



AGENZIA

ADM

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI



CUG
COMITATO UNICO di GARANZIA
AGENZIA DELLE DOGANE
E DEI MONOPOLI

Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere

DOCUMENTO REDATTO DA ADM IN COLLABORAZIONE CON IL CUG



SOMMARIO

1. PREFERENZA	2
2. PREMESSA	2
3. PRESENTAZIONE	6
4. LINEE GUIDA PER L'USO DI UN LINGUAGGIO RISPETTOSO DELLE DIFFERENZE DI GENERE	7

1. PRAFAZIONE

L'Agencia delle Dogane e dei Monopoli (ADM), su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha organizzato, nel luglio 2022 presso l'Accademia della Crusca a Firenze, un importante corso dal titolo “*Il linguaggio di genere e la comunicazione di genere*”. L'evento è stato realizzato nell'ottica di un concreto impegno di ADM a promuovere azioni rivolte al contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica originate da differenze di genere.

Per tale ragione, ADM, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023-2025 (PIAO), nella sezione che riguarda gli Obiettivi relativi alle pari opportunità, ha previsto - in collaborazione con il CUG - la redazione di Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Si tratta di un progetto particolarmente significativo per favorire l'uguaglianza tra uomo e donna, la convivenza delle diversità e l'inclusione. Con l'adozione delle Linee, ADM garantirà che il linguaggio utilizzato nei documenti ufficiali, nelle comunicazioni istituzionali e nei servizi pubblici rifletta e rispetti sempre l'identità di genere. Dunque, un'ulteriore opportunità per una maggiore consapevolezza sociale e per accrescere la nostra capacità di riconoscere e rimuovere le discriminazioni nei confronti delle donne, partendo proprio dall'uso di un linguaggio corretto e attento.

C'è ancora molto da fare per diffondere saperi e conoscenze inclusive ma siamo sicuri che, grazie anche all'attiva collaborazione del CUG, stiamo compiendo passi avanti nella direzione giusta.

Il Cons. Roberto Alesse – Direttore di ADM

2. PREMESSA

L'inclusione e le pari opportunità si manifestano attraverso una comunicazione e un uso del linguaggio che tenga conto alle differenze di genere, rappresentando persone, ruoli lavorativi in maniera non stereotipata.

L'inclusione e il linguaggio di genere sono temi rilevanti e in continua evoluzione nell'ambito del linguaggio e della comunicazione. Questi concetti sono fondamentali per promuovere una società più equa e rispettosa delle differenze.

L'inclusione si riferisce all'atto di accogliere e rispettare la diversità, sia essa di genere, orientamento sessuale, etnia, religione, abilità o altre caratteristiche personali. In questo contesto, l'inclusione mira a garantire che tutti siano trattati in modo equo, a prescindere dalle loro differenze, promuovendo così un ambiente più giusto e accessibile a tutti.

Il linguaggio di genere, invece, riguarda il modo in cui usiamo le parole e le espressioni per riferirci a persone di diversi generi, riconoscendo la complessità dell'identità di genere. Questo aspetto è particolarmente rilevante in un contesto in cui le tradizionali categorie binarie di genere (maschile/femminile) sono state sfidate e ampliate per includere una vasta gamma di identità di genere.

L'uso del linguaggio gioca un ruolo fondamentale nell'assicurare l'inclusione. Un linguaggio di genere sensibile riconosce e rispetta l'identità di genere di ciascun individuo, evitando stereotipi dannosi e promuovendo una comunicazione rispettosa delle differenze di genere.

Per tale ragione, la comunicazione all'interno di una pubblica amministrazione deve rappresentare il punto di partenza nella promozione di cambiamenti culturali e nel contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere.

Le parole concorrono a formare le identità individuali e collettive e rappresentano un potente mezzo per affermare o, al contrario, negare i diritti. I diritti vengono riconosciuti, disciplinati e tutelati attraverso le parole, e secondo l'uso che se ne fa, si può incidere sulla misura, effettività e concretezza di quei diritti. Usare un termine piuttosto che un altro può fare una sensibile differenza.

