 – che fanno da sfondo alle singole questioni e che si possono riassumere nelle seguenti:

(a) in italiano⁵¹ il genere grammaticale è dei nomi è in genere congruo con il genere referenziale della persona alla quale ci si riferisce: si ha quindi il genere grammaticale femminile in riferimento a un essere femminile e quello maschile in riferimento a un essere maschile. Non c'è nessuna ragione di tipo linguistico per riservare ai nomi di professione e di ruoli istituzionali un trattamento morfosintattico diverso.

(b) la non congruenza fra genere referenziale e genere grammaticale provoca difficoltà di tipo morfosintattico, testuale e interpretativo:

“Letto questo messaggio, su diversi blog si trovano post che puntano il dito contro *il ministro Elsa Fornero*, per esempio qui e qui, *rea* di aver voluto censurare la Dpl di Modena (...). Mi è sembrato utile chiamar/a subito per un rapido chiarimento. *Il ministro*, che oggi stava lavorando da casa a Torino, era al corrente e mi ha risposto”⁵².

5.3.1. Il processo di revisione al quale molte amministrazioni pubbliche hanno sottoposto la documentazione in uso nei loro uffici ha avuto due capisaldi: del primo (a) ho già discusso in precedenza: si tratta della sostituzione dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili, operazione

⁵¹ Gli stessi principi ricorrono anche in altre lingue, si veda in particolare *l'Introduzione* a cura di Luraghi e Olita (2006, 15-41).

⁵² *La Stampa*, 13.4.2012.

che ha spinto a introdurre nel linguaggio amministrativo (e in quello quotidiano), con alterna fortuna, *assessora* e *sindaca*, *segretaria* e *direttrice generale* per le corrispondenti cariche nei comuni, e l'articolo *la* davanti a *dirigente*. Affronto ora il secondo, (b) l'abolizione del maschile inclusivo (o non marcato, ecc.) e la sua sostituzione con la forma di genere maschile e quella di genere femminile, anche variamente abbreviate.

Questa seconda operazione ha avuto in molti casi risultati insoddisfacenti: la sostituzione "meccanica" di un'unica forma maschile con le due forme maschile e femminile (operazione definita *sdoppiamento*) infarcisce i testi di ripetizioni e li rende eccessivamente pesanti. Inoltre la difficoltà di governare i fenomeni di accordo degli elementi che si riferiscono alle due forme frena facilmente i redattori, con il risultato di arenare il processo di revisione dei testi. Entrambe le ragioni addotte per giustificare i numerosi fallimenti erano dovute però proprio alla meccanicità con la quale veniva applicata la raccomandazione di Alma Sabatini di usare in riferimento a donne forme di genere grammaticale femminile e non maschile. Per questo preciso caso, però, la stessa Sabatini aveva rivisto questa raccomandazione, suggerendo che «per quanto riguarda il problema complesso e di difficile soluzione del maschile non marcato, si potranno trovare spesso delle soluzioni accettabili caso per caso»⁵³. Qualsiasi intervento sul testo, con l'eccezione delle correzioni ortografiche e forse di alcuni aggiustamenti relativi alla disposizione del testo e di certe caratteristiche grafiche, non può infatti avvenire in modo meccanico. È invece indispensabile tenere conto del *tipo* di testo e della *parte* del testo sulla quale si vuole intervenire (in quelli amministrativi sono quasi sempre presenti l'intestazione e la firma, oltre al corpo del testo), della esplicitzza o meno del genere del referente, della compresenza di più referenti, del tipo di destinatario, della funzione comunicativa, ecc. E ricordare che i testi amministrativi devono avere un buon livello di leggibilità e di efficacia comunicativa⁵⁴. Per intervenire sul (supposto) linguaggio discriminante dei testi amministrativi, quindi, non è sufficiente inserire automaticamente forme femminili accanto alle corrispondenti maschili né sapersi districare nei meccanismi di assegnazione e di accordo di genere, ma è anche e soprattutto necessario conoscere *quando*, *come* e *dove* intervenire. Talvolta, poi, non

⁵³ SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, cit., 103.

⁵⁴ CORTELAZZO M., PELLEGRINO F., *Guida alla scrittura istituzionale*, cit., 137.

sono sufficienti singoli ritocchi formali ma è necessaria addirittura una riformulazione integrale del testo.

5.3.2 Come decidere, quindi, se sostituire o meno il maschile inclusivo nei testi che si rivolgono o si riferiscono a più referenti maschili e femminili? È preferibile usare forme maschili e femminili intere o in forma abbreviata? O addirittura riformulare il testo? Propongo qui qualche riflessione sulle strategie che sono state adottate in alcuni testi esaminati durante il progetto formativo *Genere e Linguaggio* (che ha incluso un corso di formazione al personale del Comune di Firenze)⁵⁵ in base alla considerazione del tipo di testo, dello scopo comunicativo, del formato del testo, della sua lunghezza, della sua struttura, della ricorrenza dei termini riferiti a entrambi i referenti, ecc.

Prendiamo in esame una domanda di ammissione ai permessi rivolta a persone portatrici di handicap. Esaminiamo l'intestazione:

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

Le strategie di intervento possibili includono il mantenimento del maschile con funzione inclusiva, il trattamento simmetrico attraverso l'aggiunta della forma femminile, la sostituzione del termine con una perifrasi. Delle tre sembra qui preferibile la seconda perché permette di mettere in evidenza che la categoria interessata è anche quella femminile

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

La forma estesa *lavoratrici* e *portatrici* conferisce ai due termini di genere femminile una visibilità uguale a quella dei corrispondenti termini maschili, mentre nel caso seguente, in cui la sostanza fonica cui è affidata l'informazione è inferiore a quella dei

⁵⁵ Si tratta del progetto *Genere e Linguaggio* promosso dal Comune di Firenze e dall'Accademia della Crusca: www.accademiadellacrusca.it/it/contenuti/convegno-genere-e-linguaggio-parole-e-immagini-della-comunicazione/2629.

termini maschili, la leggibilità del testo è inferiore.

Domanda di ammissione ai permessi art. 33 L. 104/92

(per lavoratori/trici portatori/trici di handicap in stato di gravità)

È opportuno inoltre ricordare che l'uso di segni grafici come la barra può ostacolare la lettura. Per la stessa ragione si raccomanda di non introdurre espedienti grafici la cui funzione non è condivisa quali, per esempio, l'uso dell'asterisco al posto della desinenza per indicare che si intende sia la forma maschile sia quella femminile, es. *ragazz** anziché *ragazzo/ragazza o ragazzo/a*.

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

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

Delle tre strategie viste per il caso precedente – mantenimento del maschile con funzione inclusiva, trattamento simmetrico attraverso l'aggiunta della forma femminile, sostituzione del termine con una perifrasi – sembra di poter escludere la terza perché questa soluzione costringerebbe a cancellare il termine *rappresentanti*. Dal momento che *rappresentanti* è ambigenere ed è possibile non ripeterlo ma affidare la specificazione del genere grammaticale all'articolo, introdurremo quindi solo la preposizione articolata femminile accanto a quella maschile: *dei/delle rappresentanti*:

CONSTATATO, inoltre, che il Consiglio Comunale nella seduta dell'11 giugno 20'07 ha approvato la delibera n. 402 che modifica l'articolo 3.3 in considerazione del fatto che, nonostante quanto previsto dal regolamento sulla nomina *dei/delle rappresentanti*, in quel periodo negli enti nelle associazioni e nelle società partecipate, su un totale di circa 202 rappresentanti *nominati/e* dal Comune, le donne erano poco più del 16% e di queste all'interno delle società per azioni la rappresentanza femminile di nomina comunale si riduceva a poco più del 10%, integrando così l'articolo 3.3 *"Nei casi in cui le nomine e le designazioni da effettuare siano in numero dispari, si provvederà a garantire il rispetto della proporzione suddetta all'interno di analogo organismo di successiva scadenza"*.

6. Conclusioni

Le questioni relative all'uso del genere grammaticale maschile per referenti femminili e del maschile inclusivo richiedono dunque di essere considerate alla luce della teoria per poterne coglierne appieno le implicazioni sul piano testuale e comunicativo e operare di conseguenza scelte consapevoli. Se nel linguaggio quotidiano esse possono essere lasciate alla libertà individuale, per quanto riguarda il linguaggio amministrativo sarebbe preferibile adottare un'impostazione condivisa le cui linee, del resto, sono già state tracciate anche da documenti ufficiali (v. 4) e vanno nella direzione di dare visibilità alla presenza femminile. La prassi scrittoria molto variegata che emerge dall'esame della documentazione delle amministrazioni pubbliche a proposito dell'uso del genere è dovuta a una serie di fattori quali la receniorità della proposta di intervenire sul linguaggio amministrativo; la sua tradizione secolare; la novità insita nel cambiamento di abitudini linguistiche consolidate (su tutte l'uso del maschile inclusivo); la difficoltà di intervenire sui testi senza il pieno possesso delle nozioni linguistiche necessarie; ecc. L'interesse per la questione che continua ad essere manifestato, talvolta con un atteggiamento giustamente problematico e teso ad avere risposte certe (che mal si conciliano con l'uso della lingua!), da parte di amministrazioni e istituzioni anche in seguito al confronto con quanto accade in altre lingue europee, conferma che davvero

in italiano «un nuovo fronte di crisi si è aperto col porsi delle questioni di genere»⁵⁶. D'altra parte lo sforzo compiuto da molte amministrazioni di affrontare la questione anche attraverso la formazione scientifica del personale incoraggia a sperare che l'applicazione dei numerosi suggerimenti raccolti dalla letteratura scientifica, e circolanti in vario formato all'interno degli uffici, avvenga in modo sempre più consapevole dell'importanza di conciliare l'importanza di usare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con la necessità di chiarezza e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo.

⁵⁶ SABATINI F., *La tempesta delle lingue*, Franco Cesati Editore, Firenze, 2008, 10.

**TRA POLITICA E LINGUISTICA:
GENERE GRAMMATICALE E RUOLI ISTITUZIONALI**

*Cecilia Robustelli**

1. L'italiano istituzionale costituisce uno strumento di comunicazione ufficiale con cui le istituzioni comunicano al loro interno e con i cittadini. È una varietà linguistica che presenta una sottoarticolazione a seconda della funzione e del tipo di testo in cui viene usata: il linguaggio amministrativo e il linguaggio legislativo ne sono due esempi che hanno molte caratteristiche comuni. Si differenziano invece per altre, su tutte un alto grado di rigidità testuale e di conseguenza, un più forte vincolo interpretativo per il linguaggio legislativo, e un più ampio spettro di usi e un grado di rigidità minore per quello amministrativo⁵⁷.

Nonostante questo suo ruolo ufficiale, sul linguaggio istituzionale pesa l'accusa di oscurità, un "difetto" – per il quale si è fatto spesso ricorso alla definizione spregiativa *linguaggio burocratico* – responsabile di ostacolarne la funzione comunicativa e di nascondere quelli che dovrebbero costituire invece i requisiti fondamentali: «semplicità, chiarezza, proprietà delle formulazioni»⁵⁸. Come è già stato ampiamente

* Professoressa ordinaria di Linguistica Italiana presso l'Università di Modena e Reggio Emilia. Questo articolo scritto nel 2015 prende spunto dall'intervento che ho tenuto all'incontro *L'italiano istituzionale nella Ue e in Italia. Nuove prospettive*, organizzato in previsione della Presidenza italiana del Consiglio dell'Unione europea dal Dipartimento di lingua italiana della Direzione Generale Traduzione, Commissione Europea, il 20.5.2014 presso la Sala Zuccari di Palazzo Giustiniani, sede del Senato della Repubblica. Tema dell'incontro è stata la discussione dell'italiano come lingua ufficiale e lingua di lavoro dell'Unione europea, della ricchezza e della complessità del multilinguismo istituzionale, e della qualità dell'italiano istituzionale, con particolare riferimento all'esigenza di rendere più efficaci i contatti tra i servizi linguistici delle istituzioni europee e le istituzioni nazionali. Intervenero tra gli altri Francesco Sabatini, Presidente Onorario dell'Accademia della Crusca, Marco Benedetti, Direttore Generale della DG Interpretazione della Commissione europea e Filip Majcen, Direttore della DG Traduzione della Commissione europea. L'articolo viene pubblicato nella sua redazione originale (sono stati eliminati i links obsoleti).

⁵⁷ Si veda il modello proposto da SABATINI F., *Rigidità-esplicitzza vs elasticità-implicitzza: possibili parametri massimi per una tipologia dei testi*, in SABATINI F., SKYTTE G. (a cura di), *Linguistica testuale comparativa*, Et. Rom. 42, Mus. Tusculanum Press, Copenhagen, 1999, 141-172.

⁵⁸ La verifica della presenza di queste caratteristiche nei testi legislativi costituisce una delle missioni del Comitato per la qualità della legislazione (art. 16-bis del Regolamento) attivo durante la XVI legislatura a sostegno della trasparenza dell'iter di proposta, modifica e approvazione dei provvedimenti normativi

descritto⁵⁹ i testi legislativi e amministrativi abbondano di strutturazioni testuali inadeguate, incongruenze, costruzioni artificiali, formulazioni sintattiche tortuose, perifrasi e parafrasi che appesantiscono il testo, citazioni non pertinenti, riferimenti normativi inutili, inserti di linguaggio quotidiano laddove sarebbe richiesto un linguaggio specialistico (e viceversa), arcaismi, latinismi, e oggi anche anglicismi poco perspicui.

Si deve al processo di revisione degli ambiti d'applicazione del diritto d'accesso agli atti amministrativi, del quale rappresenta un documento fondamentale il decreto del Presidente della Repubblica 27 giugno 1992 n. 352 *Regolamento per la disciplina delle modalità di esercizio e dei casi di esclusione del diritto di accesso ai documenti amministrativi (...)*, recante nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi, e a una serie di misure che ad esso fecero seguito – come la legge 7 giugno 2000, n. 250 *Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni* – l'avvio di una operazione di semplificazione del linguaggio istituzionale che comincia con l'attenzione ai testi normativi — Presidenza del Consiglio dei Ministri, circolare 2 maggio 2001, n. 1 *Guida alla redazione dei testi normativi* – e poi a quelli amministrativi – direttiva del 7 febbraio 2002 *Attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni*.

Vorrei vedere in questa operazione ancora in corso, che mira a migliorare la comunicazione tra stato e cittadini, un'estensione a tutto il linguaggio istituzionale, quindi anche a quello amministrativo, del fondamento costituzionale che sta alla base della «buona scrittura delle leggi», e che trova fondamento e al tempo stesso costituisce veicolo di attuazione del principio della certezza del diritto e della certezza dei diritti dei cittadini: l'oscurità delle disposizioni le rende costituzionalmente illegittime. La buona regola è anche quella chiara, intelligibile, accessibile (parere del Consiglio di Stato sul piano per la semplificazione del 25.10.2004)⁶⁰.

<http://leg16.camera.it/465?area=35&tema=778&La+qualit%C3%A0+della+legislazione>.

⁵⁹ La bibliografia sull'oscurità del linguaggio istituzionale è ormai molto ampia. Mi limito a citare alcuni testi ormai diventati dei "classici" sulla questione: CORTELAZZO M. A., PELLEGRINO F., *Guida alla scrittura istituzionale*, Laterza, Bari, 2003; MORTARA GARAVELLI B., *Le parole e la giustizia*, Torino, Einaudi, 2001; PIEMONTESE M.E., *La comunicazione pubblica e istituzionale*, in GENSINI S. (a cura di), *Fare comunicazione. Teoria ed esercizi*, Carocci Editore, Roma, 2006, 139-164; TRIFONE M., *Il linguaggio burocratico*, in TRIFONE P. (a cura di), *Lingua e identità. Una storia sociale dell'italiano*, Carocci, Roma, 2009, 263-291.

⁶⁰ Sul tema si vedano saggi contenuti nel volume ZACCARIA R. (a cura di), *La buona scrittura delle leggi*, Camera dei deputati, Roma, 2012.

2. Evitare le soluzioni *ad hoc* e collocare entro binari condivisi l'attività redazionale dei testi amministrativi rappresenta una regola aurea del linguaggio istituzionale che ha guidato la nutrita serie di manovre di affinamento della tecnica redazionale promosse dalle stesse istituzioni, a partire dalla *Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi del Ministro per la Funzione Pubblica* (8 maggio 2002), e la produzione di strumenti operativi destinati a fornire indicazioni precise e condivise a chi si occupa dell'estensione di testi istituzionali. Ricordo solo due esempi, il manuale *Regole e suggerimenti per la redazione dei testi normativi* (1997, 2002², 2007³) nato dal testo *Suggerimenti per la redazione dei testi normativi* presentato dalla Regione Toscana nel 1984 e poi promosso dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome con il supporto scientifico dell'Osservatorio legislativo interregionale, e la recente *Guida alla redazione dei testi amministrativi* (2012)⁶¹, frutto di una riflessione comune da parte di un gruppo di giuristi e linguisti che fanno capo a Accademia della Crusca, Istituto di Teoria e Tecniche dell'Informazione Giuridica (Ittig), Università di Catania, Firenze, Modena e Reggio Emilia. L'interesse del mondo scientifico si è concretizzato anche in azioni di tipo formativo che hanno investito, per esempio la formazione universitaria del giurista-linguista: l'università di Modena e Reggio Emilia ha inserito i corsi *Italiano per la comunicazione istituzionale e italiano delle istituzioni europee* fra le discipline previste da due suoi percorsi formativi.

3. Se dal contesto nazionale si alza lo sguardo a quello internazionale, e segnatamente a quello delle istituzioni europee, appare chiaro come la lingua nazionale di ciascun paese dell'Unione europea, che è anche lingua ufficiale della Ue, e quindi anche la lingua italiana, svolga una funzione di grande rilievo anche sul piano internazionale.

Il linguaggio istituzionale nazionale, è opportuno sottolinearlo, non è soltanto un mezzo di comunicazione all'interno dei confini statali, ma anche oltre confine, dove diventa ambasciatore e espressione del paese di riferimento. Questo ruolo richiede che esso venga usato da chi rappresenta lo stato con sicura consapevolezza delle sue implicazioni politiche e culturali e con la competenza necessaria per elaborare strategie

⁶¹ *Guida alla redazione degli atti amministrativi: regole e suggerimenti*, a cura del gruppo di lavoro promosso da Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica e Accademia della Crusca, Firenze, Ittig-Cnr, 2011 (scaricabile dal sito <http://www.ittig.cnr.it/Ricerca/Testi/GuidaAttiAmministrativi.pdf>).

linguistiche pertinenti agli obiettivi comunicativi. Lo stato stesso ha il compito di vigilare affinché il linguaggio delle sue istituzioni possieda tutte le caratteristiche per svolgerlo in modo adeguato e di curare a questo fine l'intera lingua nazionale. Solo se il linguaggio istituzionale potrà affondare le sue radici in una lingua nazionale ricca dal punto di vista testuale, sintattico e lessicale, al passo con i tempi, adeguata a rappresentare e a trasmettere la realtà attuale, potrà adempiere pienamente al proprio compito.

3.1. In ambito europeo, un linguaggio istituzionale di buona qualità è indispensabile anche, e soprattutto, per condividere la comunicazione con gli altri paesi attraverso le attività di interpretazione e di traduzione, che nell'Unione europea multilingue rappresentano i due cardini della comunicazione. In quest'ottica la questione della qualità del linguaggio istituzionale travalica quindi i confini dell'amministrazione locale per qualificarsi come cruciale sia sul piano nazionale che su quello internazionale. E vorrei sottolineare come questa consapevolezza, che all'interno dei confini nazionali si acuisce oggi all'avvicinarsi del semestre di presidenza dell'Italia, fosse ben presente nei funzionari e esperti italiani in servizio presso le istituzioni europee – in particolare presso lo SCIC (*Service Commun Interprétation-Conférence*)⁶² e la DGT (*Direzione Generale della Traduzione*) – con grande anticipo rispetto non solo all'oggi, ma alle grandi tappe che hanno visto in dieci anni quasi triplicate le lingue ufficiali della Ue a partire dal 2004. Con grande previdenza, nel 2005 è stata fondata a Bruxelles per iniziativa del Dipartimento italiano della Direzione Generale della Traduzione della Commissione europea la *Rete per l'Eccellenza del Linguaggio Istituzionale*, che riunisce esponenti delle istituzioni europee, della pubblica amministrazione italiana e svizzera, di università, enti e associazioni, con l'obiettivo di promuovere un italiano istituzionale chiaro, comprensibile e accessibile a tutti e di migliorare la qualità dei testi istituzionali prodotti dalle pubbliche amministrazioni e dalle istituzioni nazionali e internazionali⁶³.

Da quanto si è detto appare evidente che le eventuali questioni grammaticali ancora irrisolte nel linguaggio istituzionale italiano, quelle che mancano sia di una prassi

⁶² Nome originario della *Direzione Generale per l'Interpretazione*.

⁶³ Per questo la REI favorisce l'armonizzazione terminologica e la condivisione delle banche dati esistenti, individua criteri per la convalida di termini e neologismi, sviluppa strumenti di scambio e di discussione e organizza incontri su vari aspetti della redazione di testi istituzionali e dell'uso dell'italiano.

consolidata sia di indicazioni chiare, costituiscono un ostacolo per la comunicazione istituzionale nazionale interna ed esterna alle istituzioni ma anche – e questo è l’aspetto che più ci interessa in questo contesto – per quella internazionale che in gran parte si svolge grazie alle attività di interpretazione e di traduzione.

Accenno soltanto ai rischi legati a certi usi impropri della lingua che si vanno diffondendo nel linguaggio quotidiano e che vengono ripresi, con malinteso snobismo, anche dai media – su tutti l’uso di *piuttosto che* con valore disgiuntivo – per concentrarmi su una questione ancora irrisolta per ragioni di tipo culturale e politico più che linguistico, ma i cui riflessi sull’uso della lingua e sulla comunicazione nazionale e internazionale ne rendono urgente la soluzione. Mi riferisco all’incertezza nell’uso del genere grammaticale femminile o maschile per i ruoli istituzionali riferiti a donne, una questione sulla quale già nel 2007 fu organizzato da parte del Dipartimento di Italiano della DGT a Bruxelles il seminario su *Il genere femminile nell’italiano di oggi. Norma e uso* e nel 2010 il tema fu al centro della X Giornata REI “*Politicamente o linguisticamente corretto?*” *Maschile e femminile: usi correnti della denominazione di cariche e professioni*.

Il tema è davvero esemplare per i riflessi politici e culturali che ad esso si legano e anche per tale ragione, oltre che per i suoi tratti propriamente linguistici, risulta rilevante sul piano della comunicazione nazionale e internazionale. Ne espongo succintamente i punti principali rimandando per approfondimenti all’articolo *L’uso del genere femminile nell’italiano contemporaneo: teoria, prassi, proposte*, in stampa negli atti della X Giornata REI⁶⁴, e alle *Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo* pubblicate a conclusione del progetto *Genere e linguaggio* promosso dall’Accademia della Crusca e dal Comune di Firenze.

4. Il percorso verso la parità fra uomo e donna che ha caratterizzato la nostra storia recente ha portato le donne ad avere una maggiore visibilità sul piano pubblico e sociale e a rivestire ruoli professionali e istituzionali per tradizione riservati agli uomini. Ciò ha reso necessario adeguare la lingua alla nuova realtà cominciando dal piano lessicale con

⁶⁴ Gli atti in questione in verità non furono mai pubblicati, per questo l’articolo, inedito, è stato pubblicato in questo volume [n.d.A.].

l'introduzione di termini femminili accanto ai corrispondenti maschili come *assessora*, *cancelliera*, *consigliera*, *deputata*, *funzionaria*, *ministra*, *prefetta*, *segretaria*, *senatrice*, *sindaca*, ecc. e l'affiancamento della forma femminile a quella maschile, es. *Signore e signori*, già diffuso dalla TV, ecc.

Nel linguaggio quotidiano i mutamenti in questa direzione si sono dimostrati molto lenti e improntati a grande esitazione, specialmente nei confronti delle “nuove” forme femminili relative a ruoli istituzionali. Le motivazioni che vengono addotte sono risibili (“le nuove forme sono brutte”) oppure improntate a concetti orecchiati qua e là e riprodotti senza piena consapevolezza del loro portato, atteggiamento che rivela un'imperfetta conoscenza del funzionamento della lingua: l'esempio più eclatante è l'affermazione che “il maschile è neutro” e che “il maschile vale anche per il femminile”.

Per quanto riguarda la prima motivazione, che attiene al piano fonetico e morfologico, non c'è ragione per cui queste forme non debbano essere usate e si ricorra al maschile (“il ministro Boschi”), a formulazioni ibride (“la ministro Boschi”), all'uso di locuzioni (“la ministro donna”), ecc. Le “nuove” forme sono formate dall'applicazione regolare dei meccanismi di formazione delle parole che valgono per tutta la lingua italiana e sono quindi “corrette”. Si può discutere, nel caso siano possibili più forme femminili (*difensora? difenditrice? avvocatata? avvocatessa?*), su quale sia preferibile, ma niente di più. L'esitazione a usarle risulta quindi poco motivata sul piano linguistico anche in considerazione del numero di neologismi che entra ogni anno nella lingua italiana.

Per quanto riguarda la seconda motivazione, cioè il presunto valore neutro del genere grammaticale maschile, mi limito a ricordare che in italiano il genere grammaticale dei nomi che indicano esseri animati presenta una corrispondenza con quello sessuale del referente, cioè dell'essere a cui il nome fa riferimento. I nomi che indicano esseri animati di sesso maschile sono di genere grammaticale maschile, quelli di sesso femminile sono di genere grammaticale femminile, e tutto ciò che ad essi si riferisce è rispettivamente di genere maschile o femminile (*Paolo è mio figlio/Paola è mia figlia*)⁶⁵.

