



**Linee d'Indirizzo:  
Il Linguaggio di genere  
protagonista del cambiamento**



**Comitato Unico di Garanzia  
ASL LATINA**



*“I limiti del mio linguaggio costituiscono i limiti del mio mondo”*

*Ludwig Wittgenstein*

A cura di:

Dr.ssa Assunta Lombardi – Direttrice Dipartimento Staff e Presidente C.U.G

Dr.ssa Marialisa Coluzzi – Resp.le F.O. Formazione e proc. org., Vice presidente C.U.G.

Dr.ssa Anna Giovanna Fermani - Direttrice UOC Igiene Alimenti di Origine Animale

Dr.ssa Carmen Capodilupo - Dirigente Amministrativo UOC Direzione Area dei PO e Distretti

Dr.ssa Micaela Danieli - UOC Formazione e Sviluppo Professionale - Componente Comitato Guida



## Sommario

<b>1. PREMESSA</b> .....	3
<b>2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	6
<b>3. STRATEGIE DI GESTIONE</b> .....	7
<b>3.1 Uso e distribuzione del genere grammaticale</b> .....	7
<b>3.2 Formazione delle parole</b> .....	9
<b>3.3 “Tipi” di testo e relative “strategie” testuali</b> .....	9
<b>4. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ</b> .....	11
<b>5. MONITORAGGIO</b> .....	12
<b>6. RIFERIMENTI</b> .....	13

## 1. PREMESSA

Il linguaggio è lo strumento principale attraverso cui comunichiamo idee, valori e visioni del mondo. Come sottolineato da filosofi e studiosi, esso non è solo un veicolo di pensieri ma contribuisce a plasmarli, influenzando i comportamenti sociali e i valori condivisi. Giacomo Leopardi scriveva “le lingue sono sempre il termometro de’ costumi, delle opinioni, delle nazioni, e de’ tempi, e seguono per natura l’andamento di questi” sottolineando come le lingue siano strettamente connesse alla cultura e ai valori di una società. Leopardi paragona le lingue a un “termometro” che misura e riflette i “costumi” e le “opinioni” di una nazione, affermando che il linguaggio evolve di pari passo con i cambiamenti sociali, culturali e temporali.

In questa prospettiva, la lingua non è solo un mezzo di comunicazione, ma anche uno specchio delle tendenze morali, intellettuali e sociali di un'epoca. Ad esempio, il mutamento di parole e concetti riflette le trasformazioni nei valori e nelle idee di una società. Termini che in passato avevano connotazioni specifiche possono assumere nuovi significati o sfumature, mentre parole nuove vengono coniate per descrivere fenomeni emergenti o per rispondere a esigenze culturali inedite.

Allo stesso modo, Ludwig Wittgenstein afferma: “I limiti del mio linguaggio costituiscono i limiti del mio mondo”, sottolineando che l'uso delle parole incide sul nostro modo di comprendere e strutturare il mondo. Francesco Sabatini, linguista italiano, ricorda inoltre che il linguaggio riflette e condiziona la realtà sociale, e che ogni evoluzione linguistica rappresenta un passo verso una società più equa e inclusiva. Il linguaggio può influenzare il nostro modo di vivere e di percepire la realtà in cui siamo immersi. Anzi, come ci rammenta Hanif Kureishi, “le parole sono azioni e fanno accadere le cose”.

Nel corso dell’ultimo secolo, le donne hanno via via assunto nuovi ruoli nella società cominciando ad esercitare professioni pubbliche e private, inizialmente appannaggio del genere maschile. Nel corso del tempo hanno conquistato ruoli, carriere e visibilità. Tuttavia, la lingua italiana non sembra aver registrato completamente i cambiamenti avvenuti nel corso dell’ultimo secolo, anzi, sembra che il nostro scrivere e il nostro parlare abbia faticato ad adattarsi.

In particolare, tuttora mancano (o sono poco diffusi) i femminili relativi ad alcune professioni e cariche precedentemente ricoperti prevalentemente da uomini.

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.