La Costituzione ^[1], all'articolo 2, prevede che *“la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (...)”*.

Al riguardo, la stessa Carta costituzionale, all'articolo 3, secondo comma, riconosce nel nostro ordinamento giuridico il principio dell'uguaglianza sostanziale, prevedendo che *“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 compito della Repubblica e, quindi, delle Amministrazioni dello Stato compiere ogni azione utile a realizzare la piena parità individuale.

In tal senso, anche l'Agenzia delle dogane e dei monopoli, all'articolo 4, comma 1, lett. b), dello Statuto ^[2], annovera tra i principi generali di organizzazione e funzionamento la valorizzazione di stili di gestione orientati alla sperimentazione di soluzioni innovative in materia di pari opportunità.

Da sempre, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ^[3] rimarca la necessità, per le pubbliche amministrazioni, di utilizzare nei documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio, evidenziando, al contempo, l'esigenza di avviare percorsi formativi sulla cultura di genere per promuovere le pari opportunità.

Con la Direttiva 2/2019, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità invitano le Amministrazioni pubbliche a *“diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovendo, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i*

^[1] La Costituzione della Repubblica Italiana è stata proclamata da Enrico De Nicola il 27 dicembre 1947 ed è entrata in vigore dal 1° gennaio 1948.

^[2] Testo deliberato dal Comitato di Gestione in data 12 luglio 2021.

^[3] Direttiva 23 maggio 2007 (GU n. 173 del 27-7-2007).

dirigenti, che assumono un ruolo fondamentale di catalizzatori e promotori del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi”.

“A tale scopo le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono”, tra l'altro, “utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori, ricorrendo il più possibile, ad esempio, a sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini)”.

In attuazione dell'articolo 5 del decreto-legge n.36 del 2022 in materia di “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 6 ottobre 2022, hanno sottoscritto specifiche Linee Guida, con l'obiettivo di individuare misure per un'organizzazione del lavoro pubblico sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Il documento suggerisce, tra l'altro, alle Amministrazioni di sensibilizzare 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.

Anche secondo la “Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica” (cosiddetta “Convenzione di Istanbul” dell'11 maggio 2011), ratificata dall'Italia con la legge 27 giugno 2013, n.77, un cambiamento culturale basato sul superamento di pregiudizi e stereotipi e sul rispetto e riconoscimento delle differenze rappresenta il primo e fondamentale passo per prevenire la violenza di genere.

Il linguaggio, infatti, è lo strumento con cui gli esseri umani esternano pensieri e idee attribuendo significato a ciò che li circonda. Attraverso la rappresentazione della realtà che viene fornita dalle parole utilizzate, si può contribuire a consolidarla o modificarla. È innegabile che, a causa di vecchi stereotipi, ancora oggi si fa fatica a declinare al femminile moltissime professioni quando il destinatario è di genere femminile. Un linguaggio che

non tiene conto delle diversità è gravemente lesivo della dignità individuale e collettiva.

Ad esempio, iniziare a declinare le diverse professioni al femminile, quando ci si riferisce ad un referente umano femminile, diventa fondamentale per superare il pregiudizio secondo cui determinati incarichi siano appannaggio prettamente maschile.

La prima attività di studio effettuata organicamente sul sessismo linguistico è ad opera di Alma Sabatini (1987). Con *“Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana”* e con *“Il sessismo nella lingua italiana”* di cui curò la pubblicazione per conto della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la celebre attivista si pose come obiettivo quello di *“dare visibilità linguistica alle donne e pari valore linguistico a termini riferiti al sesso femminile”*.

L'Accademia della Crusca, negli ultimi anni, ha più volte sottolineato come un uso non sessista e non discriminatorio dell'italiano sia possibile senza forzature, ma semplicemente facendo attenzione a ciò che si dice e si scrive, utilizzando il genere grammaticale secondo le normali regole della lingua italiana.