⁶⁵ Alcune eccezioni, ben note, non hanno alcuna rilevanza sul sistema di distribuzione del genere. Mi riferisco per esempio ai nomi per i quali l'assegnazione del genere grammaticale non avviene in base a un criterio referenziale ma ad aspetti formali del nome, e precisamente in base a regole fonologiche: per esempio (semplificando) se la forma di base del nome termina in *-a*, il nome è femminile. Si pensi ai nomi in *-a* con un referente maschile ma di genere grammaticale femminile che richiedono l'accordo al

Le regole di assegnazione e di accordo del genere grammaticale sono regole di “sistema” che hanno un ruolo fondamentale all’interno del codice lingua e quindi nella comunicazione: l’assegnazione del genere innesca la concordanza grammaticale che ha un ruolo fondamentale nel garantire la coesione del testo. Si tratta di regole non modificabili in base al gusto individuale e molto potenti sul piano comunicativo. Per esempio è sufficiente individuare il genere grammaticale di un nome per capire se esso indica un essere maschile o femminile (*C’è un ragazzo* = è presente un essere animato di sesso maschile; *c’è una ragazza* = è presente un essere animato di sesso femminile).

Inoltre anche se il nome non è espresso è sufficiente individuare il genere grammaticale di un pronome, un aggettivo, o un participio per capire se il riferimento è a un essere maschile o femminile. Così espressioni come *è arrivato, lui non c’è, è un violento*, indirizzano verso un’interpretazione del referente, cioè della persona a cui si fa riferimento, in termini di “essere di sesso maschile”, mentre espressioni come *è arrivata, lei non c’è, è una violenta*, indirizzano verso un’interpretazione del referente, cioè della persona a cui si fa riferimento, in termini di “essere di sesso femminile”. Pertanto espressioni come *il ministro Pinotti* o *il chirurgo Riccipettoni* indirizzano verso un referente “maschile” anche se, come in questo caso, si tratta di donne: la ministra Roberta Pinotti e la chirurga Giovanna Riccipettoni.

L’uso di termini maschili per un referente femminile rappresenta una violazione dei principi di assegnazione e accordo del genere grammaticale che costituiscono principi di sistema in italiano: si tratta quindi di una vera e propria violazione del codice lingua. Inoltre, dal momento che l’accordo di tutto ciò che si riferisce a un sostantivo avviene, secondo la nota tradizione scolastica, su base grammaticale, cioè in genere e numero, l’assegnazione del genere grammaticale maschile a un termine con referente femminile richiederebbe l’accordo al maschile, con pesanti conseguenze sul piano testuale e quindi della comunicazione⁶⁶.

femminile (es. *la guardia, la guida, la recluta, la sentinella, la spia, la vedetta* è stata fermata). Dal punto di vista linguistico la questione relativa all’assegnazione e all’accordo di genere è molto più complessa di quanto emerge da queste brevi indicazioni. Rimanda per una discussione sul tema in relazione all’uso di titoli professionali e ruolo istituzionali relativi a donne a THORNTON A. M., *L’assegnazione del genere*, in LURAGHI S., OLITA A. (a cura di), *Linguaggio e genere*, Carocci, Roma, 2006, 54-71, e a EAD., *Designare le donne*, in GIUSTI G., RAGAZZONI S. (a cura di), *Mi fai male...*, Libreria editrice Cafoscarina, Venezia, 2009, 115-133.

⁶⁶ Nell’esempio che segue, e che è stato costruito, la violazione dell’assegnazione del genere al referente

5. Dal punto di vista culturale e politico il persistere dell'uso del genere grammaticale maschile per ruoli istituzionali e titoli professionali riferiti alle donne rappresenta l'eredità di un periodo – gli anni Settanta – nel quale il concetto di parità fra uomo e donna equivaleva a quello di “uguaglianza” e la parità si realizzava attraverso l'omologazione della donna, in tutti i campi, al paradigma maschile: il linguaggio contribuiva a questo processo con l'estensione delle forme maschili ai referenti femminili. Venne così coniata la definizione di “maschile neutro”, con funzione denotativa sia di referenti maschili che femminili. L'uso di questo maschile “onnivalente” corrisponde del resto a quello che si osserva nella prassi del linguaggio giuridico: coerentemente la Legge 903/1977 *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro* (che recepisce la direttiva CEE 76/207 e le disposizioni dell'art. 1) riconosceva di fatto nell'uso del genere maschile (“lavoratore”) lo strumento per la realizzazione della parità: «divieto di fare riferimento al sesso del lavoratore nelle offerte di lavoro e negli annunci relativi all'impiego e alla promozione professionale o di utilizzare in queste offerte di lavoro o in questi annunci degli elementi che, anche senza riferimento esplicito, indichino o sottendano il sesso del lavoratore».

Successivamente gli sviluppi del dibattito teorico sul concetto di parità e l'introduzione della nozione di “gender” (“l'insieme di caratteristiche sociali e culturali che si accompagnano a ciascuno dei due generi”)⁶⁷ e di “differenza di genere”, hanno

e quindi la concordanza al maschile di tutto ciò che ad esso si riferisce ha ricadute sul piano morfosintattico e comunicativo così pesanti da non permettere di proseguire l'estensione del testo oltre poche frasi:

??? Il ministro Pinotti è stato accolto dal generale XY che l'ha scortato nell'area deputata alla cerimonia. Il ministro ha poi ricevuto i rappresentanti delle forze armate che gli hanno consegnato la documentazione richiesta e lo hanno a lungo ascoltato parlare delle recenti azioni all'estero. A lui hanno anche affidato la richiesta di sottoporre il regolamento interno a un ulteriore esame.

⁶⁷ “Il concetto di *gender* introdotto da Gayle Rubin nel 1975 (‘Gender is a socially imposed division of the sexes’) e che sarà definito da McConnell (1988) come ‘the complex of social, cultural and psychological phenomena attached to sex’ (‘quell'insieme di fatti sociali, culturali e psicologici che si legano all'appartenenza a uno dei due sessi’) oppone la dinamicità di una nozione costruita storicamente e quindi modificabile come quella del *gender* alla fissità della nozione di sesso, legata a differenze di tipo biologico. Essere biologicamente uomo o donna non implica più, quindi, il possesso automatico di determinate caratteristiche sociali, culturali e psicologiche rigide e stereotipate, modellate su parametri immutabili e obsoleti, che rimandano alla tradizionale inferiorità del sesso femminile rispetto a quello maschile, ma ha l'unica funzione di indicare due modelli di *gender*, quello femminile e quello maschile, la cui costruzione richiede una coscienza e un impegno sociale ad ampio spettro. Costruire l'identità di genere diventa un dovere civile”. ROBUSTELLI C., *Le Raccomandazioni di Alma Sabatini. Proposte, discussioni, e i cambiamenti registrati dall'italiano di oggi*, relazione al Convegno *La lingua dell'Alma*, Casa delle donne, Roma, 19 maggio 2012.

indirizzato alla rilettura del concetto di “parità” che passa da “omologazione” al paradigma maschile a “riconoscimento e rispetto delle differenze”. Sul piano politico la promozione della donna in tutti i campi della società trova il suo caposaldo nella *Raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee n. 635 del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne* e successivi sviluppi, da cui discendono tutte le iniziative successive e, in Italia, dapprima la costituzione del *Comitato nazionale di parità* (1983) presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, poi della *Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna*. La differenza di genere si riflette, ovviamente, anche nel linguaggio, ragion per cui si comincia a parlare dapprima di “linguaggio sessuato” e successivamente di “linguaggio di genere”. Risale a questo periodo il noto lavoro di Alma Sabatini *Il sessismo nella lingua italiana* che per primo affronta il problema della rappresentazione delle donne nella lingua italiana⁶⁸.

Sono ormai innumerevoli gli interventi in ambito politico a sostegno del riconoscimento delle differenze di genere, concetto divenuto finalmente fondamentale, a vent’anni dalla Conferenza di Pechino (1995) che ha introdotto i principi di *empowerment e mainstreaming*, affermando come valore universale il principio delle pari opportunità tra i generi e della non discriminazione delle donne in ogni settore della vita, pubblica e privata. Si pensi, tra gli interventi più recenti, alla legge Golfo-Mosca, ma anche alla *Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*⁶⁹, nota anche come *Convenzione di Istanbul*, che sancisce al Capitolo 3.12 l’obbligo di «promuovere i cambiamenti nei comportamenti socio-culturali delle donne e degli uomini, al fine di eliminare pregiudizi, costumi, tradizioni e qualsiasi altra pratica basata sull’idea dell’inferiorità della donna o su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini».

⁶⁸ SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 1987.

⁶⁹ La Convenzione è stata approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa il 7 aprile 2011 e sottoscritta Politiche Sociali, con delega alle Pari Opportunità, Elsa Fornero. In Italia il testo è stato approvato dalla Camera (28 maggio 2013), e dal Senato (19 giugno 2013) ed è stato convertito in legge. Dal 01 agosto 2014, grazie alle recentissime ratifiche di Spagna, Andorra e Danimarca, per cui è stato superato il numero di dieci diventa vincolante.

Conclusioni

Come si è già osservato, il linguaggio istituzionale non può perpetuare usi che rappresentano una vera e propria violazione al codice lingua e che richiedono di volta in volta aggiustamenti *ad hoc*, non coordinati e non codificati, e che possono rappresentare un ostacolo alla comunicazione. Nè può contribuire alla costruzione di “modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini” in virtù dei quali si alimentano pregiudizi sul genere femminile, particolarmente in considerazione della politica nazionale e europea a difesa della parità fra donne e uomini che costituisce un caposaldo della Commissione europea.

Su qualsiasi piano lo si consideri – linguistico, culturale, politico – l’uso del genere grammaticale maschile per titoli professionali e istituzionali riferiti alle donne è difficile da giustificare. E se, ancora una volta, alziamo lo sguardo dall’ambito nazionale per rivolgerlo a quello della comunicazione istituzionale internazionale, la questione si fa stringente, soprattutto in vista del prossimo semestre di presidenza italiana. Francese e spagnolo, due lingue della Ue che presentano caratteristiche di tipo fonetico, morfologico e sintattico vicine a quelle dell’italiano, usano tranquillamente le forme femminili con le conseguenze morfosintattiche del caso, e così fa il tedesco, sia nel linguaggio istituzionale sia sulla stampa:

Geneviève Fioraso, une secrétaire d’Etat menacée?⁷⁰

Vicepresidenta, ministra de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales: Soraya Sáenz de Santamaría Antón⁷¹.

Pertanto se sul piano del linguaggio comune e colloquiale la scelta del genere grammaticale per i termini riferiti alle donne può essere lasciata ai singoli individui, e oscillare tra uso del maschile e del femminile (sebbene ciò comporti le conseguenze ben note sul piano della comunicazione), ben diverso è il caso del linguaggio istituzionale,

⁷⁰https://www.lemonde.fr/societe/article/2014/04/29/genevieve-fioraso-une-secretaire-d-etat-menacee_4408899_3224.html.

⁷¹ www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/Paginas/xii-legislatura.aspx#:~:text=El%20Gabinete%20queda%20as%20as%20constituido,de%20Cooperaci%C3%B3n%20Alfonso%20Dastis%20Quecedo

legato a norme che non possono dipendere da scelte individuali. Sarebbe quindi auspicabile che figure femminili istituzionali di rilievo evitassero di esprimere pubblicamente la loro preferenza per il genere maschile:

«Ministra o ministro?» chiede Irene Bignardi a Maria Elena Boschi

«Ministro, preferisco ministro» risponde lei⁷².

o che permettano che nel loro sito ufficiale siano definite con il genere grammaticale maschile.

Il linguaggio istituzionale svolge la funzione di ambasciatore del paese di riferimento: per questo si richiede che venga usato con sicura consapevolezza delle implicazioni politiche e culturali che ad esso si legano.

⁷² *Le invasioni barbariche* del 13 marzo 2014.

**IL LINGUAGGIO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:
NOTE SULLE PRINCIPALI PROPOSTE DI INTERVENTO**

*Cecilia Robustelli**

SOMMARIO: 1. Linguaggio amministrativo e discriminazione. – 2. Il progetto formativo Genere e linguaggio. – 3. Le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*. – 4. Il progetto *Genere e Pubblica Amministrazione (GE&PA)*. – 5. Conclusioni.

1. Linguaggio amministrativo e discriminazione

Il linguaggio della PA italiana è stato sottoposto negli ultimi trent'anni a una serie di interventi per migliorarne l'accessibilità e la comprensione, e per renderlo più adeguato a riflettere i mutamenti socioculturali che hanno caratterizzato questi decenni. Si tratta di operazioni riconducibili al processo di semplificazione della Pubblica Amministrazione che si è aperto in Italia a partire dagli anni Novanta¹ con l'obiettivo di migliorare il rapporto tra PA e cittadinanza, soggetti economici, formazioni sociali e coloro che operano all'interno del sistema amministrativo. In particolare la legge 7 agosto 1990, n. 241 *Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi* ha apportato importanti modifiche nei rapporti tra le pubbliche amministrazioni e i diritti di cittadine e cittadini, che per la prima volta potevano confrontarsi ampiamente con la lingua usata dalla PA: la legge prevedeva infatti il diritto di prendere visione degli atti di un procedimento, ma anche che il linguaggio dei testi relativi si ispirasse – come tutta l'attività amministrativa – al principio di trasparenza e fornisse una informazione qualificata e accessibile. Il linguaggio amministrativo era caratterizzato invece – e lo è in larga misura tuttora – da una

* Professoressa ordinaria di Linguistica Italiana presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

¹ Sulla storia e le caratteristiche del linguaggio amministrativo i lavori sono ormai molto numerosi. Mi limito qui a ricordare, anche per l'ampia bibliografia, i lavori di LUBELLO S., *La lingua del diritto e dell'amministrazione*, il Mulino, Bologna, 2017, CORTELAZZO M., *Il linguaggio amministrativo*, Carocci, Roma, 2021 e PIEMONTESE M.E. (a cura di), *Il dovere costituzionale di farsi capire. A trent'anni dal Codice di stile*, Carocci, Roma, 2023.

sostanziale oscurità determinata dall'uso di modalità redazionali inefficaci, rappresentate per esempio da una sintassi inutilmente complessa e da un lessico oscuro e spesso arcaizzante – che rendevano i testi scarsamente comprensibili. Si resero quindi necessarie azioni di sensibilizzazione e di formazione del personale delle Amministrazioni, organizzate dapprima dalle istituzioni centrali dello Stato – su tutte il Ministero della Funzione Pubblica – e poi, dopo il riconoscimento delle autonomie locali in seguito alla riforma del Titolo V della Costituzione (2001), da quelle periferiche: regionali, provinciali e comunali. Punto di riferimento ancora oggi imprescindibile e prezioso strumento per queste attività formative fu il *Codice di stile ad uso delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche* (1993), un promosso dall'allora Ministro della Funzione Pubblica Sabino Cassese. Ad esso faranno seguito altri manuali, il *Codice di comportamento dei dipendenti pubblici* (2000) che richiamava all'uso di “un linguaggio chiaro e comprensibile”, e una serie di Direttive sulla semplificazione che si collocano nel primo decennio del Duemila².

Parallelamente alla questione della semplificazione del linguaggio, stava emergendo quella relativa alla necessità di adottare un linguaggio non sessista, cioè non discriminante in base al sesso. La questione era già stata affrontata nel *Codice di stile*, in cui – recependo le “raccomandazioni” di Alma Sabatini nel suo lavoro *Il sessismo nella lingua italiana* (1987), pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri³ – si presentavano «alcune raccomandazioni per un uso non sessista e non discriminatorio della lingua. Quest'ultimo aspetto, la cui rilevanza ai fini della semplificazione può non apparire immediatamente, non poteva essere trascurato nel fornire regole di stile di carattere generale». Si affermava chiaramente che «tutti gli atti scritti all'interno delle amministrazioni pubbliche dovranno essere concepiti in modo da evitare espressioni e

² DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*, 1993, 49-50.

³ È necessario ricordare che la riflessione sulle modalità di rappresentazione di uomini e donne nel linguaggio e le proposte di mutamenti nell'uso della lingua hanno una lunga storia: le prime istanze di rivendicazione della visibilità della donna nel linguaggio si legano al movimento femminista internazionale, che a partire dagli anni Settanta ha combattuto contro il sessismo linguistico. Per l'Italia il punto di partenza per gli interventi sulla lingua è rappresentato dal lavoro di SABATINI A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987, che si inseriva in una riflessione internazionale sulla parità fra i sessi e il diritto di rappresentazione di entrambi anche sul piano linguistico. Per un inquadramento della questione v. ROBUSTELLI C., *Lingua italiana e questioni di genere. Riflessi linguistici di un mutamento socioculturale*, Aracne, Roma, 2018.

usi della lingua che alludano a discriminazioni tra i sessi e nei confronti delle minoranze» e che «particolare attenzione andrà posta nella formulazione delle offerte di lavoro e degli annunci relativi all'impiego e alla formazione professionale». La prassi maschilista del linguaggio amministrativo veniva esplicitamente messa in discussione, sgretolandone i capisaldi, all'insegna della considerazione che «il fatto che in italiano il genere grammaticale maschile sia considerato il genere base non marcato, cioè, in questo vaso, valido per entrambi i sessi, (...) può comportare, sul piano sociale un forte effetto di esclusione e di rafforzamento degli stereotipi»⁴. Seguivano nove raccomandazioni intese a «promuovere l'uso di espressioni alternative, più egualitarie, che possano incontrare il consenso della comunità dei parlanti e rispecchiare tanto i cambiamenti già radicati nella realtà sociale tanto quanto quelli *in fieri*».

Le indicazioni del *Codice di stile* furono scarsamente recepite dalle istituzioni centrali dello Stato, e anche a livello di enti locali le reazioni furono minime: si ricorda qui solo il manuale *Regole e suggerimenti per la redazione di testi normativi*⁵, dell'Osservatorio legislativo interregionale destinato alle regioni e alle province autonome che al § 14 *Espressioni non discriminatorie* recita:

1. Evitare le espressioni discriminatorie.
2. Preferire le espressioni che consentono di evitare l'uso del maschile come neutro universale.

Alla fine del decennio, e soprattutto a partire dalla Direttiva del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997 *Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne*⁶ che promuoveva la presenza femminile nei luoghi decisionali, lo sviluppo dell'identità di genere e della cultura delle pari opportunità furono riconosciute come obiettivi fondamentali dello sviluppo sociale e dei processi educativi. In seguito al *Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*⁷ (D.Lgs. n. 267/2000, art.6, c.3) le pari

⁴ DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, *Codice di stile*, cit., 49.

⁵ Si tratta del manuale per le Regioni promosso dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome con il supporto scientifico dell'Osservatorio legislativo interregionale <https://www.consiglio.regione.fvg.it/pagineinterne/Portale/drafting/drafting.pdf>.

⁶ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/05/21/097A3877/sg>.

⁷ <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/12/15/testo-unico-degli-enti-locali>.

opportunità furono incluse nei principi fondamentali degli statuti di comuni e province. Gli enti locali si adeguarono: primo fra tutti lo Statuto del Comune di Pisa che alla voce principi programmatici recita: «in tutti gli atti del Comune si deve utilizzare un linguaggio non discriminante. In particolare sono espresse al femminile le denominazioni degli incarichi e delle funzioni amministrative del comune ricoperte da donne (art. 12)»⁸.

Seguirono anni di silenzio. Finalmente nel 2007 viene emanata dal Ministro per la Funzione Pubblica e dalla Ministra per le Pari Opportunità la Direttiva 23 maggio 2007 *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo. Scopo della direttiva è contribuire alla realizzazione degli «obiettivi strategici indicati nella dichiarazione e nel programma di azione della quarta conferenza mondiale sulle donne», con lo scopo di «promuovere l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne, di integrare il punto di vista della differenza di genere in tutte le politiche generali e di settore, di promuovere nuove politiche dell'occupazione, dei tempi di vita e dell'organizzazione del lavoro, di riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini»⁹.

Per la prima volta si riconosce la funzione svolta in questo ambito dal linguaggio e si richiama la Pubblica Amministrazione all'uso «(3.e) in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio»¹⁰. Questo obiettivo si affianca a quello, già perseguito da tempo, di rendere il linguaggio amministrativo più semplice e chiaro eliminandone i tratti burocratici (l'elevato impiego di parole inconsuete, spesso arcaiche, il periodare complesso, la tendenza alla subordinazione, ecc.), più volte richiamato dal Dipartimento della Funzione Pubblica in una serie di direttive che chiedevano l'adozione di modalità comunicative e stili più immediati e più vicini a utenti e riceventi: ma con successo, tuttavia, non rispondente alle aspettative, come notava nel 2006 Tullio De Mauro: «Molto lavoro di analisi, elaborazione e proposta è stato fatto a partire da quando Cassese era Ministro della Funzione Pubblica, all'inizio degli anni Novanta. Molto è stato fatto perché le

⁸ <https://www.comune.pisa.it/sites/default/files/2022-08/Statuto%20Comunale.pdf>.

⁹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>.

¹⁰ Direttiva 23 maggio 2007, *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche* (GU Serie Generale n.173 del 27-07-2007).
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>.

Amministrazioni imparino a comunicare in modo comprensibile. Lavoro è stato fatto da amministrazioni locali, a Padova, in Toscana, a Roma. Ma il bilancio è più modesto di come le nostre speranze di anni fa ci facevano pensare»¹¹.

Ma se l'operazione di "semplificazione" del linguaggio era stata sostenuta ampiamente dalle istituzioni, che avevano emanato direttive e lanciato progetti – mi limito a ricordare qui la *Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi* (8.5.2002)¹² e il *Progetto Chiaro!* Pubblicato sul sito del Ministero della Funzione Pubblica con cui doveva essere attuato, quella per l'uso di un linguaggio non discriminatorio rimase sulla carta. Al richiamo contenuto nella Direttiva 23 maggio 2007 una concreta politica nazionale di formazione per il personale della Pubblica Amministrazione, che rimaneva ancorato all'uso di un linguaggio e quindi di una prassi redazionale basato sul cosiddetto "maschile universale"¹³. Mancavano strumenti condivisi (manuali, linee guida, circolari applicative), e la formazione rimaneva affidata alle singole amministrazioni regionali, provinciali e locali, che dopo la riforma costituzionale del 2001 avevano la necessaria autonomia organizzativa per farlo. Infatti se la politica linguistica delle istituzioni centrali è stata molto esitante, direi scarsa – tracce di incentivazione all'uso di un linguaggio paritario si trovano in alcuni documenti, ma a ciò non è sempre corrisposta una effettiva implementazione delle relative modalità redazionali – già a partire dai primi anni del 2000 sono state moltissime le amministrazioni locali che hanno effettuato corsi di formazione sull'uso del linguaggio amministrativo per fornire competenze sia sulle modalità di semplificazione sia sull'uso

¹¹ DE MAURO T., *La legge è uguale per tutti?*, in *Dalla legge alla legalità. Un percorso fatto anche di parole*, Atti del Convegno (Firenze, 13 gennaio 2006), a cura di Regione Toscana - Giunta Regionale Direzione generale dell'Organizzazione e Sistema Informativo, Centro stampa Giunta Regione Toscana, Firenze, 2008, 25.

¹² <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/08-05-2002/direttiva-semplificazione-linguaggio>.

¹³ Invece già nel 2007 nella Confederazione Svizzera la *Loi fédérale sur les langues nationales et la compréhension entre les communautés linguistiques* aveva sancito a livello legislativo il pari trattamento linguistico di donna e uomo (art.7). Nel 2012 la Cancelleria Italiana ha redatto la *Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*. Nel 2008 il Parlamento europeo, in risposta alla richiesta di interoperabilità e quindi standardizzazione linguistica richiesta dalle istituzioni della Ue, la cui politica basata sul multilinguismo e la presenza di 24 lingue ufficiali vede nella traduzione lo strumento principe per coniugare il rispetto dei diritti linguistici fondamentali di ogni cittadino con le esigenze della intra- e intercomunicazione, aveva pubblicato, per tutte le lingue ufficiali della Ue, Linee guida finalizzate a dare suggerimenti per un uso non sessista del linguaggio, poi riviste nel 2018.

di un linguaggio non sessista¹⁴.

2. Il progetto formativo *Genere e linguaggio*

È in questo ambito che nel 2011 l'allora Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze in collaborazione con l'Accademia della Crusca vara il progetto formativo *Genere e linguaggio. Parole e immagini della comunicazione*¹⁵ dedicato al personale amministrativo del Comune di Firenze, del quale mi fu affidata la direzione scientifica.

Il progetto nasceva da una riflessione avviata da tempo dal Comitato Pari Opportunità sul modo in cui il mondo femminile veniva rappresentato attraverso le parole e le immagini, e sulla considerazione che il linguaggio in uso non rispecchiava i cambiamenti avvenuti negli ultimi anni. Le donne avevano avuto accesso a nuove attività, professioni e posizioni istituzionali, avevano conquistato ruoli tradizionalmente occupati dagli uomini, ed erano avviate verso il raggiungimento della parità tra uomini e donne sulla scala sociale, politica ed economica, ma il linguaggio continuava a escluderle. Dal momento che il linguaggio è un organismo vivo, che continuamente si modifica, era necessario modificarlo per contribuire a creare una società diversa. Il personale amministrativo fu quindi protagonista di una serie di incontri e laboratori su una serie di testi amministrativi che furono sottoposti a revisione e riscrittura. Emerse chiaramente durante il lavoro la necessità di acquisire nozioni di base di linguistica per essere in grado di intervenire sui testi e di usare le strategie linguistiche che venivano proposte per rendere il linguaggio della PA non discriminante, e anche di avere disponibile uno strumento di consultazione, una sorta di un manuale (che era del resto previsto dal progetto¹⁶).

¹⁴ Ricordo, per averli tenuti personalmente, corsi di formazione organizzati dalle Amministrazioni comunali/provinciali di Livorno, Roma, Varsavia, Firenze, Cuneo, Verona, Lucca, Trieste, Ancona, Anzio, Bologna, Faenza, Pisa, Reggio Emilia, Siena, Trento, Latina, Modena, Aosta, Cervia, Ferrara, Padova, Pontedera, Torre Pellice, Milano, Cagliari, Pistoia, Bari, Ancona, Potenza, Trieste, Udine, Cosenza, Gualtieri, Massa-Carrara, Moncalieri, Pianoro, Ragusa, Vercelli, Pesaro, Vicopisano, Ravenna; Prato, Treviso e, per l'estero, di Bellinzona, Zurigo, Lugano, Amsterdam, Varsavia, Bruxelles, Malta, Parigi.