Secondo le linee guida del Parlamento Europeo *“Un linguaggio neutro sotto il profilo del genere indica l’uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere. L’uso di un linguaggio equo ed inclusivo aiuta a combattere gli stereotipi di genere, promuove il cambiamento sociale e contribuisce al raggiungimento dell’uguaglianza tra donne e uomini”*.

Nel corso degli anni si sono succeduti numerosi e differenti studi e modi di approcciare l’uso della lingua in senso inclusivo:

- il non sessismo linguistico; eliminare il sessismo linguistico per dare visibilità al sesso che è generalmente oscurato nei testi. Normalmente è il genere grammaticale femminile, e conseguentemente il sesso femminile, a essere “oscurato” dall’utilizzo nei testi del maschile inclusivo, neutro o estensivo
- la neutralizzazione di genere nel linguaggio; attuazione di strategie inclusive che neutralizzino l’appartenenza a generi diversi e in primis alla costruzione dei generi maschile e femminile
- un linguaggio sensibile dal punto di vista di genere /delle differenze di genere; consiste nel marcare le differenze di genere, non solo a livello della costruzione del maschile e del femminile ma anche a livello più generale.

Un approccio all’uso della lingua che tenga conto le differenze di genere favorisce l’eliminazione di pregiudizi e stereotipi generalizzati che, anche nell’accezione negativa, pervadono il vivere civile e

professionale. Benché sia possibile optare per un approccio totalmente neutralizzante, appare opportuno introdurre una gradualità puntando, in questa fase alla parità nel linguaggio tra donne e uomini.

Utilizzare un linguaggio che evita i riferimenti al genere maschile e femminile vuol dire evitare l'uso di termini che, presupponendo la superiorità di un sesso sull'altro, possono implicare una connotazione di parzialità o discriminazione, in quanto, nella maggior parte dei contesti, il genere di appartenenza della persona interessata è o dovrebbe essere sostanzialmente irrilevante.

Poiché la lingua italiana non dispone di un genere neutro, la tradizione culturale italiana ha da sempre contribuito fortemente all'utilizzo del maschile in maniera inclusiva, con la conseguenza che allo stesso è stata dunque attribuita una valenza generica.

L'adozione di un linguaggio di genere inclusivo incontra di fatto difficoltà legate alla lunga tradizione di testi giuridici e normativi, che tendono a riflettere abitudini linguistiche consolidate nel tempo. Queste abitudini, spesso radicate in un linguaggio neutro o apparentemente universale, in realtà privilegiano il genere maschile, lasciando il femminile e altre identità di genere in secondo piano. Un esempio emblematico è l'articolo 2 della Costituzione italiana, che, nel definire i diritti e i doveri fondamentali, utilizza una forma linguistica generica, priva di un riferimento esplicito a tutti i generi.

L'inerzia di questo linguaggio riflette il peso storico e sociale delle norme linguistiche, specialmente nei contesti giuridici, dove precisione e stabilità sono cruciali. Tuttavia, proprio perché il linguaggio è anche una forma di rappresentazione e costruzione sociale, mantenere queste abitudini linguistiche può perpetuare uno squilibrio di genere nella percezione dei ruoli, delle responsabilità e dei diritti.

Adottare un linguaggio di genere inclusivo comporta dunque non solo un cambiamento linguistico, ma anche un'evoluzione culturale che necessita di una revisione di norme e termini consolidati. Questo processo richiede cautela e gradualità, poiché una riscrittura immediata di testi giuridici o costituzionali potrebbe suscitare resistenze e problematiche interpretative. È un percorso che, partendo da documenti meno vincolanti, come linee d'indirizzo o regolamenti interni, può lentamente contribuire a creare una cultura linguistica più inclusiva, fino a raggiungere i livelli più formali e tradizionali dei testi normativi.

Speciali accorgimenti e determinate tecniche redazionali possono comunque contribuire alla redazione di atti che rispettino, la neutralità di genere, che non dà evidenza a nessuno dei due generi.