3. PRESENTAZIONE

Le presenti Linee Guida costituiscono attuazione di una delle azioni positive inserite all'interno della sezione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 (di seguito PIAO) adottato dall'Agenzia, nello specifico, nella sezione rubricata *“Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere”*. Il Piano reca le azioni positive da attuare per perseguire gli obiettivi generali di promozione della cultura di genere, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

Tra le azioni del PIAO si annovera l'attività di redazione delle prime Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli in collaborazione con il Comitato unico di garanzia (Azione positiva n. 9 PIAO 2023-2025 *“(…) sarà avviata, in collaborazione con il CUG, l'attività di redazione delle prime Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli”*).

Le Linee Guida sono indirizzate a tutto il personale ADM, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dall'attività svolta da chi redige i testi, e intendono favorire un uso consapevole del linguaggio, in particolare del linguaggio di genere, fatta salva la leggibilità e l'efficacia della comunicazione e il rispetto sia delle regole della grammatica italiana in merito al genere, che del lessico.

4. LINEE GUIDA PER L'USO DI UN LINGUAGGIO RISPETTOSO DELLE DIFFERENZE DI GENERE

Si illustrano di seguito le Linee guida elaborate in collaborazione con il Comitato unico di garanzia dell'Agenzia, sulla base dei suggerimenti formulati dall'Accademia della Crusca.

1. In base al “*principio della concisione*”, ai quali si ispira la revisione generale attualmente in corso del linguaggio amministrativo, sono da limitare il più possibile interventi che implicino riferimento raddoppiato ai due generi, quali, ad esempio, “lavoratori e lavoratrici, cittadini e cittadine, impiegati e impiegate” (c.d. “reduplicazioni retoriche”) e simili. Tale differenziazione, infatti, appare adeguata solo in caso di testi snelli, che consentono un uso simmetrico del genere.

Diversamente, per evitare di appesantire il testo è opportuno utilizzare termini collettivi o che si riferiscono al servizio (ad esempio, il personale in luogo dei dipendenti; la dirigenza; la direzione; la segreteria), oppure utilizzare pronomi relativi ed indefiniti (chiunque; chi), o, ancora, scegliere di servirsi dell'impersonale e del passivo (ad esempio, si invierà il curriculum, invece che il/la dipendente invieranno il curriculum). Infine, è consigliato preferire i cosiddetti sostantivi epiceni, declinabili sia al maschile che al femminile nella medesima forma (persona in luogo di uomo).

Quando questo non sia possibile, l'Accademia della Crusca consiglia l'utilizzo del **maschile plurale “inclusivo”** (non singolare, ritenuto discriminante). A titolo esemplificativo, la nota linguista Cecilia Robustelli, nelle sue “Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo”, sottolinea l'opportunità di scegliere il maschile inclusivo nei bandi di concorso, magari aggiungendo una nota quale, a mero esempio, “*i termini maschili in questo testo si riferiscono a persone di entrambi i sessi*”.

2. Al fine di evitare confusioni nella comunicazione ovvero la perdita di informazioni, si consiglia di usare il genere grammaticale in riferimento ad una persona definita. Infatti, 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. Ad esempio "La presenza di Rossi in aula" pone un dubbio: Rossi è un uomo o una donna? Per dare maggiore chiarezza al genere della persona, è sufficiente aggiungerne il nome al cognome o, eventualmente, la qualifica. Ad esempio, "La presenza di Maria Rossi" oppure "La presenza della testimone Rossi".

3. Inoltre, risulta fondamentale evitare il più possibile le cosiddette "dissimmetrie semantiche"^[4]; a tal fine, è necessario riferirsi a donne e uomini in maniera simmetrica (nel caso si scelga di nominare la carica o la posizione di una persona, farlo sia per gli uomini che per le donne).