¹⁵ Progetto finanziato grazie a un bando della Provincia di Firenze e della Regione Toscana che faceva riferimento alla legge regionale 2 aprile 2009 n. 16 *Cittadinanza di genere*.

¹⁶ ROBUSTELLI C., *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Comune di Firenze - Accademia della Crusca, Firenze, 2012. Il volumetto fu presentato il 21 novembre 2013 in una giornata di studio ospitata dal Salone dei Duecento del Comune di Firenze.

3. Le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo

Nel 2012, a conclusione del percorso formativo, furono quindi pubblicate le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, allo scopo di fornire alla Pubblica Amministrazione, ma anche ad amministrazioni private, una serie di indicazioni finalizzate a favorire e sviluppare l'attenzione alla cultura di genere e l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista e non discriminante. Si trattava di uno strumento che intendeva concorrere alla rimozione dei pregiudizi e degli stereotipi più comuni, secondo una linea di modifica del linguaggio amministrativo che già era stata indicati quasi vent'anni prima dal *Codice di stile*, opera ancora oggi fondamentale sia sul piano della semplificazione del linguaggio amministrativo sia dal suo rapporto con le questioni di genere, e dal quale le *Linee guida* prendevano ampiamente spunto. La novità delle *Linee guida*, le prime mai pubblicate prima sull'uso di un linguaggio non discriminante nella PA, consisteva nel fatto che, accanto a un inquadramento storico, dava precise indicazioni: dopo una introduzione relativa a questioni di metodo e con richiami a precise questioni linguistiche presentava il materiale in modo schematico, corredato di esempi, e di semplice consultazione. L'intenzione era colmare un vuoto formativo che rischiava di insabbiare gli interventi sulla lingua dei testi amministrativi, incrostati da secoli di tradizione e lasciati fino ad allora alla buona volontà del personale amministrativo, comprensibilmente privo nella necessaria formazione specifica, ma al quale venivano chiesti interventi specialistici senza dare loro formazione e strumenti. Il taglio delle *Linee guida* era improntato a fornire indicazioni dettagliate e concrete per intervenire sui testi, eliminando così scelte riconducibili a gusti personali in favore di quelle motivate dalla valutazione scientifica delle diverse finalità comunicative e delle caratteristiche testuali dei singoli testi. Tutte le proposte ruotavano intorno al principio che «per intervenire sul linguaggio discriminante dei testi amministrativi non è sufficiente inserire automaticamente forme femminili accanto alle corrispondenti maschili, né sapersi districare nei meccanismi di assegnazione e di accordo di genere, ma è anche e soprattutto necessario conoscere quando, come e dove intervenire» (p. XI).

Veniva pertanto sottolineata la necessità di (a) una formazione linguistica del personale amministrativo preliminare a qualsiasi intervento sui testi, finalizzata alla costruzione di specifiche competenze linguistiche che permettessero di ricondurre le

singole osservazioni e proposte sull'uso concreto della lingua a un quadro anche teorico generale, e di (b) un laboratorio linguistico nel quale discutere revisioni e riscritture con cognizione di causa. Si esplicitavano i "requisiti minimi" per operare sui testi: la conoscenza dei meccanismi di assegnazione e accordo del genere grammaticale; le regole di formazione delle parole¹⁷; il concetto di tipologia testuale. E si introducevano i concetti di "visibilità" o di "oscuramento" del genere grammaticale della persona cui si fa riferimento, una scelta che solo il possesso delle competenze linguistiche acquisite attraverso il percorso formativo sopra descritto permette di compiere consapevolmente.

Nella sezione *Laboratorio* due esempi di revisione e riscrittura comprovavano i risultati dell'applicazione delle *Linee guida*. Le conclusioni indirizzavano verso una attenzione crescente da parte della Pubblica Amministrazione e la necessità di offrire una solida formazione ai suoi dipendenti per l'utilizzo delle *Linee guida*, viste come uno strumento utile a facilitare la comunicazione amministrativa: «lo sforzo compiuto da molte amministrazioni di affrontare la questione attraverso la formazione del loro personale incoraggia a sperare che l'applicazione dei numerosi suggerimenti raccolti dalla letteratura scientifica, e circolanti in vario formato all'interno degli uffici, avvenga in modo sempre più consapevole dell'importanza di conciliare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con la necessità di chiarezza e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo» (p. 29).

E infatti così fu. La diffusione delle *Linee guida* fu subito molto ampia all'interno delle amministrazioni nazionali, cosicché il lavoro diventò ben presto un punto di riferimento internazionale per l'utilizzo della lingua italiana negli atti amministrativi, e di confronto con le strategie linguistiche adottati negli altri paesi della Ue¹⁸. Negli anni successivi molte Amministrazioni locali le hanno adottate ufficialmente, altre le hanno utilizzate per redigere linee guida interne. Più volte hanno fornito un punto di riferimento nella preparazione di iniziative ufficiali, come *la Legge quadro regionale per la parità e contro le discriminazioni di genere dell'Emilia Romagna* 27 giugno 2014 n. 6 – Titolo III

¹⁷ All'epoca le molte forme femminili suscitavano ancora perplessità riguardo alla loro correttezza formale nonostante le indicazioni contenute nelle *Raccomandazioni* di Sabatini (1987), che vengono richiamate nelle *Linee guida*.

¹⁸ Si veda per esempio il capitolo *Linee guida specifiche per l'italiano* in *La neutralità di genere nel 2018*², 4-5.

Cittadinanza di genere e rispetto delle differenze – art. 9 Linguaggio di genere e lessico delle differenze, o in documenti come le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR (2018)*¹⁹, la prima (e per ora unica) pubblicazione di un ministero sulla questione, con indicazioni operative, alla quale si rimanda anche per alcune utili puntualizzazioni e proposte tecniche riguardanti l'uso della lingua (si veda per esempio (p. 20) il suggerimento di adottare, per ragioni di contiguità sintattica e di eufonia, l'ordine “forma femminile+forma maschile”).

4. Il progetto *Genere e Pubblica Amministrazione (GE&PA)*²⁰

Nel secondo decennio del Duemila una serie di misure internazionali, a partire dalla *Risoluzione del Parlamento europeo sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione europea*²¹ (2013) e dalla ratifica da parte dell'Italia della *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica* entrata in vigore il 1 agosto 2014²², finalizzate a eliminare ogni forma di discriminazione insita negli usi sessisti e negli stereotipi che caratterizzano la cultura patriarcale, ha rafforzato l'attenzione verso i possibili usi discriminatori della lingua, promuovendone invece un uso che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste. Oggi, a metà del terzo decennio, esso rappresenta una delle misure di natura trasversale “abilitanti” rispetto alle cinque priorità strategiche (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) della *Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026*, che ha l'obiettivo di «dare al Paese una prospettiva chiara e un

¹⁹ *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, Gruppo di lavoro coordinato da Cecilia Robustelli, Ministero dell'Università e della Ricerca, 2018: <https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>.

²⁰ Il Progetto *GE&PA - Gender Equality and Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori*, promosso dal Dipartimento di Economia Marco Biagi di Unimore, coordinato dall'Università di Modena e Reggio Emilia e ammesso al finanziamento dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito del Bando Regionale del 26 luglio 2021 “Progetti di alta formazione in ambito tecnologico economico e culturale per una regione della conoscenza europea e attrattiva ai sensi dell'art. 2 della legge regionale n. 25/2018”. Il corso, erogato in presenza e a distanza, intende diffondere competenze volte a rendere più efficaci le politiche pubbliche rispetto all'obiettivo di inclusione sociale con particolare riferimento a quello della parità di genere all'interno delle Istituzioni pubbliche e private, e si propone di formare figure professionali competenti nel campo del diversity management, dell'equità e dell'inclusione, che potranno operare in differenti contesti di lavoro (pubblici e privati), in enti, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, imprese.

²¹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0074_IT.html.

²² <https://rm.coe.int/1680462537>.

percorso certo verso la parità di genere e le pari opportunità, per tracciare con nitidezza un sistema di azioni politiche integrate in cui troveranno vita iniziative concrete, definite e misurabili»²³.

La parità di genere, componente ineludibile anche del processo di inclusione sociale, rappresenta quindi oggi un obiettivo che le politiche pubbliche devono perseguire con efficacia, anche attraverso azioni positive di formazione che mirino a contrastare le disuguaglianze. Si è posto su questa linea il Progetto *GE&PA – Gender Equality and Public Administration. Percorsi di formazione per l’eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori*, rivolto in particolare a personale delle amministrazioni pubbliche, componenti di comitati unici di garanzia e organismi di parità, al quale ho collaborato come componente del Comitato di Progetto e docente²⁴. I risultati attesi – e ottenuti – sono stati (a) una maggiore sensibilizzazione in termini di *gender equality* della sua misurazione e delle strategie per il suo raggiungimento; (b) il disegno e l’implementazione di piani di eguaglianza di genere; (c) l’inserimento nel ciclo di bilancio e nelle pratiche di rendicontazione sociale del bilancio di genere e di pratiche partecipative. Per raggiungere tali obiettivi sono stati progettati e organizzati due cicli di seminari per il biennio 2022-2023²⁵ e due edizioni di un Corso di perfezionamento universitario in *Gender Equality Management: promuovere la parità di genere nelle Istituzioni pubbliche e private*, con lo scopo di formare figure esperte di *eguaglianza di genere e benessere*. Tra i temi affrontati dal progetto è inserito nel Corso di perfezionamento è stato incluso anche il linguaggio amministrativo, sul quale ho tenuto alcune lezioni (*Il linguaggio amministrativo. Aspetti linguistici discriminanti; Il concetto di genere e il suo rapporto con la lingua italiana, Strategie e proposte per la comunicazione amministrativa*). Dal momento che nel 2022 ricorreva il decimo anniversario dalla pubblicazione delle *Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo*, è sembrato utile e significativo al Comitato scientifico del progetto dedicare alla riflessione sulla concreta diffusione e sul radicamento nella prassi redazionale della Pubblica Amministrazione delle proposte avanzate nelle *Linee guida*.

²³https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf.

²⁴ Si veda ROBUSTELLI C., *Dalle Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo (2012) al Progetto Genere e Pubblica Amministrazione (GE&PA)*, in questo stesso volume.

²⁵ Lista dei seminari svolti durante il progetto <https://www.progettogepa.unimore.it/attivit>.

Fu quindi organizzato il seminario *La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della P.A. A dieci anni dalle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, che si è tenuto il 7 ottobre 2022 nel Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali dell'Università di Modena e Reggio Emilia, e di cui abbiamo già parlato nell'articolo di apertura a questo volume.

5. Conclusioni

Nonostante la ricchezza di contributi prodotti negli ultimi trent'anni sul sessismo linguistico e sull'uso discriminante del linguaggio nell'ambito della comunicazione amministrativa, di cui sono stati protagonisti non solo gli studi scientifici di stampo accademico ma anche le ricerche di istituti e associazioni professionali e culturali per la parità fra donne e uomini²⁶, e nonostante l'alto numero di manuali ispirati alle *Linee guida* pubblicati sul tema negli ultimi anni, le modifiche concrete all'uso del linguaggio amministrativo sono state scarse. L'impegno delle singole amministrazioni a modificare la modulistica e a evitare usi linguistici discriminanti rimane in generale confinato a pure dichiarazioni teoriche. La cartina di tornasole di questo atteggiamento è rappresentata dal permanere nei testi amministrativi dell'uso delle forme maschili e non femminili per i titoli professionali e istituzionali riferiti alle donne. A ciò si aggiunge il mantenimento dell'uso del maschile generico (o non marcato, o inclusivo, o esteso, ecc.), es. *I delegati* anziché *i delegati e le delegate*. Questo comportamento linguistico non cambia nel linguaggio quotidiano, difeso in nome di gusti personali o di fantasiose ragioni linguistiche, e in quello della stampa (con qualche eccezione), TV e canali radio nazionali, nonostante ormai quotidiani e anche riviste di intrattenimento dedichino periodicamente articoli all'uso del linguaggio non sessista, riuscendo a raggiungere fasce della popolazione diversificate quanto a interesse e livello culturale²⁷. Ma quando il rifiuto arriva da esponenti delle istituzioni e delle amministrazioni, che ribadiscono la volontà di continuare a aderire alla prassi linguistica, ancora vivissima, che impone l'uso del solo maschile, l'impressione che si tratti di una scelta politica si conferma. Non può

²⁶ Si vedano per esempio le iniziative della Rete Noi Rete Donne <https://www.noidonne.org/noi-rete-donne/index.php> coordinata da Daniela Carlà.

²⁷ D'AMBROSIO D., *Perché il genere femminile nelle professioni scatena ancora polemiche (eppure esiste in grammatica)*, in *Elle*, 11.01.22, www.elle.com/it/magazine/women-in-society/a38597744/genere-femminile-professioni-grammatica-sessismo.

essere diversa la lettura della scelta operata dalla Presidente del Consiglio Meloni appena eletta di essere definita “il” presidente; della non approvazione da parte del Senato (27.7.2022) della modifica proposta dalla senatrice Alessandra Maiorino del Movimento 5 Stelle per introdurre una maggiore parità nelle comunicazioni istituzionali scritte del Senato, che prevedeva che il Consiglio di presidenza stabilisse «i criteri generali affinché nella comunicazione istituzionale e nell’attività dell’amministrazione» fosse assicurato «il rispetto della distinzione di genere nel linguaggio attraverso l’adozione di formule e terminologie che prevedano la presenza di ambedue i generi attraverso le relative distinzioni morfologiche, ovvero evitando l’utilizzo di un unico genere nell’identificazione di funzioni e ruoli, nel rispetto del principio della parità tra uomini e donne» e di una lunghissima serie di altri interventi, come quello del deputato di Fratelli d’Italia Marco Perissa, che il 14.12.2023 si rivolge alla segretaria del Partito Democratico Elly Schlein così: «Proprio ieri, la segretaria, anzi il segretario Schlein – perché io penso di poterlo continuare a chiamare come meglio ritengo (...)»²⁸, suscitando le proteste del gruppo PD e della deputata Maria Cecilia Guerra. Sono comportamenti che contrastano apertamente con le posizioni assunte ufficialmente dal Governo Italiano sulle questioni di genere e dichiarate in molte occasioni, non ultima la *Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026*²⁹.

A dieci anni di distanza dalla prima pubblicazione, le *Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo* rappresentano quindi uno strumento ancora pienamente valido per attuare un proposito che da trent’anni – il *Codice di Stile* è stato pubblicato nel 1993 – non risulta attuato, neanche sulla carta.

²⁸ <https://www.ilpost.it/2023/12/29/guerra-mule-femminile-presidente>.

²⁹ Si veda il riferimento completo in ROBUSTELLI C., *Dalle Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo (2012) al Progetto Genere e Pubblica Amministrazione (GE&PA)*, in questo stesso volume, §1.

APPENDICE



COMUNE DI
FIRENZE

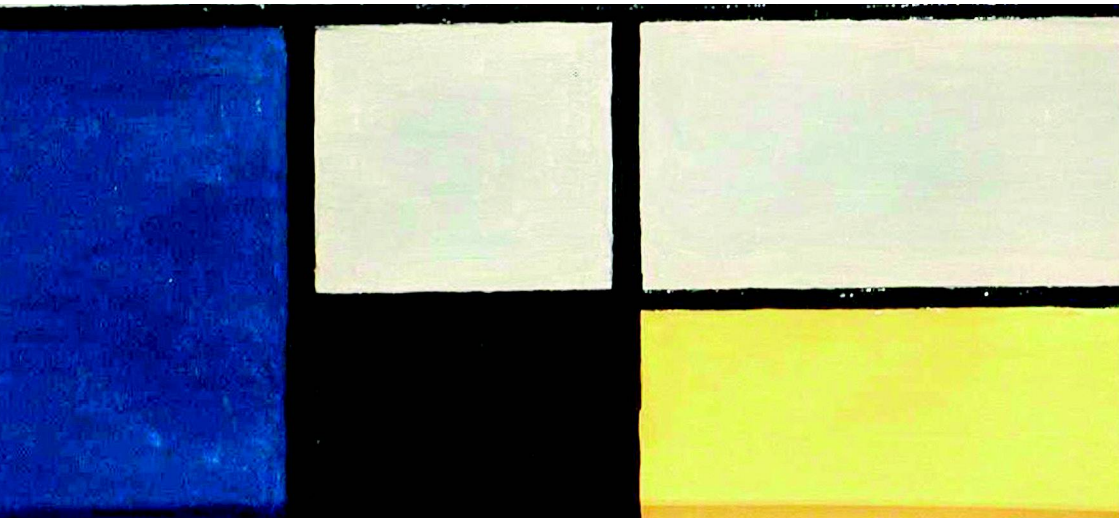


Comitato
Pari Opportunità



Cecilia Robustelli

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



Progetto Genere e Linguaggio
Parole e immagini della Comunicazione

Cecilia Robustelli

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

PROGETTO GENERE E LINGUAGGIO.
PAROLE E IMMAGINI DELLA COMUNICAZIONE

svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca

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

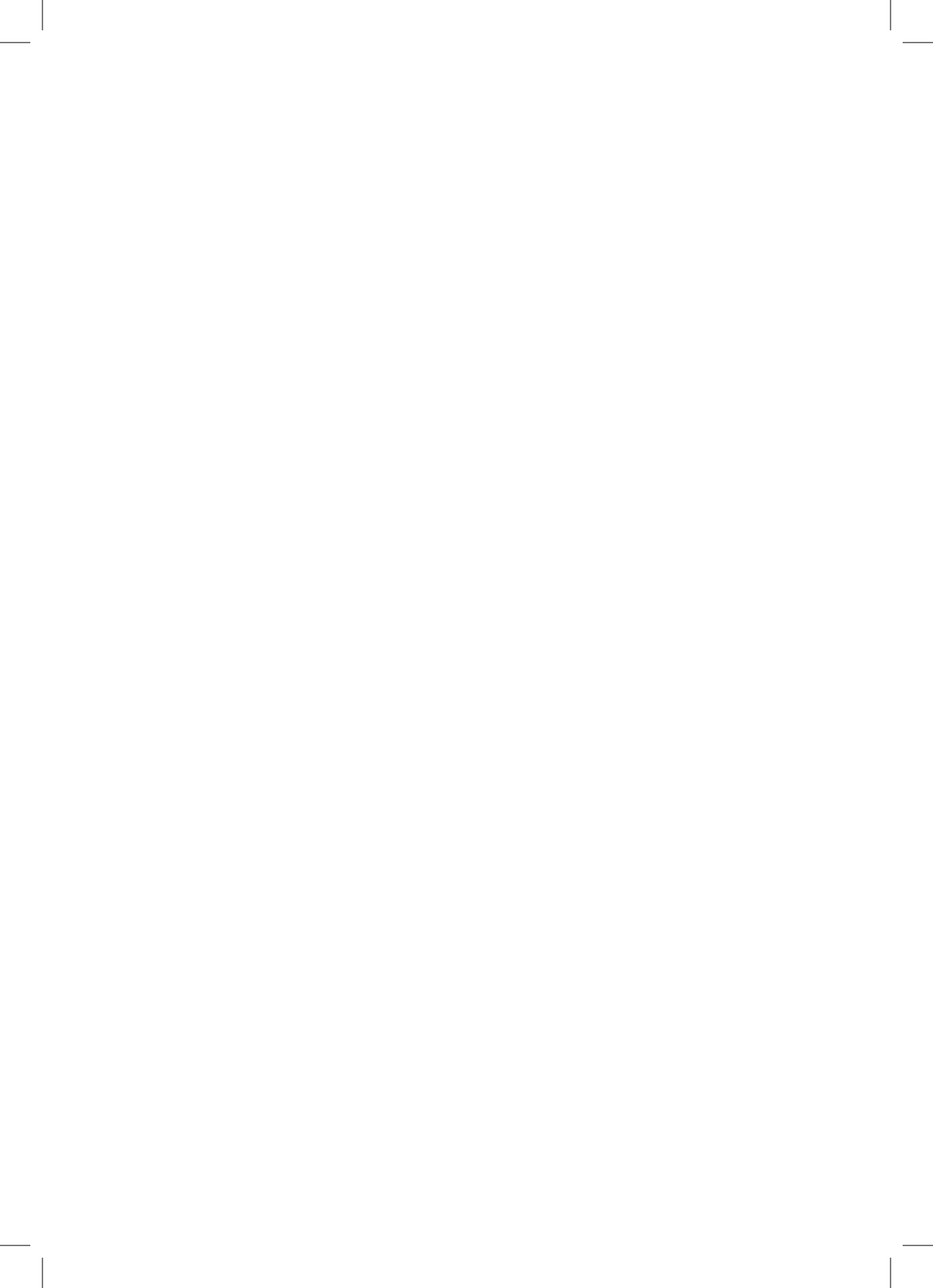
design e layout grafico: Eleonora Terziani, Massimo Barrettone

ISBN: 978-88-89608-43-2

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

INDICE

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



IL CPO E IL PROGETTO GENERE E LINGUAGGIO

Comitato Pari Opportunità
Comune di Firenze

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

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

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

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

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

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

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

A voi tutte e tutti, buon lavoro.

PRESENTAZIONE

Cristina Giachi
Assessora Pari Opportunità

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

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

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

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

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

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

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

PREFAZIONE

Nicoletta Maraschio
Presidente Accademia della Crusca

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

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

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

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

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

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

Se la ricerca di leggibilità e chiarezza dei testi amministrativi si scontra contro il passato e una lunga tradizione scrittoria sintatticamente contorta e inutilmente infarcita di tecnicismi superflui, l'introduzione del rispetto del genere nel linguaggio amministrativo guarda invece al futuro e si presenta come un'operazione coraggiosa, tesa a dare visibilità alle donne nelle nuove professioni e nei nuovi ruoli pubblici che sempre più spesso sono chiamate a ricoprire. Ma i due aspetti, quello della leggibilità e della chiarezza dei testi e quello del rispetto del genere non sono disgiunti. Cecilia Robustelli ripercorre con grande competenza l'intera questione a partire dalle raccomandazioni di Alma Sabatini *Il sessismo nella lingua italiana* (1987), attraverso l'analisi di alcuni manuali e di molti statuti regionali e comunali e suggerisce che "per intervenire sul linguaggio discriminante dei testi amministrativi non è sufficiente inserire automaticamente forme femminili accanto alle corrispondenti maschili, né sapersi districare nei meccanismi di assegnazione e di accordo di genere, ma è anche e soprattutto necessario conoscere quando, come e dove intervenire". Le strategie d'intervento e le soluzioni possono

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

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

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

Cecilia Robustelli



1. Introduzione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Le Raccomandazioni di Alma Sabatini

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

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

Dissimmetrie grammaticali

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

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

Dissimmetrie semantiche

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

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

Donne in battaglia

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

3. Linguaggio di genere e istituzioni

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

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

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

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

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

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

[le amministrazioni pubbliche devono] utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. I riflessi sul linguaggio amministrativo

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Il progetto *Genere e linguaggio*

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

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

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

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

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

6.1 Requisiti minimi

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

(a) Uso e distribuzione del genere grammaticale.

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

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

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

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

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

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

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

(b) Formazione delle parole.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2 Strategie d’intervento

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

6.2.1 Uso del genere grammaticale in riferimento a una persona definita

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

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

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

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

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

Si veda l'esempio seguente tratto da una determinazione:

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

6.2.2 Uso del genere in riferimento a più persone

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

(a) strategia di visibilità del genere femminile

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

(b) strategia di oscuramento di entrambi i generi

- perifrasi che includano espressioni prive di referenza di genere, es. *persona, essere, essere umano, individuo, soggetto*

- riformulazione con nomi collettivi o che si riferiscono al servizio, es. *personale dipendente/docente, magistratura, direzione, corpo docente/insegnante, segreteria, presidenza, servizio di assistenza, utenza, consiglio, personale*

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

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

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

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

6.2.2.1 Riferimento a più persone definite

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

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

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

Se la forma del termine è uguale al maschile e femminile, e ciò accade per i sostantivi che al singolare escono in *-e* e al plurale in *-i*, è possibile l'uso della forma abbreviata, cioè con i due articoli o preposizioni articolate separate da una barra e seguiti dalla forma plurale:

Ai/Alle Dirigenti

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

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

6.2.2.2 Riferimento a più persone "non definite"

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

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

6.3 Esempi di revisione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Interroga il Sindaco per sapere

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

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

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

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

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

Interroga il Sindaco per sapere

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

7. Conclusioni

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



CONSIDERAZIONI FINALI DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

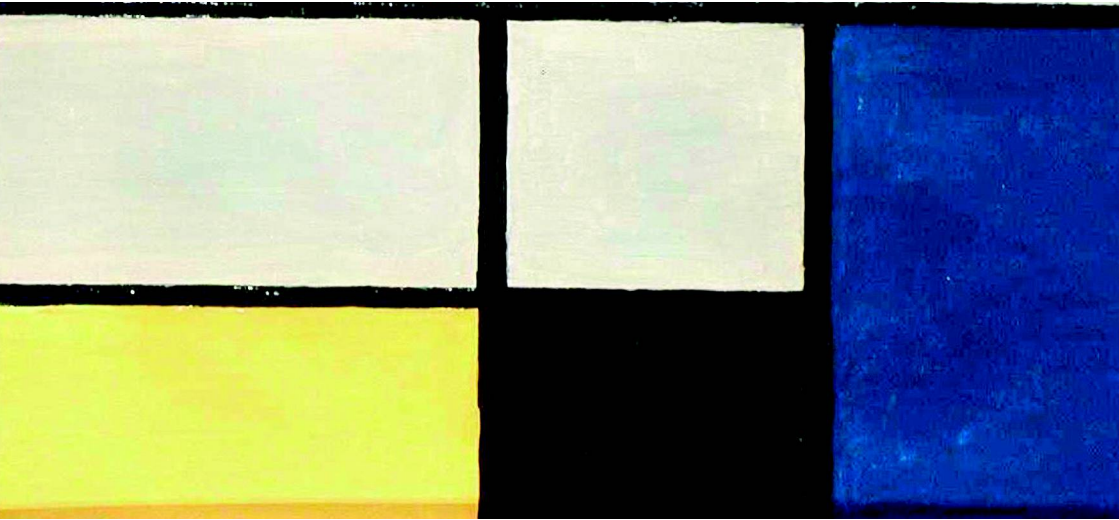
Tutto questo non è facile, come non lo sono anche tante altre cose nella vita con le quali, comunque, ci sperimentiamo e ci impegniamo.