4. Si consiglia, altresì, di evitare l'uso:

- di segni grafici che non abbiano una corrispondenza nel parlato, che rendono incomprensibile il messaggio e, quindi, inefficace la comunicazione, quali l'asterisco al posto delle desinenze dotate di valore morfologico. Ad esempio, evitare "Car* amic*, tutt* quell*...";

- dello *scevà* o *schwa*, l'ə dell'alfabeto fonetico internazionale che, pur rappresentando la vocale centrale propria di molte lingue, non è presente in italiano. Secondo l'Accademia della Crusca, il linguaggio amministrativo non è sede adatta per sperimentazioni innovative minoritarie che porterebbero alla disomogeneità e all'idioletto. In una lingua come l'italiano, che ha due generi grammaticali, il maschile e il femminile, lo strumento migliore per cui si sentano rappresentati tutti i generi e gli orientamenti continua a essere il **maschile plurale non marcato, purché si abbia la consapevolezza di quello che effettivamente è: un modo di includere e non di prevaricare**. Ugualmente si potrà usare il maschile non marcato quando ci si riferisca in

^[4] Con dissimmetria semantica intendiamo tutti quegli aspetti estranei alla regola grammaticale, alla morfologia e alla sintassi che sono entrati nell'uso comune, in forma di perifrasi, aggettivi, etc. utilizzate esclusivamente per parlare delle donne. Sabatini individua tre tipologie: polarizzazione semantica di aggettivi e immagini; metafore e similitudini stereotipate; forme di identificazione della donna attraverso l'uomo. Ad esempio, la presentazione della figura femminile esclusivamente in termini di relazione con una figura maschile di riferimento. Così, la donna viene presentata come *moglie di, figlia di, madre di...* anche quando la donna in questione è nota (o ignota) quanto il marito/padre/figlio.

astratto all'organo o alla funzione, indipendentemente dalla persona che in concreto lo ricopra o la rivesta:

Ad esempio, «Gli atti che hanno valore legislativo e gli altri indicati dalla legge sono controfirmati anche dal Presidente del Consiglio dei ministri» (art. 89, II c., Cost.)^[5].

5. Per quanto possibile, si consiglia di fare ricorso a nomi di cariche e professioni declinate al femminile. Questi nomi possono essere ricavati con l'applicazione delle normali regole di grammatica (ingegnere > ingegnera, il presidente > la presidente etc.).

Si riportano di seguito le indicazioni fornite sul punto dall'Accademia della Crusca:

- I. i nomi terminanti al maschile in -o hanno il femminile in -a. Ad esempio: funzionario/funzionaria, avvocato/avvocata; segretario/segretaria, delegato/delegata, perito/perita, architetto/architetta, chimico/chimica;
- II. i nomi terminanti in -e non suffissati potrebbero esser ambigui perché possono essere sia maschili che femminili. In questi casi l'indicazione del genere va affidato all'articolo, all'aggettivo, al participio, etc. Ad esempio: il presidente / la presidente, il docente / la docente, il testimone / la testimone, il giudice / la giudice, il dirigente/la dirigente, il responsabile/la responsabile, il titolare di posizione organizzativa/la titolare di posizione organizzativa, il consulente tecnico / la consulente tecnica;

^[5] In tal senso, si riporta quanto scritto dall'Accademia della Crusca rispondendo al quesito sulla scrittura rispettosa della parità di genere negli atti giudiziari posto dal Comitato Pari Opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione: *“Si tenga presente che il maschile non marcato è ben vivo nella lingua, nell'uso comune: “Tutti pronti?”, “Siete arrivati tutti?”, “Sono tutti sani e salvi!”, “Scendete tutti da quella barca: sta per affondare!”. In casi come questi, la reduplicazione, ammissibile nel discorso pubblico di un ministro o una ministra, di un rettore o una rettrice universitaria, di un sindaco o una sindaca, avrebbe effetti comici e inappropriati, specialmente in situazioni familiari o di urgenza. Inoltre, il maschile non marcato è in questi casi inevitabile: se lo si volesse annullare interpretando il maschile in maniera assurdamente rigida, occorrerebbe rivedere tutti i testi scritti italiani, compresi quelli giuridici, occorrerebbe insomma riscrivere milioni di pagine, a cominciare dalla Costituzione della Repubblica, che parla di “cittadini”, senza reduplicare “cittadini e cittadine”, ma intendendo che i diritti dei cittadini sono anche quelli delle cittadine”.*