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

Raccogliamo la sfida?

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

maggio 2012



Comitato
Pari Opportunità Collana *Dire Donna*

ISBN 978 - 88 - 89608-43 - 2



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

Strategia Nazionale per la Parità di Genere

LUGLIO 2021

Indice dei contenuti

<u>Premessa</u>	2
<u>Analisi di contesto</u>	2
<u>Approccio di analisi</u>	4
<u>la situazione dell'Italia nel contesto europeo</u>	5
<u>Lavoro</u>	5
<u>Reddito</u>	7
<u>Competenze</u>	7
<u>Tempo</u>	8
<u>Potere</u>	9
<u>Impatto del CoViD-19 sulla condizione femminile</u>	9
<u>Le disparità territoriali</u>	10
<u>Visione e ambizione quinquennale</u>	11
<u>Indicatori e target</u>	13
<u>Lavoro</u>	13
<u>Reddito</u>	14
<u>Competenze</u>	14
<u>Tempo</u>	15
<u>Potere</u>	16
<u>Le misure</u>	18
<u>Misure di natura trasversale</u>	18
<u>Lavoro</u>	20
<u>Reddito</u>	22
<u>Competenze</u>	23
<u>Tempo</u>	26
<u>Potere</u>	28
<u>Attuazione e monitoraggio della Strategia</u>	30

Premessa

La parità delle cittadine e dei cittadini è tra i principi che radicalmente fondano la vita democratica della nostra Repubblica ed è anche tra le mete verso cui la nostra democrazia, per poter dirsi compiuta, è continuamente chiamata a muoversi. Nel 2021, profonde disuguaglianze ancora attraversano la quotidianità di vita delle donne nel nostro Paese, a partire dal godimento dei loro diritti. La nostra convivenza civile manca purtroppo in numerosi aspetti di condizioni di parità di genere, parità che troppo spesso è disertata anche dalle stesse istituzioni.

Cercare e perseguire pari opportunità significa guardare ai principi costituzionali di eguaglianza con la volontà di farli essere storia nelle storie delle donne e degli uomini di oggi. Significa scegliere di divellere dalle loro radici di ingiustizia quelle idee e quei comportamenti che ancora negano e di fatto impediscono alle cittadine di vivere, essere e agire alla pari con i cittadini. E, questo, in tutte le dimensioni della vita e a tutti i livelli, dal lavoro alla famiglia, dall'impegno sociale a quello istituzionale.

Per intervenire sulle disparità effettive nel trattamento tra i generi abbiamo bisogno di riformare in modo strutturale il sistema di welfare e di investimenti, di permettere alle donne di perseguire gli stessi obiettivi degli uomini in una dinamica di equa competizione ed uguali responsabilità e riconoscimento. In tutto il mondo l'effetto della pandemia da CoVid-19 ha esacerbato questa esigenza: oggi le donne sono 1,8 volte più a rischio di perdere il lavoro rispetto agli uomini come conseguenza della crisi, anche a causa del significativo aggravio che il virus ha portato sulle attività di assistenza non retribuita, storicamente in gran parte a carico delle donne. Se nessuna azione fosse intrapresa per contrastare questo ulteriore sbilancio occupazionale, il PIL mondiale potrebbe perdere¹ più di 1.000 miliardi di dollari entro il 2030.

Sappiamo che per avere una vera parità di genere ci occorre un cambiamento sociale profondo. Tuttavia, sappiamo anche di essere già nel mezzo di questo cambiamento, che abbiamo voluto, scelto, iniziato.

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita² e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi: le Nazioni Unite hanno indicato la *Gender Equality* come uno dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) per il 2030, l'Unione Europea ha promosso uno *Strategic Engagement* sulla *Gender Equality* per il triennio 2016-19 e una nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025.

È in questo contesto che, in pieno accordo con le linee guida europee, il Governo italiano ha deciso la redazione della presente Strategia Nazionale (di seguito "Strategia"). È la prima nella nostra storia e viene redatta per dare al Paese una prospettiva chiara e un percorso certo verso la parità di genere e le pari opportunità, per tracciare con nitidezza un sistema di azioni politiche integrate in cui troveranno vita iniziative concrete, definite e misurabili.

¹ COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects, McKinsey Global Institute (2020).

² Promuovere concretamente e urgentemente la parità di genere potrebbe valere fino a 13 mila miliardi di dollari di PIL mondiale al 2030. Cf. *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, McKinsey Global Institute (2015) e *COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects*, McKinsey Global Institute (2020).

Ai fini della stesura del testo, che si inserisce come strategia di riferimento per l'attuazione del PNRR e la riforma del Family Act, il Dipartimento per le pari opportunità ha attivato un percorso ampio e partecipato, che ha consentito di acquisire e integrare, valorizzandoli, i contributi di idee delle Amministrazioni centrali, delle Regioni, degli Enti Territoriali, così come delle parti sociali e delle principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere. Il lavoro fatto insieme fa di questa Strategia un patrimonio di tutti: la strada che insieme è stata immaginata e tracciata per far avanzare il Paese e vederlo finalmente rigenerato dalle energie, dalle idee, dalla libertà delle donne.

Analisi di contesto

Approccio di analisi

Il primo passo nel definire una Strategia Nazionale per il raggiungimento della parità di genere è la piena comprensione della situazione italiana, delle fattispecie che hanno visto maggiori evoluzioni e degli ambiti di intervento reputati di maggior priorità.

A tale scopo, la situazione italiana è analizzata in comparazione con gli altri Paesi dell'Unione Europea, per garantire una confrontabilità tra paesi con simili contesti culturali e approcci legislativi e, allo stesso tempo, con situazioni di Paesi più meritevoli riguardo la parità di genere, avendo già affrontato percorsi di cambiamento nella direzione auspicata.

I dati presi a riferimento per l'analisi provengono principalmente dal *Gender Equality Index* (di seguito l'Indice), costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (*European Institute for Gender Equality*, di seguito "EIGE"), aggregando dati a livello nazionale ed europeo, per assicurare (i) certificazione e trasparenza dei dati, essendo pubblicati da un istituto indipendente e riconosciuto, (ii) piena comparabilità, essendo applicata dall'EIGE una metodologia omogenea alla raccolta e all'elaborazione dei dati, e (iii) granularità temporale delle serie storiche, essendo l'indice pubblicato biennialmente dal 2013.

L'Indice attribuisce a ogni Paese un punteggio complessivo a sintesi della performance dello stesso nei principali domini studiati da EIGE. La presente analisi si concentra sui cinque domini - ovvero Lavoro (i.e., riguardante la condizione lavorativa), Reddito (i.e., riguardante la condizione economica e reddituale), Competenze (i.e., riguardante il mondo dell'istruzione e della formazione), Tempo (i.e., riguardante l'impegno extra-lavorativo) e Potere (i.e., riguardante le posizioni di leadership) - dove il divario italiano rispetto agli altri paesi e/o il progresso degli ultimi anni risulta più significativo.

L'obiettivo della comparazione è evidenziare le situazioni di disparità tra i generi rilevate dai singoli indicatori: una situazione di sostanziale disparità si considera negativa qualunque sia il genere «avvantaggiato». Nel valutare la situazione italiana, i riferimenti principali sono (i) il confronto con la media dei 28 Paesi dell'Unione Europea e con i paesi più meritevoli in termini di uguaglianza di genere e (ii) il raggiungimento della piena parità tra i generi.

I dati presentati dall'Indice sono antecedenti alla pandemia di CoViD-19, il cui impatto complessivo sulla condizione femminile e le potenziali opportunità emerse sono ancora in corso di evoluzione e misurazione.

Si noti, infine, che nella presente Strategia e a differenza di quanto può rilevarsi nella Strategia Europea sulla parità di genere 2020-2025, non viene esplicitamente trattato o articolato il fenomeno della violenza di genere. Quest'ultimo, come noto, è strettamente connesso al permanere di forti disuguaglianze tra uomini e donne e vi è piena consapevolezza di come *l'empowerment* femminile costituisca uno degli assi portanti della strategia di prevenzione della violenza. Cionondimeno, la tematica della violenza maschile sulle donne è oggetto di una disciplina specifica, in parte connessa agli impegni assunti dall'Italia con la ratifica della Convenzione di Istanbul, e ad essa è dedicato un Piano Strategico Nazionale, anch'esso in corso di definizione. Sarà comunque cura del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri assicurare opportune forme di raccordo e dialogo nell'ambito dell'attuazione dei due Piani Strategici.

La situazione dell'Italia nel contesto europeo

Dall'analisi comparativa con il resto dell'Europa, l'Italia risulta aver progredito in maniera significativa negli ultimi anni, sebbene il divario rispetto alla piena parità e ai Paesi europei più meritevoli sia ancora significativo e richieda ulteriori passi in avanti sul tema.

In particolare, l'Italia risulta oggi³ al 14° posto in Europa per parità di genere, con un punteggio del *Gender Equality Index* inferiore alla media europea⁴ e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni⁵.

Questo significativo avanzamento è dovuto principalmente al miglioramento nella dimensione del Potere, ovvero delle “posizioni di leadership”, che si traduce nella presenza femminile in posizioni apicali, grazie a diversi fattori, il principale dei quali è sicuramente l'applicazione della Legge Golfo-Mosca sulle «quote» di genere nei consigli di amministrazione delle aziende quotate.

Analizzando le singole dimensioni, la situazione italiana rimane sostanzialmente uniforme, sebbene fattispecie quali la condizione lavorativa e l'impegno extra-lavorativo mostrino ancora dati preoccupanti. Un ruolo fondamentale è anche giocato, a livello socio-culturale, dagli stereotipi di genere. Tali fattori supportano ancora una visione del ruolo della donna subordinata alla figura maschile, con tali stereotipi diffusi in maniera uguale tra uomini e donne⁶. In particolare, l'opinione più diffusa in tutta la popolazione, ma in maniera rilevante anche tra i giovani⁷, è che per l'uomo la soddisfazione e la realizzazione personale attraverso il lavoro siano di maggiore importanza che per le donne⁸. La visione stereotipata dei ruoli dell'uomo e della donna è correlata anche al fenomeno della violenza di genere: se infatti la violenza è inaccettabile per oltre il 90% della popolazione, in alcune regioni italiane fino al 50% degli uomini ritiene accettabile la violenza nella coppia almeno in alcune circostanze, ed il 30% degli under 30 reputa accettabile il controllo abituale del cellulare e dell'attività sui social network della compagna⁹.

Poiché la tematica degli stereotipi di genere è di difficile misurazione, l'analisi viene articolata in 5 dimensioni, dove questi fattori socio-culturali sono da intendersi come fattori trasversali e ricorrenti.

Lavoro

In termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona al 28° (e ultimo) posto in Europa:

³ EIGE Gender Equality Index Report 2020 (principalmente costruito su dati 2018)

⁴ La media europea è calcolata considerando i 28 Stati Membri dell'Unione Europea

⁵ Basato confrontando i punteggi con quelli dell'EIGE Gender Equality Index Report 2013 (principalmente costruito su dati 2010)

⁶ ISTAT – “Gli stereotipi sui ruoli di Genere” 2019

⁷ Save the Children e IPSOS “Stereotipi di Genere” 2020

⁸ ISTAT – “Gli stereotipi sui ruoli di Genere” 2019

⁹ ISTAT – “Gli stereotipi sui ruoli di Genere” 2019

l'occupazione femminile risulta essere significativamente inferiore a quella maschile, in particolar modo per le donne madri.

Il tasso di occupazione femminile (pari al circa 30% se calcolato in ETP¹⁰) è minore di quello maschile di oltre 20 punti percentuali. Questa differenza risulta influenzata anche dalla differenza di ore complessivamente lavorate: il 33% delle donne occupate è infatti in regime di *part-time* contro il solo 8% degli uomini. In tema di partecipazione femminile al mercato del lavoro si evidenzia, inoltre, l'ulteriore criticità relativa al decremento delle assunzioni delle donne iscritte nel collocamento mirato, dal 41,8% nel 2016 al 41,3% nel 2018, che non tiene conto degli effetti della pandemia sulla partecipazione al mercato del lavoro delle persone con disabilità, ed in particolare delle donne¹¹.

In generale, la crisi scaturita dalla diffusione della pandemia ha penalizzato soprattutto i settori a prevalente presenza femminile: nel 2020, le donne hanno, infatti, sperimentato una diminuzione nella partecipazione al mercato del lavoro più accentuata rispetto alla componente maschile (con il tasso di occupazione passato rispettivamente, dal 50,1% del 2019, al 49% del 2020 per le donne¹² e dal 68% al 67,2%, per gli uomini). Nel primo periodo del 2021, il raffronto con l'anno precedente delle dinamiche occupazionali tra i due generi mostra, tuttavia, lievi segnali di cambiamento: *“tra febbraio 2020 e aprile 2021, infatti, le occupate sono diminuite del 3,3% e gli occupati del 3,6%, mentre gli andamenti del tasso di disoccupazione e di quello di inattività hanno mostrato un passaggio più frequente degli uomini verso l'inattività. In quattordici mesi il tasso di disoccupazione maschile è salito al 9,8% con un aumento di 0,9 punti, e la quota di inattivi di 15-64 anni è cresciuta di 1,8 punti (al 27,1%); per le donne, invece, il tasso di disoccupazione è aumentato di un punto e quello di inattività di 0,9 giungendo, rispettivamente all'11,9% e al 45,2%”*¹³.

La genitorialità ha un significativo impatto negativo sulla condizione lavorativa femminile: la differenza di tasso occupazionale tra madri e padri diventa di ben 30 punti percentuali e rappresenta il divario più grande in Europa; infatti ben il 38% delle donne modifica la propria situazione lavorativa per esigenze familiari (contro il 12% degli uomini) e il 33% delle donne abbandona il mondo del lavoro dopo il primo figlio, con tassi crescenti all'aumentare del numero di figli.

Significativa anche la segregazione lavorativa nei settori economici: la partecipazione delle donne nei campi dell'istruzione, della sanità e dei lavori sociali è significativamente più alta di quella della componente maschile in tutta Europa, con solamente il 26% degli occupati di sesso maschile in questi settori¹⁴.

¹⁰ Equivalenti a Tempo Pieno, ovvero pesando ogni lavoratore per il “tempo” lavorato (ogni lavoratore vale 1 se lavora a “tempo pieno” e una frazione di 1 proporzionale alle ore lavorate in caso di “part time”)

¹¹ Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili del Ministro del Lavoro trasmessa in Parlamento a gennaio 2021 e riferita agli anni 2016-2018

¹² Cfr. ISTAT, Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo - Statistiche sez. indice, indicatori e dati - Lavoro.

¹³ Cfr. ISTAT, Rapporto Annuale 2021, “La situazione del Paese”.

¹⁴ *Gender segregation in education, training and the labour market* - Report dell'EIGE per il Consiglio dell'Unione Europea, 2017

Infine, particolarmente critica appare la situazione femminile nel mondo dell'imprenditoria: a oggi risultano essere poco più di un milione le imprese "femminili"¹⁵, pari al 22% del totale imprese in Italia, contro una media europea che già superava il 30% nel 2014. Si noti come esistano differenze sostanziali tra le regioni, con percentuali più alte al Sud Italia (27% in Molise e 18% in Trentino- A.A.) e tra i settori produttivi, con imprese attive prevalentemente in settori tradizionali (servizi, sanità, istruzione, alloggio e ristorazione).

Reddito

Considerando la condizione reddituale e finanziaria delle donne, l'Italia risulta essere al 15° posto, e comunque al di sotto della media europea, mostrando un significativo divario retributivo tra donne e uomini e un maggiore rischio di povertà per la popolazione femminile rispetto a quella maschile. In particolare, questa differenza appare particolarmente marcata nel settore privato e con un divario in aumento al crescere dell'esperienza e delle competenze.

Se infatti la differenza retributiva di genere ("*gender pay gap*") del Paese viene stimata intorno al 5% (pari a circa € 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane), considerando il solo settore privato, tale differenza risulta di più del 20%, e raggiunge il circa 24% valorizzando anche le ore lavorate. Secondo l'ultimo dato Eurostat disponibile, nel 2019 il *gender pay gap* in Italia nel settore privato è stato pari al 17%, ridotto rispetto al 2017 quando era del 20,7%. Nel 2019, in Germania è stato pari al 22,9%, in Olanda del 20,4%.

Il divario si acuisce ulteriormente all'aumento delle competenze e della specializzazione (33% per i soli laureati contro il 10% per i non laureati¹⁶) e in settori tipicamente «maschili» e con livelli retributivi maggiori (26,4% per le aziende di servizi finanziari e 16% per le aziende di servizi generali contro un -15,4% per le aziende nel settore dell'edilizia e una differenza pressoché nulla per le aziende agricole).

Considerata la differenza retributiva tra i generi nel corso dell'attuazione della strategia tale fenomeno verrà monitorato anche attraverso specifici strumenti ed eventuali indicatori dedicati, quali ad esempio l'Equal pay.

La condizione economica svantaggiata dura per tutta la vita: il fenomeno del *gender pay gap* si riverbera anche in un significativo *gender pension gap* (rispettivamente del 30,8% e 32,1% in Europa ed in Italia)¹⁷, ed entrambi contribuiscono a determinare una minore capacità di risparmio femminile rispetto a quella maschile.

Competenze

In termini di partecipazione all'istruzione, di risultati raggiunti e di segregazione nei percorsi accademici intrapresi (soprattutto per l'istruzione di III livello), l'Italia si mostra al di sotto della media europea e al 12° posto tra gli altri Stati Membri.

¹⁵ Definite da Unioncamere ("Rapporto Imprenditoria Femminile 2020") come imprese individuali con titolari donna, società di persone con maggioranza dei soci femminile, società di capitali dove la maggioranza delle quote è in titolarità di donne, imprese cooperative dove la maggioranza dei soci è donna

¹⁶ Job Pricing, GENDER GAP REPORT 2020

¹⁷ Eurostat, Gender pension gap by age group – EU-SILC survey – dati 2017

Nonostante infatti le donne siano mediamente più istruite degli uomini (il 54% del totale dei laureati europei¹⁸ e il 59% di quelli italiani è donna¹⁹, in Italia il voto di laurea medio per le donne è di 2 punti superiore a quello degli uomini), la segregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione è un fenomeno ancora significativamente radicato.

Se le donne sono il genere di gran lunga più rappresentato tra i laureati nelle discipline di insegnamento, psicologico e giuridico (94%, 81% e 64% rispettivamente²⁰), nei percorsi di studio STEM²¹ il divario di genere risulta capovolto, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27% (e al 25% in tutta Europa²²). Questo dato risulta particolarmente preoccupante anche perché fortemente correlato al divario di genere in termini occupazionali e salariali, essendo tali competenze quelle attualmente più richieste e meglio retribuite nel mondo del lavoro.

La disparità di genere si evidenzia anche nella carriera accademica, dove, in Italia solo l'11% dei professori ordinari è donna²³ (molto al di sotto delle situazioni più meritevoli, ad esempio quella degli Stati Uniti, ove le donne raggiungono comunque solamente il 28%²⁴). Questo fenomeno è rafforzato sia dalle lunghe tempistiche del percorso professionale accademico, che prolunga nel tempo gli effetti di una ancor maggiore segregazione femminile dei decenni precedenti, e sia da un effetto "imbuto", che accentua la disparità durante i diversi avanzamenti di carriera (a titolo esemplificativo, la percentuale di donne a livello di assistenti professori si più che dimezza a livello di professori ordinari, passando dal 50% al 22% in Finlandia, dal 47% al 28% negli Stati Uniti e dal 33% all'11% in Italia).

Tempo

La dimensione che descrive l'impiego del tempo, in particolar modo di quello non remunerato dedicato alle attività di cura della casa o della famiglia / degli altri (quali ad esempio figli, genitori, anziani, degenti) e alle attività sociali e ricreative, mostra l'Italia al 17° posto, con uno squilibrio significativo rispetto al tempo dedicato dalle donne a famiglia e casa rispetto agli uomini (l'Italia è ultima in Europa in questa categoria) e una situazione opposta per le attività di svago.

Se è vero infatti che in tutta Europa la percentuale di donne coinvolte in attività di assistenza e cura non remunerata è sempre più alta di quella degli uomini, la situazione italiana è significativamente sbilanciata: considerando il divario di genere nella cura della casa, l'Italia è fanalino di coda in Europa con l'81% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini (in confronto con il 79%-34% in Europa ed il 74%-56% in Svezia). L'assunto che la gestione della casa e dei figli sia primaria o esclusiva responsabilità delle donne crea, oltre a

¹⁸ Eurostat

¹⁹ Report AlmaLaurea – Profilo dei laureati 2020

²⁰ Ibidem

²¹ *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, ovvero le discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica)

²² Dati Eurostat 2017 per discipline in area STEM

²³ Dati del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca per l'anno accademico 2019/2020

²⁴ Secondo le stime dell'European University Institute – tali dati, risalenti al 2017, stimano per l'Italia l'11,4% di professori ordinari donna

un significativo dispendio di tempo, anche un aggravio psicologico. Questo fenomeno si è inoltre significativamente e immediatamente inasprito in conseguenza al CoViD-19.

Guardando la differenza tra i lavoratori donne e uomini che si dedicano ad attività sportive, di svago o culturali fuori casa, in quasi tutta Europa la percentuale è più alta per i lavoratori che le lavoratrici, con l'eccezione della Finlandia, l'Ungheria e la Danimarca: i fattori culturali e la quantità di tempo «libero» a disposizione sono i principali fattori a guidare questa disparità.

Potere

La fotografia italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è significativamente migliorata, soprattutto grazie ai risultati in termini di partecipazione femminile ai consigli di amministrazione. A oggi la presenza femminile risulta superiore alla media europea, principalmente grazie a iniziative quali la Legge Golfo-Mosca: la quota di donne negli organi di amministrazione delle società quotate si avvicina al 40% (38,8% nel 2020), quasi quattro volte di quella registrata prima dell'applicazione della Legge (11,6% nel 2012); nelle società pubbliche le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014 (17,5%). Tuttavia è ancora rilevante la disparità nelle aziende non soggette alla Legge (dove la partecipazione si attesta solo intorno al 18%²⁵) e in confronto ai paesi più avanzati in Europa (quali la Francia, con una rappresentanza intorno al 44% ed estensione delle quote ad aziende non quotate con più di 250 addetti).

Rimangono tuttavia significative le discrepanze in posizioni apicali di altra natura.

La partecipazione agli organi apicali della pubblica amministrazione è più o meno allineata alla media europea a livello nazionale (con il circa 35% tra Governo e Parlamento), sebbene sia più arretrata rispetto ai Paesi più avanzati (quali ad esempio Svezia, Finlandia, Francia) che hanno ormai raggiunto la parità, mentre rimane più marcato il divario a livello di enti regionali e locali (al di sotto del 20%), dovuto anche a mancanza di norme e minor attenzione mediatica.

Infine, la rappresentanza femminile negli organi apicali degli enti di rilievo in ambito socio-culturale (es., istituti di ricerca, aziende pubbliche di servizio radiotelevisivo, comitati olimpionici) risulta ancora molto ridotta, e lontana dai paesi più meritevoli (che hanno de facto raggiunto la parità).

Impatto del CoViD-19 sulla condizione femminile

Nel presente documento vengono presentate statistiche e misurazioni rispetto alle misurazioni più attuali, spesso concernenti l'anno 2019. E' però necessario considerare che gli effetti della pandemia da CoViD-19 hanno in generale determinato dinamiche economiche e sociali che aggravano il fenomeno della disparità di genere.

Questo è affermato non solo dalle principali e più autorevoli fonti di informazione, ma trova conferma anche nei primi dati di sintesi disponibili. I più recenti dati ISTAT mostrano²⁶ come il decremento di occupati di genere femminile sia approssimativamente 2,5 volte superiore rispetto alla controparte maschile anche in ragione dell'alta presenza femminile nei settori più colpiti dalla pandemia quali i servizi domestici, il comparto alberghi e ristorazione, le attività

²⁵ Cerved-Fondazione Marisa Bellisario, 2020

²⁶ Su base annuale (dicembre 2019-dicembre 2020)

ricettive e il commercio. Inoltre, nel solo mese di dicembre 2020, su circa 100.000 occupati in meno²⁷, un allarmante 98% è di genere femminile. Le stime dell'International Labour Office (ILO) sul tasso di disoccupazione confermano questa dinamica particolarmente negativa per le donne anche a livello europeo (il tasso di disoccupazione femminile è aumentato del +16% su base annuale) ed è particolarmente accentuata in Italia (+30% per lo stesso indicatore).

Le disparità territoriali

Un'analisi territoriale della situazione italiana rispetto ai traguardi fissati dalla Strategia di Lisbona rende evidente che i deludenti risultati italiani nella classifica del Gender Equality Index sono collegati in larga parte ai dati riferiti alle Regioni meridionali.

In ordine all'obiettivo Lavoro fissato a Lisbona (60 per cento donne occupate entro il 2010) il tasso di occupazione femminile²⁸ al Nord, 11 anni dopo, risulta ancora un punto indietro: 59 per cento. Il Mezzogiorno è fermo al 32,5 con alcune regioni (Campania, Sicilia) al 28-29 per cento. L'incidenza dei Neet²⁹ (giovani donne che non studiano e non lavorano) nella fascia 15-29 anni è del 19,7 per cento al Nord e del 34,2 per cento nel Mezzogiorno, con punte del 36,2 (Campania). Le donne laureate o con altri titoli terziari nella fascia d'età 30-34 anni³⁰ sono il 37,1 per cento al Nord e il 27% al Sud: in entrambe le aree il numero delle laureate donne supera quello dei laureati uomini (rispettivamente 25,6 e 15,8 per cento) pur restando lontano dalle medie europee (46,1 per cento). Ciò conferma, oltre alle disparità territoriali, anche il "paradosso italiano" per cui a un maggior numero di donne qualificate non corrisponde un maggior numero di occupate. In ordine all'obiettivo Asili Nido fissato da Lisbona a 33 posti ogni cento bambini entro il 2010 (quota da raggiungere col concorso tra pubblico e privato), undici anni dopo³¹ il Nord è al 29,2 per cento e il Sud al 22,6 per cento. Tra le Regioni del Nord solo 4 (Valle D'Aosta, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, provincia autonoma di Trento) superano la quota. Nessuna del Sud si avvicina nemmeno al traguardo: 4 Regioni (Abruzzo, Campania, Basilicata e Calabria) sono sotto quota 20 per cento.