- III. i nomi terminanti in *-iere*: il suffisso *-iere* (pl. *-ieri*) al maschile, è al femminile *-iera*, (pl. *-iere*). Ad esempio: cancelliere (cancellieri)/cancelliera (cancelliere), usciere (uscieri)/usciera (usciere)^[6];
- IV. i nomi o aggettivi terminanti in *-a* e in *-ista*: al singolare sono ambigenere, mentre al plurale danno al maschile *-i* e *-isti*, al femminile *-e* e *-iste*. Ad esempio: il/la collega, ma i colleghi/le colleghe, l'avvocato penalista/l'avvocata penalista, ma gli avvocati penalisti/le avvocate penaliste, l'avvocato civilista/l'avvocata civilista ma gli avvocati civilisti/le avvocate civiliste;
- V. i nomi terminanti in *-tore*: il suffisso *-tore* (pl. *-tori*) al maschile, è normalmente al femminile *-trice* (pl. *-trici*). Es: direttore/direttrice, procuratore/procuratrice, istruttore/istruttrice. Eccezioni: hanno il femminile in *-tora* (pl. *-tore*) pretore/pretora, questore/ questora, e il femminile in *-essa* (pl. *-esse*) dottore/dottoressa;
- VI. i nomi e aggettivi terminanti in *-sore*: il suffisso *-sore* (pl. *-sori*) al maschile è al femminile *-sora* (pl. *-sore*). Ad esempio: difensore/difensora, revisore/revisora, supervisore/supervisora. Eccezione femminili ormai acclimatati come professore/professoressa;
- VII. i nomi e aggettivi terminanti in *-one* (pl. *-oni*): hanno normalmente i femminili in *-ona* (pl. *-one*). Ad esempio, commilitone/commilitona. Fa eccezione campione/campionessa;
- VIII. i nomi composti con *vice-*, *pro-*, *sotto-* ed i sintagmi con *vicario*, *sostituto*, *aiuto*. In questi casi, conta il genere della persona che deve portare l'appellativo: se è donna andrà al femminile secondo le regole del sostantivo indicante il ruolo, se è uomo andrà al maschile, senza considerare il genere della persona di cui è *vice*, *vicaria/vicario*, *sostituta/sostituto*. Ad esempio: prosindaco

^[6] Sempre l'Accademia della Crusca fa notare che i titoli onorifici come cavaliere del lavoro e commendatore finora sono rimasti al maschile anche quando assegnati a donne.

(anche se il sindaco è donna)/prosindaca (anche se il sindaco è un uomo), vicesindaco/vicesindaca, sottoprefetto/sottoprefetta, sostituto procuratore/sostituta procuratrice, prorettore vicario/prorettrice vicaria. Si manterranno senza problemi i nomi di professione grammaticalmente femminili, ma validi anche per il maschile: ad esempio, la guardia giurata, la spia, la guida turistica, nonché i nomi grammaticalmente maschili ma validi anche o solo per il femminile, ad esempio, il membro.

Da ultimo, si vuole concludere citando un estratto delle “Raccomandazioni” redatte da Alma Sabatini quasi quattro decenni fa, nonostante ciò sorprendentemente attuali e profetiche, secondo le quali, *“pur rendendoci conto che la lingua non può essere cambiata con un puro atto di volontà, ma pienamente consapevoli che i mutamenti sociali stanno premendo sulla nostra lingua influenzandola in modo confuso e contraddittorio, riteniamo nostro dovere intervenire in questo particolare momento per dare indicazioni affinché i cambiamenti linguistici possibili registrino correttamente i mutamenti sociali e si orientino di fatto a favore della donna”*.