Contribuire attivamente al superamento dei divari territoriali costituisce una delle principali condizioni per l'effettiva realizzazione della presente Strategia. Nell'ambito delle dimensioni trattate (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere), potranno essere identificati dei valori target specifici per il Mezzogiorno, ovvero quote di miglioramento specifiche e misurabili da raggiungere entro il 2026.

L'azione di Governo sarà orientata a modulare l'entità delle misure proposte dalla Strategia in funzione dei divari presenti sul territorio, in modo da garantire che il progresso nei vari indicatori sia più consistente nelle aree caratterizzate da maggiori ritardi.

Tale aspetto è dirimente in quanto politiche di genere neutrali rispetto al territorio possono anche generare effetti di amplificazione dei divari.

²⁷ Rispetto al mese di novembre 2020

²⁸ Dati Istat 2020

²⁹ Dati Istat 2020

³⁰ Dati Istat 2019

³¹ Indagine Istat 2019-2020

Visione e ambizione quinquennale

La Strategia nazionale per la parità di genere si inserisce nel solco tracciato dalla Strategia dell'Unione Europea (*Gender Equality Strategy 2020-2025*) e dai suoi obiettivi ed è costruita a partire da una visione di lungo termine per l'Italia che ne rappresenti lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere.

Questa visione è declinata poi in una ambizione quinquennale che rappresenta invece l'obiettivo da perseguire nello specifico periodo 2021-2026, poi ulteriormente articolata in 5 priorità strategiche, con il fine di guidare l'azione di governo lungo cinque dimensioni prioritarie di intervento.

La visione per l'Italia sulla parità di genere è:

Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.

Tale visione è elaborata considerando non solo l'orientamento istituzionale e il contributo delle numerose parti sociali coinvolte, ma riprende anche i principi enunciati dall' Art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana: “[...] E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana [...]”.

L'ambizione quinquennale della Strategia delinea un chiaro obiettivo da perseguire:

Guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.

L'ambizione declina in maniera quantitativa e misurabile l'obiettivo complessivo da perseguire in termini di progresso sulla parità di genere, utilizzando la classifica calcolata dall'EIGE e il punteggio attribuito da esso a ogni paese europeo, a valle della valutazione di una serie di dimensioni, in piena coerenza con le 5 priorità strategiche della Strategia.

L'ambizione definisce sia un obiettivo complessivo in termini di punteggio assoluto (“guadagnare 5 punti”) sia un obiettivo relativo rispetto agli altri paesi europei, tanto nell'orizzonte di azione della Strategia (“posizionamento migliore della media europea entro il 2026”) quanto negli anni successivi (“raggiungere la top 10 in 10 anni”). La Strategia infatti intende declinare le iniziative che portino a un sensibile miglioramento del paese e a riaffermarne un ruolo di avanguardia a livello europeo.

È opportuno notare che il punteggio e la classifica EIGE misurano, in linea generale, la differenza tra diversi indicatori calcolati per donne e uomini. L'ambizione è strettamente legata al miglioramento della situazione del genere femminile, storicamente svantaggiato. Un miglioramento dei punteggi dovuto al peggioramento della condizione maschile o del genere storicamente avvantaggiato, anziché ad un miglioramento effettivo della condizione femminile

o del genere storicamente svantaggiato, non rientra tra gli obiettivi della Strategia. La medesima considerazione si applica in caso di peggioramento degli score degli altri paesi europei, poiché sottintenderebbero un aggravio della situazione femminile nell'Unione Europea.

Per perseguire l'ambizione vengono anche definite 5 priorità strategiche, una per ciascun pilastro della Parità di Genere, volte a delineare e guidare l'azione di governo:

- **Lavoro:** Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;
- **Reddito:** Ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.
- **Competenze:** Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.
- **Tempo:** Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.
- **Potere:** Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentanza di genere.

Indicatori e target

Partendo dalla visione e dall'ambizione, e considerando le priorità strategiche, viene definito un insieme di indicatori volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere.

Per tali indicatori, oltre al valore attuale, viene identificato anche un valore target, ovvero l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere, entrambi strumenti volti a guidare l'azione di governo e monitorare in ultima istanza l'efficacia di tutte le iniziative.

Gli indicatori sono selezionati tra quelli calcolati da diverse fonti autorevoli quali Ministeri (ad es., il Ministero dell'Istruzione e quello della Ricerca), istituzioni europee e sovranazionali (ad es., OECD), istituti di statistica (ad es., ISTAT, Eurostat, Eurispes), associazioni di categoria (ad es., Unioncamere) et similia. Di seguito sono dettagliati gli indicatori proposti ed i rispettivi target, divisi per le 5 priorità strategiche.

Il set di indicatori di seguito proposto sarà arricchito e integrato con ulteriori indicatori di monitoraggio dei risultati della strategia, appositamente selezionati in linea con quanto indicato nel paragrafo "Attuazione e Monitoraggio delle Strategie".

Lavoro

Con l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale di genere, aumentando la partecipazione femminile nel mondo del lavoro, con particolare attenzione all'inclusione dei genitori donna e all'attività di imprenditoria femminile, vengono misurati:

- **Incremento del tasso di occupazione femminile.** In linea con l'obiettivo posto nel PNRR, la Strategia intende contribuire all'aumento del tasso di occupazione femminile di quattro punti percentuali, collocando l'Italia in linea con gli altri Paesi comparabili. La riconosciuta rilevanza attribuita a tale obiettivo anche nella Strategia, discende dalla considerazione dei gravi effetti della crisi pandemica sul divario di genere nelle dinamiche occupazionali a cui si aggiunge l'obiettivo specifico relativo alla **differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile**³² - Nel 2019³³, questa differenza è di circa 27 punti percentuali ("p.p.") e il target è, pertanto, di ridurla a meno di 24 p.p.: obiettivo sfidante, soprattutto dovendo fattorizzare anche l'impatto ulteriormente negativo della pandemia, ma comunque raggiungibile, poiché corrisponde ad uno sforzo comparabile a quello effettuato da Paesi europei simili all'Italia (ad es., il Regno Unito ha visto una riduzione del divario di 2,3 p.p. negli ultimi 5 anni, partendo da una situazione analoga a quella italiana);
- **L'ulteriore aggravio in termini di differenza di tasso di occupazione femminile per le donne con figli** (rispetto alle donne senza figli)³⁴ – Tale aggravio (da sommarsi alla differenza di tasso occupazionale tra i generi) è attualmente di circa 12 p.p. e l'obiettivo

³² Misurato in ETP (Equivalenti a Tempo Pieno), secondo quanto calcolato dall'OECD, in maniera da catturare anche la strutturalmente diversa diffusione del part-time tra uomini e donne

³³ Situazione pre impatto CoViD-19.

³⁴ Ulteriore divario occupazionale delle madri, calcolato confrontando la differenza di tasso occupazionale delle donne e degli uomini senza figli e quello di madri e padri su base unitaria (per lavoratrice, e non in ETP), su basi Istat e Eurostat, dati al 2019

è di ridurlo a meno di 10 p.p., allineandosi alla media europea (con 9-9,5 p.p.³⁵) o a Paesi comparabili (il valore è di circa 9 p.p. in Spagna e circa 8 p.p. in Francia);

- La **percentuale di imprese “femminili”³⁶ rispetto al totale delle imprese attive** – la percentuale, attualmente al 22%, dovrebbe raggiungere il 30% circa, cercando di allinearci al contesto europeo e implicando un progresso di meno di 1,5 p.p. all’anno.

Reddito

Con l’obiettivo di diminuire i differenziali retributivi di genere, in particolare nel settore privato e per le posizioni che richiedono un livello medio-alto di competenze tecniche e manageriali, vengono misurati:

- Il **gender pay gap nel settore privato**, ovvero la differenza tra il salario mediano femminile e quello maschile³⁷ - tale valore è attualmente³⁸ al 17% e l’ambizione è di ridurlo a circa il 10%, con una riduzione più sfidante di quanto avvenuto in Italia negli ultimi anni (ad es., in Italia il progresso è stato di circa 3 p.p. dal 2013 al 2018) per avvicinarci alla situazione europea (in Svezia, il *pay gap* è già all’11,5%). Potrà anche essere preso in considerazione e misurato l’obiettivo di ridurre il *gender pension gap* che deriva anche dalla minore partecipazione femminile al mercato del lavoro, dal differenziale salariale, dalla presenza di carriere contributive più brevi e frammentate.
- Il **gender pay gap per i lavoratori laureati³⁹** – la differenza salariale sale al 22%⁴⁰ considerando solo i lavoratori laureati, da ridurre al di sotto del 15% (tra il 2013 ed il 2017 si è avuta già una riduzione di 3 p.p. in alcuni settori selezionati quali ad es., attività professionali, scientifiche e tecniche).

In generale, come già indicato nell’analisi di contesto, per tale ambito si procederà anche attraverso ulteriori strumenti ed eventuali indicatori dedicati (quale quello relativo *all’Equal pay*), al fine di tener in conto dei diversi fattori che influenzano complessivamente il divario retributivo di genere (come le differenze in termini ore lavorate, tipo di lavoro, dimensione delle aziende, ecc.).

Competenze

Con l’obiettivo di garantire l’accesso e lo sviluppo paritario delle competenze matematico-scientifiche per ridurre la disparità di genere nel mondo della scuola, vengono misurate:

- La **percentuale di studentesse di 5^a superiore che non raggiunge i livelli minimi di competenze in matematica⁴¹** – tale valore è a oggi del circa 50% contro il 36%

³⁵ Assumendo una proporzione di 1, 2 e 3+ figli allineato a quello italiano (circa 51%, 41%, 8%), fonte dati Eurostat

³⁶ Secondo quanto calcolato dal “IV rapporto sull’Imprenditoria Femminile” redatto da Unioncamere

³⁷ In delta percentuale rispetto al salario mediano maschile, calcolato da Eurostat

³⁸ Dato al 2018

³⁹ Ovvero la differenza tra la retribuzione lorda oraria media per i dipendenti donne e uomini con titolo di studio pari almeno alla laurea, dati ISTAT al 2017

⁴⁰ Dato al 2017

⁴¹ Rispetto al totale delle studentesse secondo quanto calcolato dall’Istituto Invalsi sulle prove PISA 2018 per studenti del 13° grado

degli studenti maschi: l'obiettivo minimo è di portare la percentuale a un valore inferiore al 35%⁴², per annullare almeno la differenza tra i generi, senza prescindere da un insieme di azioni volte ad aumentare il livello di competenza per tutti gli studenti;

- La **percentuale di studentesse donna che si iscrivono ai corsi di laurea in discipline “STEM”**⁴³ - tale percentuale, rispetto al totale degli iscritti⁴⁴ è a oggi pari al 27%, valore da incrementare almeno al 35% circa, continuando nella traiettoria di progresso avvenuto negli ultimi anni nel nostro paese e avvicinandoci ai valori dei migliori paesi Europei (ad es., in Svezia la percentuale già oggi raggiunge il 32%);

Con l'obiettivo di incrementare la partecipazione femminile nel mondo accademico, si misura:

- La **percentuale di professori ordinari**⁴⁵ **donna** rispetto al totale – questo valore che si attesta attualmente al 25% andrebbe allineato al 40% circa, ovvero alla quota di professori donna nel livello precedente della carriera accademica (Livello II), pari al circa 39% del totale⁴⁶;

Con l'obiettivo di aumentare le competenze digitali e delle tecnologie informatiche e di comunicazione (“ICT”) del genere femminile, si misura:

- La **percentuale di donne con competenze digitali “sopra la media”** sul totale della popolazione femminile – a oggi solo il 19% risulta “sopra la media”, valore al di sotto sia della controparte maschile che della media europea femminile (già oggi al 30%): l'obiettivo è di aumentare le competenze digitali fino a raggiungere un 35% circa, allineandosi a paesi a noi più simili quali la Spagna e l'Irlanda (oggi al 33-35%, con recente progresso di anche 10 p.p.), e comunque al di sotto dei più meritevoli con valori sopra il 50%.

Tempo

Con l'obiettivo di ridurre l'onere di genitorialità e di accudimento principalmente a carico delle madri e di promuovere una più equa divisione dei suddetti compiti tra i generi, anche assicurando un'offerta accessibile e di qualità di servizi per l'infanzia, si misurano:

- La **percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità**⁴⁷ – a oggi solo il 21% degli aventi diritto, il target è di superare il 50%, guardando a esempi meritevoli di Paesi europei che hanno istituito il congedo parentale obbligatorio per legge e supportato dalle Istituzioni, ove la quota raggiunge valori molto superiori (ad es., in Svezia è pari al 70%); in aggiunta a questo indicatore verrà considerata anche la percentuale di padri che attualmente utilizzano congedi di paternità non obbligatori.

⁴² Si noti che la differenza tra studentesse e studenti nelle altre discipline è, in generale, molto meno accentuato ed il fenomeno appare più grave nelle regioni del mezzogiorno

⁴³ Corsi di Ingegneria, Manifattura e Costruzioni, corsi di Tecnologie Informatiche e delle Comunicazioni, codici FT0E 6, 7 e similia

⁴⁴ Dati del MIUR, per l'anno accademico 2019/2020

⁴⁵ Considerati quelli di Livello I – Fonte dati MIUR Open Data

⁴⁶ Fonte dati MIUR Open Data – Dati al 2019

⁴⁷ Da “Osservatorio sui conti pubblici Italiani, pubblicazione “Congedi parentali e di maternità/paternità: chi si prende cura dei minori?” di marzo 2021”, elaborazione su dati INPS.

- **La disponibilità di posti in asili nido esistenti**, sul totale dei bambini aventi diritto (bambini di età inferiore ai 3 anni)⁴⁸ – tale valore è attualmente del 25% circa, con differenze sostanziali sul territorio: l'obiettivo duplice è quindi di superare il 50% di copertura a livello nazionale, raggiungendo però almeno il 33% (ovvero il valore minimo indicato dall'Unione Europea nel 2010) in tutte le regioni italiane. L'obiettivo appare sfidante, ma raggiungibile, guardando sia a economie europee simili all'Italia, quali il Belgio o la Francia, ove l'indicatore raggiunge il 51% e sia molte regioni italiane che hanno già raggiunto livelli premianti, quali ad esempio il 40% dell'Emilia Romagna o il quasi 50% della Valle d'Aosta. Un significativo impegno è necessario soprattutto nelle regioni del mezzogiorno, dove il livello medio rimane sotto la soglia del 15%.

Potere

Con l'obiettivo di promuovere una maggiore e più equa rappresentanza femminile nei ruoli di leadership economica, si misurano:

- **La quota di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate** totale dei componenti⁴⁹ - tale valore è attualmente del 38,8%, e il target è di superare il 45% raggiungendo una sostanziale parità di genere, come da esempi di Paesi europei (e non) più meritevoli (quali Francia, Islanda e Norvegia) che hanno già oltrepassato il 45% di partecipazione femminile nei consigli di amministrazione. Nell'ambito della Strategia si potrà prevedere l'estensione alle società pubbliche dell'obiettivo di superare l'attuale percentuale del 28,8% della presenza di donne nei Consigli di Amministrazione.
- **La quota di donne in posizioni apicali e di direzione**⁵⁰, sul totale di tali posizioni - a oggi la quota appare del circa 24% e l'obiettivo è di raggiungere il 35% circa, guardando anche a realtà di paesi quali Spagna e Svizzera (a oggi sopra il 33%) che hanno visto un incremento di circa 4 p.p. negli ultimi 5 anni, e comunque al di sotto di paesi quali la Svezia (che superano già a oggi il 40%).

Con l'obiettivo di assicurare un'equa rappresentanza dei generi nei diversi livelli istituzionali e di governo, promuovendo un'uguale possibilità di partecipazione politica, si misurano:

- la quota di donne nominate negli enti pubblici, nelle autorità indipendenti e degli organi di garanzia delle magistrature.
- la **quota di donne nei consigli regionali**, sul totale degli eletti nei consigli regionali⁵¹ - la quota è oggi mediamente del circa 21%: il target è di raggiungere almeno il circa 40% a livello medio nazionale e idealmente anche per i singoli consigli regionali, seguendo l'esempio di regioni quali ad esempio l'Emilia Romagna dove la percentuale è già pari al 38%;
- **Il numero di leggi elettorali regionali che includano principi di parità di genere** sia nelle liste elettorali (ovvero requisiti di genere nella composizione delle liste) sia

⁴⁸ Espressa come percentuale di posti disponibili su totale potenziali utenti – Fonte dati ISTAT report Asili nido 2017-18

⁴⁹ Secondo i criteri già espressi dalla legge 120/2011 (c.d. "Legge Golfo-Mosca")

⁵⁰ *Senior management* e *middle management*, secondo quanto calcolato dall'International Labour Organization ("ILO")

⁵¹ Secondo quanto elaborato da Openpolis (Settembre, 2020)

nell'espressione del voto (ad es., preferenza di genere o doppia preferenza), secondo quanto definito dalla legge 165 del 2004 e secondo il riscontro del Senato della Repubblica presentato nella nota 220 dell'Agosto 2020 – a oggi solo 15 consigli regionali applicano tali principi⁵², l'obiettivo è di vederli applicati in tutti e 21 i consigli regionali.

- la quota di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti.

⁵² Anche la Provincia Autonoma di Trento ha una propria legge in materia, la n. 4 del 2018.

Le misure

Il presente capitolo illustra le principali misure previste per il raggiungimento degli obiettivi menzionati nel presente documento. In via preliminare si individuano alcune misure di natura trasversale, abilitanti rispetto all'intera Strategia. A seguire sono invece descritte le misure concernenti le cinque priorità strategiche (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo, Potere) per grado di affinità. Si consideri che ciascuna iniziativa può avere effetti sulle altre priorità e può contribuire direttamente o indirettamente al cambiamento del contesto socio-culturale di riferimento ed al superamento degli stereotipi di genere.

Va inoltre evidenziato come le misure qui proposte in alcuni casi facciano riferimento, valorizzandole, alle attività parlamentari e governativa già in corso, che congiuntamente a quanto previsto dal PNRR e dalla politica di coesione contribuiranno al raggiungimento dei target posti dalla presente Strategia. E' il caso, ad esempio, del disegno di legge delega sul *Family Act* attualmente all'esame della Camera dei Deputati, e dei pareri recentemente resi dal Parlamento sulla proposta di direttiva comunitaria volta a rafforzare la parità retributiva tra uomini e donne.

La Strategia potrà infine essere integrata con ulteriori misure di carattere generale che possono tuttavia nel loro attuarsi avere effetti diversi sul genere (ad es. riforma degli ammortizzatori sociali) secondo l'approccio di *gender assessment* delle politiche richiesto dall'UE e codificato dall'EIGE.

Misure di natura trasversale

- **Promozione del *gender mainstreaming* e del bilancio di genere.** Misure per l'integrazione della prospettiva di genere in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e politica e per la diffusione di strumenti idonei a consentire di valutare l'impatto delle politiche pubbliche in chiave di genere (bilancio di genere).
- **Introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa.** Introduzione, anche al fine di rendere trasversale e strutturale il metodo della valutazione di impatto di genere *ex ante*, in tutte le commissioni parlamentari, ad integrazione delle valutazioni di impatto economico, di una valutazione obbligatoria di impatto sulla parità di genere quale metodologia di progettazione e analisi di ogni iniziativa legislativa, regolamentare e politica. Questa analisi potrebbe, identificando gli aspetti normativi, di principio ed implementativi, indicare quale siano gli ambiti di rilevanza per la parità di genere e quale sia l'impatto atteso sulla parità di genere, ponendo le basi per approfondimenti sui principali stakeholder impattati e la misurazione degli effetti (previsti ed effettivi).
- **Considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere.** Considerazione, nel disegno delle norme di legge nonché in tutta l'implementazione della Strategia, della "questione maschile" quale criterio rilevante nell'applicazione di tutte le azioni volte ad una maggiore parità di genere, per assicurare maggiore comprensione e sostegno alla causa da parte dei cittadini uomini nonché un equilibrato cambiamento sociale.

- **Sostegno delle fragilità.** Integrazione della prospettiva di genere legata a situazioni di fragilità (disabilità, disagio sociale ed economico, presenza di situazioni di violenza, sfruttamento lavorativo e caporalato) nella programmazione delle Misure previste dalla Strategia ed adozione di Misure specifiche rivolti a target identificati come fragili.
- Promozione dei principi e degli strumenti del *Gender Responsive Public Procurement* (GRPP) come fissati dal decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 (“Decreto semplificazioni”);
- **Potenziamento delle statistiche ufficiali**, per il rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere, anche amministrativi, tramite ISTAT e il SISTAN, che consentano di produrre statistiche di genere sempre più dettagliate e riferite a diversi ambiti;
- **Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.** Adozione di un protocollo per il linguaggio non sessista e discriminatorio in tutta la Pubblica Amministrazione e nei Pubblici Uffici, nonché sensibilizzazione degli organi di informazione e giornalismo tramite corsi di formazione sul linguaggio sessista e discriminatorio di genere.
- **Istituzione di un “Patto Culturale” tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un’azione collettiva di promozione della parità di genere.** Condivisione e creazione, con tutte le realtà politiche, istituzionali, educative, dell’associazionismo, sindacali, giornaltiche ed affini di un patto per garantire le pari opportunità e parità di genere linguistica e fattuale, nonché la valorizzazione delle differenze individuali a prescindere dal genere, che si muova all’interno di uno schema di valori ed idee condivise;
- **Rafforzamento della promozione di *role model* per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere:** promozione di modelli positivi per la parità di genere e per la decostruzione degli stereotipi di genere e il contrasto all’*hate speech* e alle discriminazioni multiple tramite iniziative educative da realizzarsi in ambito scolastico e universitario e mediante la realizzazione di campagne di comunicazione dedicate, con attenzione anche al target delle donne con disabilità, ed in generale ai rischi legati alle discriminazioni multiple.
- **Promozione della Medicina-Genere specifica.** Iniziative per l’integrazione della prospettiva di genere all’interno della medicina. Se si guarda al Gender equality Index dell’EIGE 2020, l’Italia, nel dominio “salute” segna uno dei punteggi più alti rispetto alla media europea, pari a 88,4. L’aspettativa di vita delle donne in Italia è superiore di 4,4 anni rispetto agli uomini. In questi 15 anni in Italia l’uomo ha aumentato l’aspettativa di vita alla nascita di più di 2,6 anni, la donna invece solo di 1,3 anni. Gli anni di aspettativa di vita superiori delle donne sono tuttavia anni di disabilità e malattia in quanto gli anni di vita sana sono uguali per uomini e donne, e secondo l’EIGE pari a 67.
Per Medicina - Genere specifica si vuole intendere non solo una medicina che prende adeguatamente in considerazione le differenze tra uomo e donna di fronte alla salute e alla malattia, ma anche che la medicina e la chirurgia vengano declinate in base alle differenze di genere. Secondo questo approccio, ogni medico in ogni specialità deve conoscere le differenze di genere delle diverse malattie. Una attenzione particolare verrà riservata anche a temi specifici, tra i quali anche la salute riproduttiva. Un primo passo in questa direzione è rappresentato dal Piano per l’applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, previsto dall’articolo 3 della Legge 3/2018, approvato il 3 giugno del 2019 previa intesa in Conferenza Stato-Regioni. La presente Strategia

nazionale può rappresentare un'occasione importante per fare compiere all'intero SSN un passo avanti anche in ottica di LEA.

Lavoro

Le iniziative connesse agli obiettivi della priorità strategica dedicata al **Lavoro** sono:

- **Defiscalizzazione o incentivi per imprese che assumono donne.** Intervento di defiscalizzazione, o simile meccanismo incentivante, del costo del lavoro per le aziende che assumano lavoratrici, estendendo a più fasce d'età quanto già disposto dalla Legge di Bilancio 2021 (L. 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1, commi 16-19 per l'esonero delle donne over 50 lavoratrici nel biennio 2021-22). Potenziale declinazione tramite taglio percentuale del cuneo fiscale a carico del datore di lavoro sul costo della specifica dipendente, limitatamente a lavoratrici entro dati limiti di retribuzione lorda e di anzianità di servizio (ad es., limitato ai primi anni dall'assunzione). L'obiettivo è di stimolare l'assunzione di una platea significativa di lavoratrici dipendenti nei prossimi anni. Da valutare il potenziale prolungamento del beneficio per altri anni ove la lavoratrice, assunta a tempo indeterminato, abbia perso l'impiego durante la pandemia di CoViD-19. Si potrebbe prevedere di vincolare parte di questi incentivi in continuità con le politiche già in essere.
- **Potenziamento, soprattutto nelle regioni del Sud,** di alcuni incentivi previsti, come la decontribuzione per le assunzioni delle donne, delle misure per un uso efficace del part time, gli incentivi al rientro al lavoro dopo la maternità, e quelle per la creazione di aziende femminili.
- **Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità.** Incentivazione alle lavoratrici, tramite un bonus una tantum, da erogarsi direttamente o come sgravio addizionale alle misure esistenti (ad es., bonus bebè, assegno unico, etc.) e anche proporzionalmente all'ISEE familiare, condizionale alla permanenza nel mondo del lavoro della madre nei mesi successivi al rientro dal congedo di maternità.
- **Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme.** Incentivazione al datore di lavoro, di durata pluri-annuale, tramite taglio percentuale del cuneo fiscale a carico del datore di lavoro sul costo della specifica dipendente, nel caso in cui una dipendente venga promossa, con conseguente aumento di salario, entro i primi mesi dal rientro dal congedo di maternità (da valutare cumulabilità con altri interventi)
- **Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro di lavoratrici a tempo determinato.** Introduzione di sgravi fiscali addizionali proporzionali al cuneo fiscale a carico del datore di lavoro, per le imprese che convertono contratti a termine per sostituzione di maternità in contratti a tempo indeterminato assumendo lavoratrici donne.
- **Incentivi alla creazione di aziende femminili.** Potenziamento del Fondo per l'Imprenditoria Femminile con il fine di incrementare le risorse direttamente erogate alle aziende, ovvero vincolate al finanziamento del circolante e all'emissione di contributi, anche a fondo perduto, ma non destinati alle finalità di promozione attualmente previsti nel veicolo. Ad ulteriore incentivo per l'imprenditoria femminile si potrà sostenere il ricorso al *temporary management* per supportare le imprenditrici, soprattutto con riferimento alle piccole imprese, nell'acquisizione di nuove capacità e competenze manageriali rispetto al mutato contesto produttivo. Un'attenzione particolare sarà riservata alle aree interne e alle periferie che godono meno di una presenza capillare di tecnostutture.

- **Erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili.** Istituzione, all'interno dell'attuale Fondo di Garanzia per le PMI, di uno specifico stanziamento addizionale destinato esclusivamente alle imprese femminili al fine di facilitare l'accesso al credito bancario per l'acquisto di macchinari o realizzazioni di stabili a basso o zero impatto energetico tramite garanzia statale su una determinata parte dell'importo del credito, limitato nel tempo e fino ad un valore unitario massimo per ciascun investimento. Potenziale opzione di agire in continuità con le politiche già in essere. Rafforzamento, nel settore agricolo, delle misure di accesso al credito già attualmente esistenti, a favore delle donne di qualsiasi età.
- **Revisione del supporto alle imprenditrici mamme.** Introduzione di tutele, durante e per i primi mesi dopo la gravidanza o adozione, per le lavoratrici con unica fonte di reddito da lavoro indipendente (quali ad es., partita IVA, imprenditrici, ricercatrici, borsiste...) fino ad un importo mensile massimo e con durata predefinita, a partire da un determinato mese di gravidanza, da concedere ove un simile beneficio non sia erogato da altri enti (ad es., casse di previdenza, assicurazioni, fondi pensione) ed alla luce di una riduzione di fatturato rilevante durante il periodo di maternità obbligatorio.
- **Introduzione di flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori con figli a carico in base a criterio di età.** Introduzione nella norma di legge del diritto al lavoro da remoto volontario, per le mansioni che lo permettono, tenuto conto delle esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'impresa, di un numero prestabilito di giorni lavorativi addizionali di *smart-working* per i genitori con figli fino ad un limite massimo di età, da organizzarsi in accordo con il datore di lavoro per assicurare la continuità e l'efficacia della prestazione lavorativa bilanciando i compiti della genitorialità (tale misura potrebbe essere estesa anche nel caso di accudimento di familiari – care giver). In quest'ottica si dovranno anche sostenere maggiori investimenti nelle tecnologie digitali e nello sviluppo delle capacità manageriali necessarie alla riorganizzazione del lavoro.
- **Uso efficace del Part-time e riduzione del part time involontario.** Adozione di misure volte a ridurre il part-time involontario o part-time obbligato, che rappresenta una delle forme più segreganti dell'occupazione femminile con il fine di supportare le lavoratrici e limitare la diffusione del part-time involontario, anche mediante l'adeguamento normativo di riferimento.
- **Governance e monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda e nella PA.** Per aziende quotate, assegnazione delle responsabilità di monitoraggio della situazione di gender *parity* ad un *diversity manager*, tramite figura dedicata o ad un facente funzione (ad es., Direttore delle Risorse Umane) che riporti al Top Management aziendale. In tutti i corpi della Pubblica Amministrazione, tale funzione potrà essere svolta da una figura che riporti o faccia parte dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità (i.e., CUG).
- **Definizione di norme per l'adozione di una Policy di Genere nelle società pubbliche e private e la divulgazione delle informazioni relative alla gender parity.** Estensione di quanto già definito dal Decreto Ministeriale 3 maggio 2018, per tutte le aziende oltre un determinato numero di dipendenti (soglia definita dalla normativa attuale), dell'obbligo di (i) misurare e analizzare annualmente il proprio divario salariale, (ii) condividere i risultati dell'analisi con i propri dipendenti e con le autorità competenti e (iii) di definire una Policy di Genere, che includa, in caso di esistenti situazioni di disparità, obiettivi di miglioramento e azioni concrete che l'azienda

intende perseguire per la promozione di una maggiore parità di genere. Da valutare di estendere l'obbligo per le aziende quotate alla pubblicazione dei risultati, degli obiettivi di miglioramento e delle azioni sul proprio sito web. Potenziale rafforzamento delle azioni correttive / sanzioni imposte dall'autorità competente in caso di mancato rispetto degli obblighi

- **introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, differenziato in base alle dimensioni/fatturato delle aziende.** Possibilità di certificare le aziende, particolarmente meritevoli rispetto alle tematiche di "gender parity", accompagnandole attraverso meccanismi di incentivazione affinché adottino adeguate politiche aziendali per ridurre il gender gap in tutte le aree più "critiche": opportunità di crescita in azienda, parità di retribuzione a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. Potranno essere valorizzate anche le politiche aziendali che adottino specifiche misure (anche discriminazioni positive) che vadano oltre le specifiche previsioni normative di riferimento. Il sistema di certificazione potrà estendersi anche alle aziende, che operano nel contesto dell'agricoltura sociale, in relazione all'inserimento di nuove posizioni lavorative femminili, anche al fine di potenziare la qualità del lavoro delle donne in agricoltura.

Reddito

Le iniziative legate agli obiettivi della priorità strategica del **Reddito** sono:

- **Definizione del *gender pay gap* a norma di legge per definire con chiarezza le situazioni di illegalità o irregolarità:** Definizione a norma di legge della disparità salariale, con relativa sanzione della sua illegalità e identificazione di soglia limite (ad es., 5% secondo linee guida Commissione Europea).
- **Adozione di sistemi di misurazione di equal pay a livello aziendale,** previo sviluppo di uno studio volto a (1) individuare gli indicatori più adatti per la misurazione dell'equal pay, articolati secondo le diverse caratteristiche che incidono sulla retribuzione dei lavoratori (posizione, qualifica, anzianità); (2) definire una misura di sintesi unica degli indicatori di cui al precedente punto che dovrà essere calcolata dalle aziende private e condivisa (ad esempio tramite pubblicazione sul sito internet aziendale); mettere a punto e fornire alle aziende gli strumenti tecnici di riferimento e supporto per il calcolo degli indicatori e dell'indice di sintesi.
- Definizione delle linee guida per le aziende per l'adozione di una Policy di Genere (cfr. iniziative sotto) e introduzione di normative ad hoc che considerino anche (i) il diritto dei lavoratori di richiedere trasparenza salariale per genere e (ii) il divieto per i datori di lavoro (prospettici) di chiedere informazioni sulle retribuzioni precedentemente percepite dal candidato (in linea con linee guida Commissione Europea).
- **Supporto a madri lavoratrici e padri lavoratori:** Incremento dell'indennità dei congedi parentali, che attualmente è stabilito, per un periodo di 6 mesi, al 30% della retribuzione ordinaria. Aumento dei giorni di congedo parentale per i padri, in continuità con l'aumento a 10 giorni già previsto dalla legge di bilancio per il 2021 per i padri lavoratori dipendenti del settore privato (art. 1, co. 363) e nell'ambito della più ampia strategia del *Family Act*, con l'obiettivo di uno strumento equamente fruito da entrambi i genitori, al fine di superare lo stereotipo della cura esclusivamente

materna.

- **Analisi dei fattori penalizzanti per le donne e creazione di prodotti di credito/micro-credito per donne a basso reddito/vittime di violenza/madri single o divorziate:** Creazione di strumenti di credito agevolato, veicolati tramite il sistema bancario, potenzialmente in forma di scontistica sui tassi di erogazione del credito per donne intestatarie del finanziamento e forme di flessibilità, quali ad es., la possibilità di congelamento di alcune rate del mutuo, per donne in situazione di difficoltà (ad es., neo-divorziate o madri single a basso reddito o inoccupate, donne a basso reddito con genitori a carico, vittime di violenza,...) e per lavoratrici autonome e imprenditrici/professioniste.
- **Riduzione del *Pension Gap* dovuto alla maternità:** Estensione dell'accredito dei contributi pensionistici figurativi per la madre e per il padre per tutta la durata della maternità o della paternità obbligatoria e/o estesa, considerando quindi i periodi di congedo come utili ai fini contributivi. Potrà eventualmente prendersi in considerazione il tema dell'agevolazione dell'accesso anticipato alla pensione per le madri lavoratrici quale strumento per affrontare gli squilibri demografici del nostro Paese e riconoscere la funzione sociale dell'accudimento della prole. La parità salariale infatti costituisce una delle misure di contrasto alla povertà delle donne e delle famiglie, specie per i nuclei monoparentali e successivamente per la terza età.

Competenze

Le iniziative legate agli obiettivi della priorità strategica delle **Competenze** sono:

- **Promozione trasversale del principio di parità di genere in ogni ordine e grado di istruzione e formazione nonché introduzione di nozioni di *gender mainstreaming* nell'attività didattica:** Erogazione di conferenze o lezioni frontali in classe sulla tematica del gender mainstreaming, da tenersi durante le ore curricolari da parte di personale qualificato, con possibile valutazione del numero minimo di ore/interazioni con gli studenti
- **Revisione dei requisiti dei libri di testo e dei materiali formativi per incentivare gli editori a garantire visibilità alle donne:** Revisione dei requisiti per la pubblicazione e/o la raccomandazione d'acquisto dei libri scolastici di scuole primarie e secondarie, per assicurarsi di non promuovere stereotipi di genere, ma al contrario di incoraggiare messaggi di parità ed uguaglianza e promuovere esempi di donne che hanno dato un contributo fondamentale nello sviluppo della conoscenza e della materia in questione, pena la non autorizzazione alla diffusione di tali testi in ambito scolastico.
- **Promozione di interventi a contrasto della dispersione scolastica e della povertà educativa e formativa,** tramite la realizzazione di iniziative mirate a favore non soltanto di giovani donne ma anche rivolte alle più anziane (incluse forme di alfabetizzazione informatica e digitale, di alfabetizzazione finanziaria, nonché sostegno a processi di *skilling* e *riskilling* non discriminatori e in grado di valorizzare le competenze femminili, ecc.)
- **Introduzione di corsi di potenziamento nelle discipline STEM.** Stanziamento di fondi per l'erogazione di corsi facoltativi di potenziamento in discipline matematico-scientifiche (ad es., matematica, fisica, chimica, geometria) e in educazione finanziaria, condotti a scuola, in classe e nei laboratori in orari extra-scolastici destinate a tutte le

alunne e gli alunni iscritti presso quegli istituti scolastici superiori che risultino sotto la media dei test INVALSI-PISA, con disponibilità di posti proporzionali al totale degli studenti iscritti ed in classi ove il numero totale di studenti sia contenuto per favorire una maggiore attenzione da parte degli insegnanti alle esigenze di ciascun partecipante. Da valutare eventuale ulteriore declinazione o inquadramento di "genere".

- **Utilizzo degli spazi scolastici per "centri estivi" tematici in area STEM.** Organizzazione di centri estivi tematici in area STEM per gli studenti delle scuole elementari, medie e superiori volti a promuovere, fin dall'infanzia, le materie scientifiche tramite attività primariamente ludiche e pratiche (ad es., esperimenti realizzati dagli alunni, gite presso laboratori o parchi tecnologici), durante la pausa per le vacanze estive, promossi specialmente tra le studentesse.
- **Rafforzamento dei programmi curricolari di matematica in termini di ore e qualità dell'insegnamento.** Rafforzamento dell'insegnamento di discipline matematiche, tramite ore curricolari aggiuntive di insegnamento di matematica con frequenza obbligatoria, principalmente in quelle scuole medie e superiori ove le carenze in tali discipline risultino particolarmente gravi (ad es., secondo un criterio che tenga conto della proporzione di studentesse con competenze sotto il minimo, come rilevato dai test INVALSI-PISA).
- **Finanziamento di Borse di studio pubbliche a favore di studentesse delle facoltà STEM.** Erogazione di borse di studio pubbliche (oltre ad eventuali borse di studio private o pubblico-private).
- **Potenziamento dei servizi di orientamento scolastico individuale per promuovere l'accesso agli studi delle materie STEM.** Potenziamento dei programmi di supporto psicologico (i.e., psicologi della scuola o degli uffici provinciali di orientamento) delle scuole medie e superiori, volti a fornire orientamento attitudinale e superamento degli stereotipi di genere, trattando in particolare la considerazione per le discipline STEM da parte delle ragazze e l'influenza del background culturale e familiare sulle scelte di percorso accademico e professionale. Tale potenziamento potrà anche avvalersi di programmi di "affiancamento / mentoring" (ad es., con studentesse universitarie che intervengono nelle scuole o si mettono a disposizione per colloqui individuali), incentivando altresì interventi di rappresentanti aziendali in presenza sul territorio o online per vasta diffusione.
- **Revisione delle attività ministeriali e scolastiche per l'orientamento di studentesse e studenti delle scuole superiori al mondo dell'università e del lavoro.** Potenziamento delle attività ministeriali e scolastiche per l'orientamento di studentesse e studenti delle scuole superiori al mondo dell'università e del lavoro, rivolta principalmente alla promozione delle professionalità femminili nei campi STEM e tecnologici, rendendo obbligatoria la visita d'istruzione durante le giornate di "università aperta" per le studentesse e gli studenti di quarta e quinta superiore.
- **Promozione e orientamento per il conseguimento delle qualifiche professionali** in ambiti lavorativi tradizionalmente maschili e viceversa, con la finalità di favorire l'autoimprenditorialità femminile nel settore agricolo.
- **Definizione di un numero di posti riservati alle studentesse nelle facoltà STEM con test di ammissione specialmente negli atenei a bassissima presenza femminile.** Istituzione, in quelle facoltà di università pubbliche o private che prevedono

test di ammissione e che, nei precedenti anni accademici hanno registrato una quota di studentesse inferiore ad una determinata soglia, di un minimo di posti riservati a studentesse, previo il raggiungimento di un punteggio minimo nel test stesso.

- **Supporto a studentesse-madri all' università.** Esenzione dal pagamento della retta universitaria e sospensione del conteggio degli anni di corso per le studentesse madri a partire dalla gravidanza e fino ai primi mesi o anni di vita del figlio, garantendo comunque la possibilità di frequentare le lezioni e sostenere gli esami.
- **Introduzione di quote di genere nei comitati di valutazione del personale docente universitario, nonché valutazione secondo criteri *gender neutral* per la *performance* accademica.** Introduzione di quote di genere nei comitati che si occupano di selezione, nomina e valutazione di tutti i professori (ordinari e non) e in tutti gli organi decisionali collettivi dell'università (ad es., Senato accademico), nonché definizione e applicazione, durante le suddette valutazioni, di criteri oggettivi di valutazione della performance accademica che siano *gender-neutral*, pena decadimento dell'organo e sanzioni per le università, anche proporzionali ai fondi stanziati dal MIUR per l'attività ordinaria.
- **Revisione del meccanismo di allocazione dei fondi del Ministero dell'Università e della Ricerca alle università per considerare la differenza di genere nel corpo insegnante e/o nelle istituzioni accademiche.** Stanziamenti di fondi MUR ad-hoc per le università che raggiungano livelli minimi di rappresentanza di genere nel corpo insegnante, nel corpo ricercatori, nei dipartimenti amministrativi, nel Senato accademico, nel numero di studentesse frequentanti discipline STEM e nei primi professori e ricercatori dell'università ordinati secondo l'H-Index. Da valutare l'eventuale introduzione di ulteriori incentivi o misure sanzionatorie.
- **Potenziamento dei corsi di informatica curricolari e finanziamento di corsi extra-curricolari nelle scuole dell'obbligo per promuovere l'alfabetizzazione digitale scolastica.** Aumento dell'orario minimo di ore di informatica (con introduzione al *coding*) in tutte le scuole, e finanziamento di corsi di potenziamento extra-curricolari (ad es., pomeridiani) di informatica volti al raggiungimento di certificazioni (ad es., ECDL) o simili da svolgersi all'interno delle scuole superiori, con un numero di posti minimo in proporzione alla popolazione scolastica di ciascun istituto.
- **Defiscalizzazione o incentivi per aziende private volti all'erogazione di corsi di alfabetizzazione digitale e informatica post-scolastica per il target femminile.** Stanziamento di contributi a favore di aziende private per l'organizzazione di corsi di alfabetizzazione digitale, su competenze ICT (di base o evolute) destinati alle proprie dipendenti (indipendentemente dal fatto che tali capacità siano richieste nella normale attività lavorativa). Tale misura potrà essere estesa anche alle lavoratrici autonome e imprenditrici/professioniste
- **Organizzazione da parte degli enti pubblici di corsi pubblici e gratuiti di alfabetizzazione digitale e informatica post-scolastica.** Erogazione da parte di enti locali (ad es., comuni, regioni, centri per l'impiego) di corsi e attività di alfabetizzazione digitale, informatica e finanziaria (ad es., uso dei principali software, uso dei social media, nozioni di finanza personale di base) svolti all'interno di strutture pubbliche esistenti (ad es., laboratori di informatica delle scuole pubbliche), con valutazione di possibili meccanismi premianti per promuovere la frequenza di selezionate categorie (donne senza lavoro, donne in congedo di maternità, donne che vorrebbero migliorare la propria posizione lavorativa,...).

- **Formazione obbligatoria per insegnanti sulle tematiche di *gender mainstreaming* e stereotipi di genere, specialmente nelle materie STEM e ad alta segregazione:** Introduzione di corsi di aggiornamento obbligatori, per tutto il personale docente di scuole di primo e secondo grado, pubbliche o private, per promuovere il riconoscimento e la correzione degli stereotipi di genere nel comportamento degli insegnanti e che diano loro strumenti concreti per promuovere, nell'attività curricolare con gli studenti, la considerazione delle discipline ad alta segregazione di genere da parte delle studentesse (specialmente, ma non esclusivamente nelle materie STEM) e degli studenti (specialmente nelle materie letterarie, umanistiche e sociali).

Tempo

Le iniziative legate agli obiettivi della priorità strategica del **Tempo** sono:

- **Misure per favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali.** Estensione del congedo obbligatorio parentale per i padri, anche se lavoratori autonomi, ed alle medesime condizioni della maternità, considerando le *best practice* europee. In aggiunta al congedo obbligatorio, si può considerare l'introduzione, per gli ulteriori mesi di congedo parentale volontario anche non continuativi (ma nei primi anni di età del bambino), di meccanismi che incentivino la condivisione della responsabilità tra i genitori (ad es., l'estensione o l'accesso al congedo facoltativo della madre vincolato o condizionale all'utilizzo del congedo obbligatorio da parte del padre).
- **Adozione di misure ad hoc per la promozione del congedo di paternità.** Versamento una tantum aggiuntivo al c.d. Bonus Bebè o Assegno Unico per i padri che estendono il congedo di paternità oltre il limite minimo previsto per legge per ulteriori mesi aggiuntivi, il quale potrebbe essere aumentato a fronte del rientro a lavoro della madre per un determinato numero di mesi durante lo stesso periodo. Inoltre, al fine di sostenere l'effettivo utilizzo, tali misure potranno essere accompagnate da percorsi di promozione (anche per prevenire eventuali discriminazioni verso i padri), nonché da forme di incentivo alle imprese.
- **Attuazione del piano asili nido, parte del Piano Ripresa e resilienza italiano, al fine di garantire una maggiore offerta di servizi per i bambini da 0 a 3 anni di età.** Ampliamento dell'offerta di posti in asilo nido, tramite lo stanziamento ai comuni di fondi per la realizzazione (ex novo o tramite ristrutturazione) di asili nido, con il fine di garantire un livello minimo di copertura dell'offerta per bambini da 0 a 3 anni di età a livello nazionale entro un limite temporale definito. Tali finanziamenti potrebbero essere distribuiti proporzionalmente alle specifiche situazioni a livello regionale, con particolare attenzione al Sud e alle interne, tenendo conto dell'obiettivo europeo di Barcellona di almeno il 33 per cento di offerta. L'aumento dell'offerta, sia pubblica, sia privata, deve essere necessariamente legato all'intervento di razionalizzazione del sistema di contributi economici per le famiglie con figli già previsto dal *Family Act*, sia in termini di Assegno unico e universale che di riforma fiscale, anche al fine di ridurre il costo delle rette.
- **Potenziamento dei Poli 0-6 e servizi integrativi,** così come già previsto nel Piano di ripresa e resilienza nazionale, e in continuità con quanto previsto nel Piano di ripresa e resilienza nazionale, e in continuità con quanto previsto dal decreto legislativo n. 65 del 2017.

- **Obbligo o sistema di incentivi per grandi aziende con stabilimenti/uffici di realizzare asili nido aziendali o simili.** Creazione di un sistema di contributi a fondo perduto per la realizzazione di asili nido aziendali, con numero minimo di posti, presso stabilimenti o uffici con un numero minimo di dipendenti e siti in condizioni ambientali adatte. Il finanziamento può essere limitato ad una parte dell'importo totale dei lavori e condizionale alla non disponibilità di posti in strutture pubbliche o private nelle zone limitrofe al luogo interessato; Il pagamento dei fondi può essere condizionale all'inizio dell'attività di accudimento.
- **Defiscalizzazione del welfare aziendale ove legato a erogazione di servizi o fondi per asili nido.** Agevolazioni per l'utilizzo degli strumenti di welfare aziendale (ad es., benefit, bonus, etc.) direttamente orientati a fornire supporto alla genitorialità, incluso l'utilizzo di asili nido, mediante detassazione (deducibilità dal reddito del datore di lavoro ed esclusione dalla base imponibile del lavoratore), nonché decontribuzione delle somme erogate a tal fine dall'azienda.
- **Rafforzamento della possibilità di frazionare le ultime settimane di congedo genitoriale per favorire il rientro a lavoro,** ai fini della conciliazione della sfera professionale/lavorativa con i compiti di genitorialità (anche in termini di frazionamento orario, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva).
- **Revisione del regime di defiscalizzazione per i costi sostenuti per servizi di cura di figli piccoli (e.g., baby-sitter), genitori anziani (E.g., badanti) o disabili (e.g., educatori).** Definizione, per norma di legge, della situazione di "non autosufficienza", nonché possibile revisione per armonizzare i regimi di defiscalizzazione o detraibilità delle spese sostenute per l'assunzione di baby-sitter, colf, badanti, educatori e infermieri con regolare contratto che si prendano cura di bambini di età inferiore ad una determinata soglia, o per persone (genitori, anziani, degenti, disabili,...) che necessitino cura e assistenza come certificato dall'ente competente (i.e., non sufficienza temporanea o permanente), con il fine di supportare e riconoscere il ruolo, specialmente femminile, nella cura dei familiari.
- **Promozione dell'assistenza e la cura dell'infanzia, degli anziani, dei degenti e della persona tramite detassazione di beni necessari.** Riduzione dell'IVA al 4% per l'acquisto di prodotti di igiene intima femminile, neonatali, prodotti per l'infanzia in generale e/o di prima necessità (ad es., pannolini, pannoloni per anziani affetti da patologie, assorbenti). Da valutare applicazione della riduzione anche per altri beni di consumo necessari per la prima infanzia (ad es., seggiolini, passeggini, culle).
- **Conversione delle indennità a favore di soggetti fragili (e.g., Indennità di accompagnamento) in ore di servizi garantiti.** Possibilità di convertire le indennità (ad es., Indennità di accompagnamento) in ore di servizi garantiti (ad es., secondo un criterio di equivalenza tra l'importo da ricevere e le ore di servizio di assistenza domiciliare) [altamente preliminare - da valutare]
- **Estensione dell'orario e del periodo scolastico sia tramite lezioni curricolari o con istituzione di servizi scolastici estivi.** Estensione dell'anno scolastico di ulteriori settimane da impiegarsi in attività didattica ordinaria, anche ad orario ridotto, o per l'erogazione di attività ludico-ricreative alternative (ad es., visite scolastiche, centri estivi STEM, attività di laboratorio di scienze, musica, teatro, cinema), conciliando tale prolungamento con altre attività didattiche già in essere nel periodo (ad es., esami di maturità), per allineare i calendari scolastici, e specialmente la durata della pausa estiva, alla media europea e alle esigenze dei genitori. Valutazione dell'introduzione o

estensione, nelle scuole materne ed elementari, della concessione a tutti i richiedenti, del servizio di tempo pieno o di attività extra-curricolari pomeridiane (ad es., svolgimento dei compiti) con accesso al servizio mensa per il pranzo (al costo stabilito secondo gli attuali criteri di proporzionalità all'ISEE delle famiglie), con il fine di supportare i genitori nel conciliare il tempo lavorativo con la genitorialità, anche attraverso degli Enti locali e del Privato Sociale.

- **Sostenere l'ampliamento del tempo pieno scolastico** con particolare riferimento alle regioni del Mezzogiorno, così come previsto nell'ambito della politica di coesione.

Potere

Le iniziative legate agli obiettivi della priorità strategica del **Potere** sono:

- **Innalzamento dell'attuale quota prevista dalla legge Golfo-Mosca, con possibile estensione ad altre aziende.** Modifica della legge Golfo-Mosca (i.e., quota di genere nei board delle società quotate), per considerare la possibilità di (i) estenderne gli obblighi previsti a tutte le società sopra ad una data soglia di fatturato o di numero di dipendenti; (ii) innalzare l'attuale quota minima per le società quotate già soggette all'obbligo ad una proporzione maggiore di presenza femminile; e (iii) applicare la medesima quota di genere anche ai soli membri esecutivi dei Consigli, evitando così che la presenza femminile sia limitata ai membri non esecutivi di tali organi. Garantire, inoltre, l'effettività della quota per la nomina di amministratore unico (decreto legislativo n. 175 del 2016) mediante la pubblicazione di un report annuale e l'interlocuzione del Dipartimento per le pari opportunità con il socio pubblico inadempiente al fine di superare l'ostacolo al rispetto della quota e poterlo efficacemente superare per il futuro.
- **Introduzione di obbligo di trasparenza e pubblicazione delle *short-list* di selezione (i.e., liste dei candidati considerati per la fase finale della selezione) per i livelli dirigenziali apicali nonché delle *pipeline* per le aziende quotate.** Introduzione di norma di legge che obblighi la pubblicazione, da parte delle aziende quotate, dei profili anonimizzati ma con dettaglio del genere dei candidati, interni ed esterni, considerati nella fase finale di selezione per i ruoli di CEO, CEO -1⁵³ e CEO -2⁵⁴ (o equivalenti), valutando anche l'obbligo aggiuntivo di condividere i dati anagrafici, documenti e altri scambi di informazioni su richiesta dell'organo di controllo competente (ad es., Ministero del Lavoro) con il fine di verificare che candidati di ambo i generi siano stati considerati nel processo di selezione, con pena per la non condivisione o pubblicazione dei dati richiesti.
- **Intervento su legge della par condicio per garantire equo tempo in televisione alle candidate ed ai candidati durante la campagna elettorale.** Proposta di modifica alla legge sulla "Par Condicio", per garantire, durante la campagna elettorale, che candidati di ambo i sessi per ciascun partito ricevano pari esposizione mediatica (ad es., pari minutaggio di air time).
- **Attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia di parità di genere nelle leggi elettorali regionali.** Attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia di leggi elettorali regionali, con l'introduzione di meccanismi di preferenza di genere e requisiti di parità di genere nella composizione delle liste elettorali. In relazione ai

⁵³ Riporti diretti / di primo livello al CEO / Amministratore Delegato

⁵⁴ Riporti di secondo livello (ovvero riporti diretti del primo livello)

Comuni e alla Province prevedere l'introduzione, modificando il testo unico degli enti locali, nei propri statuti e nei propri regolamenti procedure da seguire nelle nomine per raggiungere l'equilibrio di genere e strumenti di sanzione in caso di inattività degli organi.

- **Introduzione di quote di genere negli organi collegiali direttivi della pubblica amministrazione e degli enti pubblici e affini.** Applicazione meccanica di quote di genere anche negli organi collegiali pubblici che dirigono dipartimenti o istituzioni (e.g. Senato accademico), enti (ad es. Ordine dei commercialisti, dei medici, etc.) o che svolgono funzioni di valutazione in concorsi e selezioni pubbliche (ad es., commissione dei concorsi per assunzione nella PA), sperimentazione del mentoring e creazione di apposite banche dati di raccolta di curricula.

Attuazione e monitoraggio della Strategia

La Strategia per la parità di genere agisce in un orizzonte temporale che si conclude nel 2026 ed intende produrre cambiamenti di natura strutturale e duratura.

Per il raggiungimento degli obiettivi ambiziosi posti alla base della Strategia, è necessario attivare efficacemente tutte le componenti istituzionali e della società civile, le quali devono operare in raccordo tra di loro e in una logica di coerenza complessiva.

La parità di genere è priorità dell'intera collettività e tutte le forze in campo devono essere mobilitate e supportate da un sistema di *governance* adeguato.

Le misure previste dalla Strategia saranno attuate dalle Amministrazioni centrali, dalle Regioni e dagli enti locali, sulla base delle competenze istituzionali, tenuto conto del settore di riferimento e della natura dell'intervento.

Per quanto attiene all'azione di monitoraggio della presente strategia, al fine di valorizzare gli obiettivi nazionali della stessa, alla comparazione internazionale verranno affiancati indicatori di monitoraggio (e relativi target) sulla base della produzione statistica nazionale.⁵⁵ La selezione degli indicatori avverrà a seguito dell'opportuno un coinvolgimento non solo di esperti ma anche di rappresentanti istituzionali.

Per l'attuazione della Strategia saranno inoltre coinvolte le seguenti istituzioni ed organismi (elenco non esaustivo):

- Consigliera Nazionale di parità e rete delle Consigliere di parità:
- INPS;
- ISTAT;
- CNR;
- CRUI;
- Banca d'Italia;
- MEF - RGS
- Consob;
- Anac;
- Agcom;
- Antitrust;
- INAPP
- Rete dei Comitati Unici di Garanzia per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Comitato impresa donna presso il MISE

⁵⁵ In particolare gli indicatori potranno essere selezionati attingendo all'ampio insieme di indicatori (128 nel 2019) del Bilancio di genere dello Stato, pubblicato annualmente dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) del MEF.

Saranno altresì stabilmente coinvolte la Conferenza delle Regioni (con una rappresentanza per ciascuna delle tre Commissioni coinvolte), l'Unione delle Province (UPI) e dei Comuni (ANCI) le parti sociali e datoriali e le principali Associazioni e/o Reti di Associazioni impegnate nella promozione della parità di genere.

La *governance* a presidio delle politiche per la parità di genere sarà rafforzata mediante l'istituzione di una Cabina di regia inter istituzionale e di un Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere.

La Cabina di regia, presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata, sarà il luogo deputato alle funzioni di raccordo tra le diverse amministrazioni coinvolte e tra i diversi livelli di governo.

L'osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere, organismo tecnico di supporto alla Cabina di regia, sarà istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri con l'obiettivo di dare attuazione alla Strategia e monitorarne l'attuazione.

Le informazioni alla base del monitoraggio sull'attuazione della Strategia saranno acquisite dal Dipartimento per le pari opportunità, anche mediante un sistema informativo *web based* appositamente sviluppato.

Alla luce degli impatti sul contesto socioeconomico causati dalla pandemia da Covid-19, l'attività di monitoraggio potrà riguardare anche gli effetti a medio e lungo termine della crisi, anche per verificare come le misure previste dal PNRR siano efficaci rispetto agli obiettivi fissati.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

**LINEE GUIDA SULLA
“PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”**

Indice

PARTE PRIMA	2
1. La parità di genere in Italia	2
2. La strategia e gli obiettivi di medio-lungo periodo sulla parità di genere	3
2.1. La Strategia globale.....	3
2.2. La Strategia dell’Unione europea per la parità di genere 2020-2025.....	3
2.3. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026	4
2.4. Il Piano strategico nazionale per la parità di genere e il relativo sistema di governance.	5
2.5. Il <i>Family Act</i>	5
3. Linee di azione del Dipartimento per le pari opportunità	6
3.1. Promozione delle STEM.....	6
3.2. Contrasto alla violenza di genere e prevenzione del fenomeno attraverso il superamento degli stereotipi di genere.....	7
3.3. Azioni mirate a creare una cultura del rispetto	7
3.4. L’impegno al rafforzamento dell’equilibrio di genere nella riforma del pubblico impiego	8
3.5. Promozione della pari opportunità di genere nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.	9
PARTE SECONDA	10
4. Gli obiettivi delle Linee Guida	10
5. Il metodo delle Linee Guida	10
6. La check-list della parità di genere nel rapporto di lavoro con le PP.AA.	11
6.1. Misurazione del fenomeno.....	12
6.2. Procedure di reclutamento e selezione	13
6.3. Cultura manageriale di genere.....	15
6.4. Organizzazione del lavoro.....	17
6.5. Comunicazione e trasparenza interna.....	18
7. Raccomandazioni e passi successivi	18
TERMINI E DEFINIZIONI	20

Le presenti Linee Guida sono adottate in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022 si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il documento si articola in due parti e un'appendice.

La prima parte individua lo scenario di contesto - con specifico riferimento all'ambito della Pubblica Amministrazione - in cui si inseriscono le azioni promosse dal presente documento allo scopo di capitalizzare esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale ed europeo. La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione. Nell'appendice è riportato un glossario dei principali termini riferiti al tema dell'equilibrio di genere.

PARTE PRIMA

1. La parità di genere in Italia

L'Italia si colloca attualmente al 14° posto tra i 27 paesi Ue in tema di parità di genere, ottenendo un punteggio pari a 63,8 su 100 dall'indice sull'uguaglianza di genere¹, calcolato dall'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE - *European Institute for Gender Equality*). Sebbene la tendenza denoti un miglioramento, la lettura disaggregata dell'indice evidenzia le componenti più critiche della situazione italiana nelle posizioni di vertice, nella gestione del tempo e nell'approccio con le conoscenze. Una forte attenzione è sul posizionamento rispetto al mondo del lavoro - specifico ambito di interesse di queste Linee Guida - che con 63,7 punti percentuali è tra i più bassi dell'intera compagine degli Stati membri.

Va aggiunto anche, come sottolineato dalla Commissione europea nella Comunicazione relativa alla Strategia per la parità di genere 2020-2025, che finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

¹ L'indice sull'uguaglianza di genere *Gender equality index* (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>), è uno strumento che monitora le disparità tra uomo e donna nei paesi dell'Unione europea. È stato sviluppato da Eige, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, e si basa sull'analisi di numerosi indicatori relativi ad alcune aree specifiche, i cosiddetti domini, cioè ambiti della vita quotidiana in cui le donne rischiano di trovarsi in condizioni di svantaggio rispetto agli uomini. In particolare: lavoro, denaro, tempo, conoscenza, potere, salute.

2. La strategia e gli obiettivi di medio-lungo periodo sulla parità di genere

2.1. La Strategia globale

A livello globale il tema della parità di genere si impone nelle agende strategiche e negli atti programmatici dei diversi Paesi. Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta, infatti, uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 che gli Stati dell'ONU si sono impegnati a raggiungere.

In particolare, l'Obiettivo 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze"² mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze (compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci) e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione. Il presupposto ad una attuazione della parità di genere è che tale Goal, con il suo set di obiettivi, deve essere integrato in tutti contesti di divario di genere e di investimento strategico, economico e sociale.

2.2. La Strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2020-2025

La Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere (*Gender Equality Strategy*) 2020-2025³, muovendo dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali, imposta una visione e definisce obiettivi politici e azioni affinché, entro il 2025, si possa realizzare un'Unione in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società.

Gli obiettivi sono così riassumibili: porre fine alla violenza di genere; sfidare gli stereotipi di genere; colmare i divari di genere nel mercato del lavoro; raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell'economia; affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere; colmare il

² Obiettivo 5. Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze

5.1: Terminare tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo 5.2: eliminare tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze nelle sfere pubbliche e private, incluso il traffico e sessuale e altri tipi di sfruttamento

5.3: Eliminare tutte le pratiche dannose, come il matrimonio precoce e forzato e le mutilazioni genitali femminili

5.4: riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito attraverso la fornitura di servizi pubblici, le politiche infrastrutturali e di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno della famiglia e a livello nazionale

5.5: Garantire al genere femminile piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità per la leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica

5.6: Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al programma d'azione della Conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo e la Piattaforma d'azione di Pechino e i documenti finali delle conferenze di revisione

5.a: intraprendere riforme per dare alle donne pari diritti alle risorse economiche, così come l'accesso alla proprietà e controllo del territorio e altre forme di proprietà, servizi finanziari, l'eredità e le risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali

5.b: Migliorare l'uso della tecnologia, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment delle donne

5.c: adottare e rafforzare le politiche e la normativa applicabile per la promozione della parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze a tutti i livelli.

³ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni (COM 2020 del 5 marzo 2020).

divario di assistenza di genere e raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

Fondamentale è integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale di genere in tutte le politiche e le principali iniziative dell'UE per far fronte alle complesse sfide su temi centrali– tra cui i cambiamenti climatici e la trasformazione digitale – che impattano significativamente sulla qualità della vita di uomini e donne.

2.3. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026⁴, adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma *Next Generation EU*, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui *l'empowerment* femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi.

Conseguentemente, i progetti inseriti nel PNRR mirano a rafforzare *l'empowerment* economico e sociale delle donne. I progetti riguardano la promozione delle materie S.T.E.M.⁵ (Missione 4 “Istruzione e ricerca”), l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, e la Creazione di impresa femminile, nell'ambito della Missione 5 “Inclusione e coesione”, in collaborazione con il Ministero dello sviluppo economico.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, *target* dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026. L'obiettivo generale quello di consentire all'Italia di guadagnare 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'EIGE, rientrando così nelle prime dieci posizioni rispetto alla 14^a attualmente occupata.

In particolare, la priorità “Lavoro” è finalizzata a creare un mondo del lavoro più equo in termini di opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare famiglia e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Le misure e le iniziative sostenute dal Governo in tale ambito sono declinate secondo questi target ed indicatori:

- I. incrementare il tasso di occupazione femminile, riducendo di almeno 3 punti percentuali il divario con quello maschile (nel 2019 – prima della pandemia – tale divario, calcolato in termini di ETP – Equivalente a Tempo Piano - era pari a circa 27 punti; l'obiettivo è, pertanto, quello di ridurlo a meno di 24 punti);

⁴ Il documento è stato presentato in Consiglio dei Ministri dalla prof.ssa Elena Bonetti, Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, il 5 agosto 2021.

⁵ Acronimo per *Science, Technology, Engineering e Mathematics*.

- II. ridurre a meno di 10 punti percentuali la differenza tra il tasso di occupazione delle donne con figli rispetto a quello delle donne senza figli (attualmente pari a 12 punti, a fronte di una media europea di 9-9,5 punti);
- III. incrementare fino al 30% (rispetto all'attuale 22%) la percentuale di imprese femminili rispetto al totale delle imprese attive, al fine di allinearsi al contesto europeo.

A titolo esemplificativo si richiamano alcune delle principali misure attraverso le quali si declinano i target sopra elencati, per la priorità lavoro:

- Defiscalizzazione o incentivi per imprese che assumono donne.
- Potenziamento, soprattutto nelle regioni del Sud
- Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità
- Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme
- Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro di lavoratrici a tempo determinato
- Incentivi alla creazione di aziende femminili
- Erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili
- Revisione del supporto alle imprenditrici mamme
- Introduzione di flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori con figli a carico in base a criterio di età.
- Uso efficace del Part-time e riduzione del part time involontario.
- Governance e monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda e nella PA.
- Definizione di norme per l'adozione di una Policy di Genere nelle società pubbliche e private e la divulgazione delle informazioni relative alla gender
- Introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, differenziato in base alle dimensioni/fatturato delle aziende

2.4. Il Piano strategico nazionale per la parità di genere e il relativo sistema di governance.

Per dare attuazione alla Strategia, la Legge di bilancio 2022 ha sancito a livello legislativo l'adozione di un "Piano strategico nazionale per la parità di genere", in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere di genere 2020-2025, delineando un sistema di governance multilivello, articolato in un livello di indirizzo politico (Cabina di regia interistituzionale) e in uno di approfondimento tecnico-scientifico (Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere. Tali organismi sono stati costituiti presso il Dipartimento per le pari opportunità.

2.5. Il *Family Act*

Con la legge 7 aprile 2022, n. 32 di delega al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia", cd *Family Act*, sono perseguiti obiettivi ambiziosi volti al potenziamento delle misure dirette a sostenere la genitorialità e contrastare la denatalità, la conciliazione dei tempi vita-lavoro di entrambi i genitori, il sostegno al lavoro femminile e l'agevolazione, per i giovani, nel raggiungimento dell'autonomia finanziaria.

Il *Family Act* è una riforma strutturale delle politiche di supporto alla famiglia che introduce la riforma dei congedi parentali, con l'estensione a tutte le categorie professionali e congedi di paternità obbligatori e strutturali, oltre che l'introduzione di incentivi al lavoro femminile e le detrazioni per i servizi di cura alla promozione del lavoro flessibile.

Importante all'interno della nuova riforma del *Family Act* è l'istituzione dell'assegno unico e universale per ogni figlio a carico, che rappresenta un beneficio economico per tutte le famiglie per ogni figlio a carico, con il quale si semplifica il sistema di contributi economici statali offerti alle famiglie con figli favorendo, altresì, la natalità e l'occupazione femminile.

3. Linee di azione del Dipartimento per le pari opportunità

In tema di *empowerment* di donne e ragazze, il Dipartimento per le pari opportunità si sta muovendo, già da tempo, con iniziative strutturate di "fertilizzazione culturale" agendo lungo due direttrici:

- innalzare il livello di consapevolezza sulla necessità di prevenire la violenza maschile contro le donne, in generale, con una particolare attenzione - all'interno di contesti organizzativi pubblici - alle molestie di genere;
- contrastare le difficoltà di accesso delle donne alle carriere tecniche e scientifiche che, invece, costituiscono e costituiranno sempre più in futuro un importante bacino di opportunità professionali che si stanno aprendo in tutto il mondo.

Questo a partire dalla consapevolezza che l'elaborazione e il monitoraggio di *policy* efficaci in un ambito specifico e contenuto non sono sostenibili e non producono effetti rilevanti se non sono inserite in un contesto complessivo che, di fatto, rimuove qualsiasi tipo di barriera all'uguaglianza di genere.

3.1. Promozione delle STEM

Le competenze nelle materie STEM rivestono un ruolo centrale per il rilancio sociale, culturale ed economico del Paese. Pertanto, al fine di incoraggiare lo studio di tali materie, in particolare da parte delle bambine e delle ragazze, e anche per favorire l'accesso delle donne a professioni in settori maggiormente remunerativi, a partire dal 2017 il Dipartimento per le pari opportunità ha pubblicato diversi avvisi per il finanziamento della realizzazione di percorsi di approfondimento destinati a bambine/i e ragazze/i. L'ultimo avviso, pubblicato a giugno 2020, ha visto un ampliamento della platea dei soggetti che possono candidarsi, essendo diretto non solo alle scuole, ma anche agli enti locali e territoriali, le Onlus, gli enti ecclesiastici nonché le Università pubbliche e private, ed è destinato a bambine/i e ragazze/i di età compresa tra i 4 e i 19 anni. Considerato l'elevato numero di domande presentate, l'Avviso STEM 2020 ha avuto, nel tempo, diversi incrementi delle risorse inizialmente dedicate fino ad arrivare a complessivi 8 milioni di euro stanziati a favore di progetti volti a diffondere e a rafforzare la cultura scientifica nella popolazione femminile.

3.2 Contrasto alla violenza di genere e prevenzione del fenomeno attraverso il superamento degli stereotipi di genere.

Il nuovo Piano Strategico contro la violenza maschile sulle donne 2021-2023, in continuità con il precedente, valorizza il carattere integrato delle politiche e definisce una *governance* multilivello, nella quale tutti gli attori, istituzionali e non, sono chiamati a prestare il proprio contributo. In questo quadro, è emersa la necessità che le politiche di carattere regionale siano affiancate da azioni di sistema a titolarità nazionale, volte ad innalzare il livello qualitativo complessivo dell'offerta di servizi e sostegno alle donne vittime di violenza e a favorire una maggiore omogeneità a livello territoriale.

In tale logica, è stato pubblicato il 4 febbraio scorso l'Avviso pubblico per il finanziamento di iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali delle donne vittime di violenza e dei loro figli⁶.

3.3 Azioni mirate a creare una cultura del rispetto

A partire da giugno 2022 è attiva l'iniziativa "Riforma-Mentis"⁷, promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di FormezPA, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.



L'obiettivo, perseguito attraverso un'attività di auto-formazione online, è di innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti pubblici sul tema delle molestie di genere per:

- riflettere sui segnali deboli, sui contesti e sui comportamenti molesti sul luogo di lavoro;
- approfondire le conseguenze psicologiche, organizzative e legali della molestia sul luogo di lavoro;
- condividere un approccio sulla gestione degli eventuali casi di molestie;
- definire pratiche preventive utili a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del principio della parità di genere;
- individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili rispetto alla protezione delle vittime e alla sanzione degli autori a partire dal numero anti violenza e stalking "1522";

⁶ L'Avviso si struttura in due linee di intervento. La prima Linea (Linea A) è dedicata alla realizzazione di azioni di sensibilizzazione e comunicazione, nonché di interventi educativi, tesi alla prevenzione del fenomeno della violenza attraverso il contrasto degli stereotipi di genere, la promozione di una cultura del rispetto tra uomo e donna, e la stigmatizzazione della violenza di genere. La seconda Linea di intervento (Linea B) intende invece contribuire, mediante progetti innovativi e potenzialmente replicabili anche in altri contesti, al rafforzamento delle reti territoriali anti violenza, con l'obiettivo di migliorare la qualità della presa in carico integrata delle vittime e dei loro figli da parte di tutti i soggetti, istituzionali e non, che operano sul territorio. Il totale delle risorse rese disponibili dal Dipartimento per le pari opportunità per l'Avviso è di 5 milioni di euro.

⁷ Promossa a partire dal 2017 in attuazione del Piano Strategico Nazionale contro la violenza sulle donne (2017-2020) approvato dal Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017 per dare implementazione alla "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica" (c.d. Convenzione di Istanbul).

- rafforzare il ruolo degli organismi di pari opportunità nelle Pubbliche amministrazioni, quali i Comitati Unici di Garanzia, la Consigliera e il Consigliere di Parità, la Consigliera e il Consigliere di Fiducia.

3.4 L'impegno al rafforzamento dell'equilibrio di genere nella riforma del pubblico impiego

In questo contesto si collocano gli interventi definiti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in particolare, nell'ambito delle linee progettuali che impegnano l'Italia in una ambiziosa e organica azione di riforma del pubblico impiego. Tale riforma prevede interventi sul reclutamento e sulle modalità di selezione, sulle competenze, sulla formazione, sulla mobilità orizzontale e verticale, sui principi etici e - in merito al tema specifico - sul rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere.

Gli interventi di riforma sono oggetto di due recenti provvedimenti normativi che rispondono alla primaria esigenza di richiamare e definire chiaramente e specificamente l'uguaglianza di genere nella legislazione del *civil service* e nelle politiche pubbliche per l'occupazione in Italia così come già accade nel quadro regolatorio Europeo, nella convinzione che aspettative chiare e vincolate dalla legge per una forza lavoro diversificata nel settore pubblico e solide misure di responsabilità siano indispensabili per assicurare sistemi di impiego pubblico paritario sul versante del genere. Tali indirizzi, peraltro, sono supportati dai dati relativi alla distribuzione per genere lungo i vari livelli di inquadramento del personale del pubblico impiego, che vede assottigliarsi la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali⁸.

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80:

- contiene disposizioni volte a garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento disciplinate dal decreto (articolo 1, comma 12);
- stabilisce che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8);
- introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un documento unico di programmazione e *governance*, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso - accorpendo, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione (articolo 6). Gli strumenti di attuazione, pertanto, hanno integrato il Piano delle Azioni Positive all'interno dello strumento principe della programmazione

⁸ Nei Ministeri, ad esempio, i dirigenti di prima fascia donne sono il 37% uomini, a fronte di una consistenza complessiva di dipendenti di genere femminile pari al 53% (dati elaborati dal Dipartimento della funzione pubblica). Fonti informative rilevanti sul tema sono:

- RGS (2022), *Uguaglianza di genere e intergenerazionale nei Piani nazionali per la ripresa e resilienza dei Paesi europei*;
- RGS (2021), *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*;
- G7/OCSE, *Dashboard on Gender Gaps*, in particolare la scheda su Italia e comparazione con Paesi G7 e OCSE.

dell'ente, al fine di farne strumento attivo di sviluppo delle persone, anche in chiave di parità di genere.

Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (articolo 5), oggetto del presente documento.

Nel contesto normativo, è interessante segnalare altresì il recente decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio “*Work life balance*”, che si muove nella direzione della valorizzazione degli strumenti a tutela della genitorialità paritaria, dove entrambi i genitori sono partecipi in egual misura delle responsabilità correlate allo sviluppo dei figli, in particolare nei primi anni di età.

3.5. Promozione della pari opportunità di genere nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

Il PNRR prevede che “nei bandi di gara saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell’offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità. I criteri saranno definiti tenendo conto fra l’altro degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 e dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei”

L'articolo 47 del decreto-legge n. 77/2021 prevede, allo scopo di perseguire finalità relative alle pari opportunità, sia generazionali che di genere, e di promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali, nonché l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti, nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all'art. 1 del D.L. 59/2021). In particolare, a carico delle aziende con specifiche dotazioni di organico sono previsti relazioni o rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, l'adempimento di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio e degli obblighi assunzionali, con priorità per giovani, donne e soggetti con disabilità, e altre misure premiali previste nei bandi pubblici.

Al fine di perseguire le suddette finalità, il citato articolo 47, comma 8, prevede l'adozione di specifiche linee guida per la definizione di orientamenti in merito alle modalità e ai criteri applicativi delle disposizioni di cui al medesimo articolo 47, con l'indicazione di misure premiali e modelli di clausole da inserire nei bandi di gara differenziati per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto. Tali linee guida sono state adottate con decreto del 7 dicembre 2021 su proposta della Ministra per le pari opportunità e la famiglia e del Ministro per le politiche giovanili, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le disabilità (pubblicato G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021).

PARTE SECONDA

4. Gli obiettivi delle Linee Guida

Coerentemente con le Strategie delineate nella Parte Prima del presente documento e con il quadro normativo definito a livello europeo e nazionale, le presenti Linee Guida si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Le linee guida sono rivolte a tutte le amministrazioni pubbliche e, in particolare, alle figure che, al loro interno, rivestono i ruoli di vertice o – laddove non coincidenti – ai dirigenti responsabili della gestione delle risorse umane, e hanno la finalità di:

- offrire alle amministrazioni centrali e territoriali spunti pratici e strumenti che possono essere messi in campo e concorrere ad equilibrare situazioni “di fatto” non uguali per quanto attiene agli ambiti di intervento specifici individuati; le misure e gli strumenti identificati devono essere credibili, quindi pensati considerando sia agli assetti organizzativi di enti centrali che di quelli territoriali, efficaci rispetto agli obiettivi e percorribili;
- suggerire un approccio di metodo piuttosto che di soluzione all'introduzione di misure e strumenti, in modo che ogni amministrazione possa introdurre soluzioni nel proprio contesto autonomamente e in maniera convincente.

5. Il metodo delle Linee Guida

Le disuguaglianze di genere rappresentano un fenomeno strutturale e i cambiamenti in questo ambito avvengono in maniera graduale. Per questo è utile che le Linee Guida abbiano un taglio operativo, fornendo strumenti alle amministrazioni e focalizzando su alcune priorità (piuttosto che tentare di affrontare tutte le problematiche legate alla parità di genere nel settore pubblico in Italia).

A questo scopo, gli aspetti su cui si concentra il documento riguardano il rafforzamento della parità di genere nel corso di tutta la carriera lavorativa, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali, ambito in cui - secondo l'evidenza empirica - si concentra il maggiore squilibrio.

In sintesi, le presenti Linee Guida si ispirano ai seguenti principi:

- **consapevolezza:** raccogliere, analizzare e interpretare i dati sul fenomeno della parità di genere nei ruoli apicali come primo strumento per un cambiamento che sia in primo luogo culturale. Sono, pertanto, proposte indicazioni per meglio monitorare e conoscere il fenomeno a livello di singola amministrazione;
- **pragmatismo:** individuare soluzioni, anche temporanee, che possano ingenerare un cambiamento concreto, come con la strategia delle ‘azioni positive’. Sono, pertanto, proposte

indicazioni concrete su come agire nelle diverse fasi di gestione delle carriere, al fine di migliorare la parità di genere;

- **flessibilità:** articolare proposte e strumenti in modo funzionale alla grande varietà di mestieri e di carriere presenti nella PA e a contesti molto diversi per dimensioni, complessità organizzativa, livello di parità di genere. Di qui la proposta di ricorrere a strumenti di metodo - quali la check-list - attraverso cui individuare criteri operativi adattabili a specifiche esigenze;
- **apprendimento:** accogliere nuove esigenze e riorientare le proposte in considerazione di mutamenti rapidi e, a tratti, imprevedibili di scenario e di contesto che possono spostare i focus di attenzione e, quindi, ridisegnare le priorità in brevissimo tempo. Di qui l'idea di disegnare le presenti Linee Guida come strumento dinamico, aperto a possibili revisioni, a cadenza periodica, su iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità.

Proposte e strumenti indicati a seguire si ispirano a questi driver e sono declinati nella formula della “check-list” come suggerimento di metodo per le Amministrazioni per avere contezza e pianificare, in modo simultaneo e integrato, una strategia di *gender balance* che tenga conto della natura multidimensionale del fenomeno.

6. La check-list della parità di genere nel rapporto di lavoro con le PP.AA.

L'elaborazione di una check-list parte dall'individuazione della situazione *as is* e delle aree critiche di intervento che occorre, preliminarmente, verificare. Allo scopo, si invitano le amministrazioni a svolgere un'attività di self-assessment utilizzando come guida le seguenti dimensioni:

- se e in che misura l'amministrazione rende la carriera delle donne una priorità formale supportata da documenti programmatici delle amministrazioni con obiettivi, KPI, parametri, budget, risorse, al pari di qualsiasi altra priorità strategica;
- se e in che misura i dirigenti hanno - tra i loro obiettivi - una responsabilità chiara per la mancata carriera delle donne;
- se e in che misura l'uguaglianza di genere è legata a un sistema di incentivi con premi per i progressi e con sanzioni per le regressioni di fatto;
- se e in che misura l'organizzazione si adopera per aiutare gli uomini a diventare alleati nello sforzo di promuovere la carriera delle donne;
- se e in che misura esistono azioni per formare tutti i dipendenti in merito alla discriminazione di genere e per aiutarli a riconoscere pregiudizi inconsci;
- se e in che misura l'amministrazione garantisce che le donne qualificate siano promosse e facciano carriera nella stessa misura in cui lo sono uomini qualificati;
- se e in che misura sono previsti sistemi organizzati di monitoraggio dei progressi per raggiungere la parità di genere: indicatori quanti-qualitativi puntuali, meccanismi chiari di ricorso e verifica, audit documentali regolari e obiettivi.

6.1. Misurazione del fenomeno

A. Come misurare il fenomeno della parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA

- Valorizzare le esperienze consolidate negli anni e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione del lavoro che sono già ampiamente verificati, a partire dall'esperienza del Bilancio di Genere;
- Inserire i dati sulla *performance* dell'ente relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere (*baseline*) nell'ambito del PIAO, preferibilmente nella sezione valore pubblico, performance e anticorruzione e, per le amministrazioni che adottano la versione semplificata del PIAO, nella parte descrittiva generale dove si fa riferimento all'analisi del contesto interno dell'organizzazione, al fine di dare conto dello stato dell'arte sul fenomeno e ancorare a un riferimento concreto gli obiettivi di miglioramento oggetto di programmazione;
- Operare rilevazioni di dati omogenee nel tempo e scientificamente validate, allo scopo di potenziare l'impatto delle misure e monitorare l'efficacia delle azioni dell'amministrazione a favore dell'uguaglianza di genere da monitorare – anche tramite PIAO - e rendere pubbliche o con gli strumenti della Trasparenza, in particolare rispetto alle seguenti grandezze:
 - ✓ rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico;
 - ✓ differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati);
 - ✓ rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili, ad es.:
 - % donne vs % uomini titolari di part-time;
 - % donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale;
 - % donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale;
 - n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria);
 - ✓ rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale;
 - ✓ elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no);
 - ✓ presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti.

6.2. Procedure di reclutamento e selezione

B. Come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità

Per verificare se l'amministrazione sperimenta una mancanza di attrattività delle proprie posizioni di responsabilità – dirigenziali e non – nei confronti della popolazione femminile, un primo suggerimento è di cominciare a monitorare il fenomeno misurando il numero di candidature femminili rispetto al totale e/o – laddove pertinente (es. per l'accesso a incarichi destinati solo agli interni) la percentuale di candidature di donne sul totale delle potenziali interessate in possesso dei requisiti comparato alla percentuale di candidature di uomini sul totale dei potenziali interessati in possesso dei requisiti maschi. Questa analisi va svolta sugli avvisi già conclusi per poter disporre di un dato comparativo di partenza, e va attivata in modo sistematico sugli avvisi (interni ed esterni) via via emanati per verificare, nel tempo, il trend di miglioramento o meno.

Laddove si riscontri una minore disponibilità delle donne a candidarsi a ruoli di responsabilità, occorre considerare che la letteratura indica come possibile ostacolo all'accesso delle donne ai ruoli di maggiore responsabilità non tanto la scarsa consapevolezza delle proprie competenze, né lo scarso interesse per l'opportunità in sé, quanto la scarsa fiducia nella capacità dell'organizzazione di riconoscere esigenze di conciliazione specifiche che possono riguardare il rispetto della separazione tra tempo del lavoro e tempo per il privato, o la libertà sostanziale di gestire in maniera flessibile impegni e scadenze.

In questi casi, può essere utile muoversi secondo due direttrici: come azione di ingaggio per la specifica esigenza, corredare il bando in oggetto con alcune specifiche informazioni relative alle misure che l'ente adotta per favorire l'inclusione delle donne nei ruoli di responsabilità; come azione di verifica e contenimento di un possibile comportamento organizzativo disfunzionale, attivare una ricognizione puntuale delle misure di aiuto adottate e di quelle che, invece, creano vincoli e ostacoli e del loro impatto.

Al riguardo, la Figura 2 sotto riportata offre alcuni spunti, reperibili più diffusamente al seguente link <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>.

Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality dell'OCSE

Si suggerisce la consultazione del *Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality*, uno strumento predisposto dall'OCSE per fornire alla leadership esecutiva, agli alti funzionari e ai responsabili delle risorse umane delle pubbliche amministrazioni un quadro strategico per l'analisi, l'azione e il monitoraggio per realizzare un servizio civile flessibile, trasparente, equo e basato sul merito, garantendo la partecipazione paritaria di uomini e donne nella forza lavoro pubblica e nei processi decisionali e nei luoghi di lavoro pubblici sensibili al genere.

Il toolkit “pubblica amministrazione” include quattro aree di interesse:

Sistemi di lavoro pubblico
Leadership e responsabilità
Sistemi occupazionali globali
Divari salariali e segregazione

Il toolkit offre, inoltre, numerosi esempi di buone pratiche a livello europeo in ottica di benchmarking. Tra le altre, si segnalano:

- Il monitoraggio e la valutazione della strategia sull'equilibrio di genere dell'Australian Public Service Commission, che prevede la raccolta costante di dati da parte delle amministrazioni;
- I programmi di leadership e formazione in Irlanda;
- Il programma di mentoring per lo sviluppo della carriera in Austria.

C. Come costruire bandi che non riproducano le discriminazioni di genere

La strutturazione delle prove di selezione per l'accesso alle carriere pubbliche si presenta come un processo improntato alla garanzia delle pari opportunità in quanto basato sull'anonimato, sulla definizione preliminare dei requisiti e della loro pesatura e sul mantenimento dell'anonimato fino alla soglia della prova orale.

Taluni aspetti della selezione di personale, che vanno dal linguaggio utilizzato nella *job description* alla strutturazione dei test a risposta multipla, possono celare dei *bias* di genere, che si fanno più evidenti laddove si prevede l'attribuzione di punteggi aggiuntivi in relazione a “titoli” come le esperienze professionali pregresse basate solo sul tempo (es. numero di anni svolti in un certo ruolo) o lo svolgimento di incarichi aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario (ad es. nomine in commissioni o comitati esterni all'amministrazione di appartenenza).

Per ridimensionare l'impatto di queste variabili, si suggerisce di:

- acquisire test di tipo psicologico o attitudinale che risultino conformi alle normative sul *diversity management* (es. ISO 30415:21);

- dotarsi di un modello di competenze che contribuisca a completare la descrizione dei profili professionali;
- preservare l'anonimato nella valutazione (*blind recruitment*) in tutte le fasi in cui questo non contravvenga alla funzionalità del procedimento;
- vagliare accuratamente il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo e delle mansioni ad esso ricondotte dotandosi di formulari da far validare al CUG;
- indicare per la pesatura dei titoli legati all'esperienza professionale criteri in grado di attutire l'impatto della durata temporale, ad es. ricorrendo a intervalli invece che a misurazioni puntuali (es. "fino a 2 anni: punti X" piuttosto che "per ciascun anno: punti X"), in modo da neutralizzare l'effetto negativo di assenze legate alla genitorialità o all'assolvimento di oneri di gestione familiare.

D. Come favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione e alla parità di genere

Accanto al rispetto del principio normativo già contenuto nell'articolo 57, comma 1, lett. a), secondo cui "*Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5*", si suggerisce di:

- prevedere nella composizione della commissione esperti di *assessment* o psicologi del lavoro cui affidare la fase di valutazione delle *soft skills*, in coerenza con il modello delle competenze adottato;
- curare la composizione delle commissioni giudicatrici - oltre che nell'equilibrio di genere - anche valutando come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del *diversity management* ed evitando la nomina di membri dichiaratamente portatori di pregiudizi di genere e di altro tipo (eventualmente mediante l'ausilio di *white list* da popolare nel tempo);
- formare su queste tematiche il proprio personale addetto al reclutamento, in modo da avere un presidio interno in grado di offrire supporto alle commissioni e assicurare l'adeguato presidio della procedura;
- fornire indicazioni chiare sui criteri per l'attribuzione dei punteggi e sulle garanzie di anonimato, indicate alla lettera C.

6.3. Cultura manageriale di genere

E. Come incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale

Gli aspetti culturali richiedono un impegno corale della struttura e dispiegano i loro effetti in un arco temporale di medio termine. Di seguito, si propongono alcune azioni comunque utili a

introdurre o ad accrescere la sensibilità sulla cultura manageriale di genere;

- adozione di una “Carta del tempo del lavoro manageriale” da scrivere in chiave partecipata, mediante coinvolgimento del CUG e dell’Organismo paritetico per l’innovazione, dove istituito, che stabilisca alcune buone regole interne, quali ad esempio la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l’orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un’eccezione, anche per i ruoli manageriali, inclusi i ruoli di vertice;
- allestimento “per default” di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza;
- reingegnerizzazione dei processi di lavoro volta a favorire il lavoro per obiettivi;
- sviluppo di programmi sperimentali di *mentorship* che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genere oltre che inter-generazionale;
- programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il "riallineamento" delle risorse a seguito di assenze prolungate (formazione, ma anche allestimento di risorse informative periodicamente aggiornate da fruire volontariamente nel corso del periodo di assenza);
- programmazione di obiettivi di performance organizzativa coerenti con i *target* che l’amministrazione intende raggiungere rispetto al conseguimento di prestazioni più bilanciate sul versante delle politiche di genere.

F. Come favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile

Al fine di promuovere la maggiore diffusione della cultura della leadership al femminile, è opportuno per ciascuna amministrazione:

- rendere disponibile una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, sul modello di quanto accade per il contrasto alla corruzione, anche in autoformazione con moduli e-learning
- organizzare iniziative di formazione specifica sull’empowerment femminile;
- utilizzare le comunità di pratica dei responsabili delle risorse umane come luoghi di confronto e diffusione di buone pratiche sul tema.

A livello più generale e trasversale alle diverse amministrazioni, le azioni più idonee allo scopo appaiono essere le seguenti:

- sensibilizzazione all’utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere, per evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi. Si raccomanda l’uso delle forme femminili corrispondenti ai nomi maschili o l’uso di entrambe le forme in ambito professionale, ad esempio per titoli professionali, nomi di funzioni e ruoli riferiti a donne. In alternativa, è sempre più accettata la prassi di sostituire la forma generica maschile con l’esplicitazione della forma maschile e di quella femminile;
- creazione di database aperti – popolati di dati *open source*, disaggregati per genere, puntuali - con indicatori di uguaglianza di genere nel settore pubblico per informare la progettazione e l’attuazione di politiche e programmi;

- realizzazione di studi sistemici sull'uguaglianza di genere e/o partecipazione a programmi di ricerca sul tema, in collaborazione con università o centri studi, anche internazionali, come parte di un più ampio programma di sviluppo delle conoscenze sulle persone e sulla gestione organizzativa nel settore pubblico.

6.4. Organizzazione del lavoro

G. Come regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria

L'esperienza del ricorso massivo al lavoro agile maturata nel periodo della pandemia ha contribuito a rendere consapevoli le amministrazioni circa le potenzialità, e taluni rischi, delle soluzioni organizzative che inglobano il lavoro agile quale forma di svolgimento dell'attività lavorativa.

I contratti collettivi di lavoro della tornata 2019-2021 ospitano la regolamentazione delle forme di lavoro agile e di lavoro da remoto, offrendo alle organizzazioni una gamma di soluzioni adattabili alle caratteristiche delle attività da svolgere.

Pur essendo un tema con implicazioni ampie in tema organizzativo, si invita a considerare che il lavoro agile, oltre a costituire uno strumento di flessibilità idoneo a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro in presenza di oneri legati alla sfera familiare, può rappresentare un elemento di attrazione dell'impiego nel mondo pubblico per professionalità giovani, legate alla digitalizzazione e, dunque, sviluppare un nesso con le competenze di area S.T.E.M. sopra richiamate. Si invita, in ogni caso, ad evitare che il lavoro agile diventi – come già il part-time – uno strumento rivolto solo alle donne, per favorire le pratiche di conciliazione, al fine di ridurre il rischio che diventi terreno di discriminazione sostanziale.

H. Come definire e introdurre gli adeguati presidi organizzativi e strumenti di *governance*

L'efficacia delle azioni proposte trova un elemento di enforcement nella definizione di adeguati strumenti di verifica e governo dell'andamento, quali:

- l'individuazione di processi e di ruoli, a partire da quelli già previsti dalle norme (come i CUG o la Consigliera di fiducia), per identificare e gestire forme di non inclusività o mancato rispetto di regole per favorire l'inclusività
- la definizione di obiettivi vincolanti per i vertici delle amministrazioni, legati alla parità di genere, sui quali l'intera struttura deve essere coinvolta (es. direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione)
- introduzione di premi ed incentivi nella valutazione della performance (sia organizzative che individuale) per realizzare obiettivi misurabili di impatto di genere;
- monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di genere, con eventuale adeguamento dei codici di comportamento e dei codici disciplinari per il rinforzo al contrasto del fenomeno.

I. Come promuovere uno sviluppo delle carriere e una crescita professionale *gender balanced*

Premesso che le azioni di promozione verso la parità di trattamento tra i generi non debbono avallare forzature tali da alterare i meccanismi di competizione nelle carriere e nei concorsi legati al merito individuale, in termini di azioni a supporto della promozione dell'equilibrio di genere si ritiene utile:

- monitorare e promuovere il ricorso agli istituti di conciliazione vita-lavoro tra il personale apicale, evitando la ghettizzazione di queste forme di flessibilità oggi utilizzate prevalentemente da personale non titolare di elevate responsabilità;
- adottare modelli organizzativi compatibili con la flessibilità oraria;
- assicurare l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità;
- incentivare il ricorso a commissioni di valutazione ogni qualvolta vi siano incarichi da conferire o designazioni da operare, la preservazione dell'anonimato nell'esame delle candidature (*name blind*) e la pubblicazione ex post dei dati statistici su candidati, candidabili, idonei e vincitori distinti per genere.

6.5. Comunicazione e trasparenza interna

L. Assicurare l'accountability dell'amministrazione sulle politiche di genere

La conoscenza dei fenomeni, la misurabilità e la confrontabilità costituiscono un presidio che può garantire uniformità di approccio e corralità delle azioni, con un effetto moltiplicatore dell'efficacia.

Per questa ragione si ritiene necessario:

- realizzare uno spazio informativo sulla sezione "Amministrazione trasparente" contenente i dati aggiornati sulle grandezze e gli indicatori rilevanti per le politiche di genere, inclusi dei cruscotti per *benchmark* sui dati rilevanti, in formato che ne consenta l'indicizzazione e l'interoperabilità
- attrezzarsi per esporre i dati già oggetto di obblighi di pubblicazione in una modalità genderizzata "by default"

7. Raccomandazioni e passi successivi

L'equilibrio di genere nell'impiego pubblico è senz'altro un tema sensibile, con implicazioni che possono prestarsi a distorsioni che condurrebbero nella direzione opposta a quella perseguita dal legislatore.

Questo rende imprescindibile prevedere fin da ora un work in *progress* su questa tematica, a partire da successivi aggiornamenti e adeguamenti alle presenti Linee Guida, sulla base dell'andamento delle azioni suggerite e del trend più complessivo del Paese al riguardo, senza escludere il ricorso ad interventi normativi in materia.

Per questa ragione, in fase di implementazione si suggerisce di prestare particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- identificare e rimuovere preventivamente condizioni che indirettamente impattano sugli effetti potenzialmente producibili dalle misure proposte;
- evitare clausole che - pur efficaci in sé - sono di difficile attuazione o rischiano di avere effetti solo formali o rivelarsi un boomerang in mancanza di condizioni favorevoli alla parità in ogni sua direzione e sfaccettatura;
- non utilizzare un approccio alle questioni di uguaglianza di genere come argomento isolato, ma adoperarsi perché la chiave di lettura del genere diventi una linea che attraversa l'operato e le scelte dell'organizzazione;
- non sottovalutare l'importanza di una comunicazione chiara e della trasparenza per coinvolgere dirigenti e dipendenti in azioni positive;
- evitare il riconoscimento insufficiente dei pregiudizi di genere nei processi di reclutamento e assunzione.

TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini delle presenti linee guida, e con l'obiettivo più generale di fornire un orientamento nella vasta terminologia legata ai temi di pari opportunità ed equilibrio di genere, si riportano di seguito termini e definizioni secondo il significato che ne dà la letteratura corrente.

Analisi di genere: Esame strutturato dei ruoli, delle relazioni e dei processi. È focalizzato sulle disuguaglianze fra donne e uomini in vari contesti in tutte le società. L'analisi di genere è uno strumento fondamentale per orientare azioni e interventi verso una prospettiva di genere.

Bias di genere: Idee preconcepite per cui a femmine e maschi sono assegnati arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere. I *bias* di genere possono limitare lo sviluppo dei talenti e delle capacità naturali di ragazze e ragazzi, donne e uomini, nonché le loro esperienze educative e professionali e le opportunità di vita in generale. I *bias* sulle donne, ad esempio, sono la causa di atteggiamenti discriminatori radicati, valori, norme e pregiudizi usati per giustificare e mantenere le relazioni storiche del potere degli uomini sulle donne e gli atteggiamenti sessisti che frenano il progresso delle donne.

Bilancio di genere: Analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio (pubblico o privato) tenendo conto dei potenziali impatti differenti sulla componente maschile e femminile della popolazione al fine di orientare le politiche e gli interventi in maniera più equa.

Conciliazione tra vita professionale e vita familiare: Introduzione di sistemi volti a facilitare lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini (es. congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani).

Differenze di genere: Differenze sociali e culturali tra gli uomini e le donne e differenti valori associati alle relative sfere di attività. Le differenze di genere variano da una società e da una cultura all'altra e si modificano nel tempo.

Discriminazione di genere: Disparità o trattamento svantaggioso a carico di un individuo o di un gruppo di individui basata sul genere. La discriminazione di genere è, di fatto, relativa al diverso modo di trattare con le persone solo perché sono maschi o femmine, piuttosto che sulla base delle loro capacità fisiche, intellettuali. La discriminazione di genere, sebbene sia generalmente riferita alle donne, viene sperimentata anche da uomini.

Discriminazione diretta: Si realizza quando una persona, per via di una sua caratteristica, riceve un trattamento sfavorevole rispetto ad un'altra persona.

Discriminazione indiretta: Ricorre quando una disposizione, un criterio o una procedura sono apparentemente neutri, ma di fatto sfavoriscono un determinato gruppo di persone

Disparità di genere: Ha a che vedere con situazioni di natura legale, sociale e culturale nelle quali il sesso e/o genere determinano diritti e dignità diversi per donne e uomini, che si riflettono nel loro accesso ineguale o nel godimento dei diritti, nonché nell'assunzione di ruoli sociali e culturali stereotipati.

Empowerment: Processo volto al riconoscimento della presenza e del ruolo femminile attraverso l'attribuzione di potere e responsabilità alle donne nell'ambito delle sfere decisionali della vita sociale, politica ed economica.

Equità di genere: Applicazione di principi di equità e giustizia alla distribuzione di benefici e responsabilità tra donne e uomini .

Genere: Definizione socialmente costruita di donne e uomini. Il genere è determinato dalla concezione di compiti, funzioni e ruoli attribuiti a donne e uomini nella società e nella vita pubblica e privata. Il significato di genere varia da società a società ed è mutevole.

Gender balance: Equilibrio di genere. Partecipazione paritaria di donne e uomini in tutti gli ambiti di vita, soprattutto lavorativi. Ciò significa creare opportunità e situazioni in cui sussiste tra uomini e donne, ad esempio, un equilibrio all'interno di comitati e organi decisionali. Spesso il concetto di gender balance è legato al mondo del lavoro: dal *gender pay gap* (che continua a essere significativo in molti Paesi) alla necessità che donne e uomini rivestano in eguale misura l'intero *range* di posizioni sia all'interno della società sia delle organizzazioni.

Gender Mainstreaming: Integrazione della dimensione delle pari opportunità. Strategia per realizzare l'uguaglianza di genere. Prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure regolamentari e dei programmi di spesa, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e combattere la discriminazione.

Gender pay gap: Differenziale retributivo di genere (Gender Pay Gap, GPG), calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uomini.

Indicatori di genere: Strumenti per monitorare le differenze di genere, i cambiamenti relativi al genere nel corso del tempo e i progressi verso gli obiettivi della parità di genere. Servono a misurare e confrontare le condizioni socio-economiche e politiche di donne e uomini nel tempo. Gli indicatori di genere possono fare riferimento a indicatori quantitativi (basati su statistiche suddivisi per sesso) o a indicatori qualitativi (basati su esperienze, atteggiamenti, opinioni e sentimenti di donne e uomini).

Intersezionalità: Strumento di analisi per studiare, comprendere e affrontare i modi in cui il sesso e il genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali, e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono insieme ad un'unica esperienza di discriminazione.

Mobbing: Violenza psicologica e vessazioni sul luogo di lavoro attraverso attacchi sistematici, abusi, oltraggi e soprusi esercitati da superiori gerarchici o colleghi contro un/una lavoratore/lavoratrice isolato/a.

Molestie sessuali: Pratica non desiderata di natura sessuale o altra condotta basata sul sesso che incide sulla dignità di donne e, talvolta, degli uomini. In questa categoria possono essere incluse le molestie sul lavoro esercitate da superiori e colleghi.

Pari opportunità: Principio giuridico, sancito dalla Costituzione Italiana, che mira a rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio dalla partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro. Si tratta di una condizione di parità ed uguaglianza sostanziale introdotta per garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e per prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti (genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, ecc.).

Pari opportunità: tra donne e uomini: Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base al genere e la parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, con applicazione in tutti i campi, soprattutto nella vita economica, sociale, culturale e familiare.

Prospettiva di genere: La prospettiva di genere considera e focalizza le differenze di genere nella sfera sociale e nella gestione del potere; valuta in che modo tale discriminazione può generare sia le necessità immediate che gli interessi a lungo termine delle donne e degli uomini.

Segregazione orizzontale: La concentrazione di donne e uomini in settori e occupazioni differenti.

Segregazione verticale (*sticky floor*): Fenomeno per cui le donne sono “schiacciate” in posizioni lavorative medio-basse e, conseguentemente, meno remunerate

Soffitto di cristallo (*glass ceiling*): Metafora che indica una situazione in cui lo sviluppo professionale di una persona, in un contesto lavorativo o sociale, con il conseguente raggiungimento della parità di diritti, viene ostacolato da discriminazioni, prevalentemente di natura razziale o sessuale, che diventano delle vere e proprie barriere anche se formalmente invisibili.

Studi di genere: Affrontano il modo in cui il genere condiziona le esperienze di uomini e donne nella società, ed esplorano anche il modo in cui il genere influenza il comportamento umano, le opportunità per uomini e donne e la conoscenza stessa della propria esistenza.

Uguaglianza di genere: Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità

Violenza di genere: violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità o espressione di genere, o che colpisce in misura sproporzionata persone di un particolare genere, non esclusivamente tra uomini e donne.

Violenza nei confronti delle donne: ai sensi della Convenzione di Istanbul, si intende una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata.

Violenza domestica: ai sensi della Convenzione di Istanbul, si riferisce a tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima.

Dipartimento della Funzione Pubblica

Il Capo del Dipartimento



FIORI MARCELLO
PRESIDENZA CONSIGLIO
DEI MINISTRI
06.10.2022 14:37:10
GMT+00:00

Dipartimento per le pari Opportunità

Il Capo del Dipartimento



Firmato digitalmente da
MENICUCCI LAURA
C = IT
O = PRESIDENZA CONSIGLIO
DEI MINISTRI