Ad oggi le soluzioni generalmente adottate sono di seguito sintetizzate:

- lo sdoppiamento della forma o splitting, ovvero l'utilizzo della forma maschile e femminile in forma contratta o estesa;
- l'utilizzo di parole che valgono sia per il maschile sia per il femminile (con articolo se si vuole marcare la differenza, senza se si vuole optare per un linguaggio neutro)
- l'uso di pronomi relativi e indefiniti.
- l'uso di termini collettivi
- l'uso di sostantivi neutri come “persona, singolo, individuo...”;
- l'utilizzo di strutture impersonali o passive che permettono di riformulare tematizzando l'azione e non l'attore;
- altri tipi di riformulazione e/o perifrasi neutralizzanti

A seconda dell'approccio prescelto e del tipo di documento da elaborare possono essere scelte soluzioni differenti o combinazioni tra le diverse soluzioni, tenendo presente che qualsiasi intervento sui testi amministrativi deve salvaguardare innanzitutto il loro livello di leggibilità e di efficacia comunicativa.

Queste linee d'indirizzo, che attuano una delle iniziative del Piano triennale di azioni positive adottato dal CUG aziendale, sono il frutto di una consultazione di studi e manuali sul tema, indicati nella bibliografia, con particolare attenzione ai dettami dell'Accademia della Crusca, che rimane il principale punto di riferimento per la linguistica e la filologia italiana. L'Accademia raccomanda di rappresentare, negli atti e documenti – amministrativi e non solo – donne e uomini attraverso termini declinati coerentemente al femminile e al maschile.

La scelta delle strategie suggerite va attentamente valutata caso per caso. È fondamentale, tuttavia, comprendere che il linguaggio esercita un ruolo cruciale nella percezione e nella costruzione della realtà; l'obiettivo è quello di promuovere una società inclusiva, in grado di valorizzare le differenze. L'auspicio è che questo progetto contribuisca a creare un ambiente di lavoro più equo e partecipativo.

Nelle pagine che seguono vengono illustrate alcune raccomandazioni che si prefiggono di valorizzare le differenze di genere nella organizzazione, abbandonando alcune consuetudini che potrebbero connotare in senso sessista l'uso della lingua.



## 2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Queste Linee di indirizzo hanno lo scopo di promuovere un uso consapevole e inclusivo del linguaggio di genere, parte integrante di una comunicazione rispettosa e rappresentativa di tutti. L'obiettivo è sensibilizzare il personale verso l'adozione di termini e espressioni che promuovano un ambiente inclusivo e che riflettano l'impegno della ASL Latina per l'uguaglianza di genere.

Le presenti linee d'indirizzo sono applicabili a tutti gli atti e documenti, a valenza interna o esterna, elaborati dalle diverse U.O. dell'ASL Latina, come (elenco non esaustivo):

- Bandi
- Contratti
- Capitolati d'appalto
- Deliberazioni e determinazioni
- Conferimento di incarichi
- Nomina di commissioni
- Regolamenti
- Procedure
- Modulistica
- Progettualità

### 3. STRATEGIE DI GESTIONE

Le linee d'indirizzo che seguono sono da interpretarsi in senso non esaustivo ma come esempi di strategie-comunicative che possono essere utili ed essere applicate a tutti i documenti interni della Ns Azienda.

L'operazione di revisione testuale non può essere adottata meccanicamente ma, solo dopo un'attenta valutazione della capacità comunicativa e leggibilità dei testi stessi.

Per tutte le tipologie di testo è importante tenere presenti due principi base:

- dare visibilità al genere femminile;
- garantire semplicità e chiarezza al contenuto dei documenti.

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 di seguito dettagliate:

- Uso e distribuzione del genere grammaticale
- Formazione delle parole
- “Tipi” di testo e relative “strategie” testuali

#### 3.1 Uso e distribuzione del genere grammaticale

##### ➤ **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.

Di seguito sono riportate alcune indicazioni utili per l'utilizzo corretto del linguaggio rispettoso del genere.

##### ➤ **Uso del femminile di termini utilizzati correntemente al maschile:**

Direttore	Direttrice
Commissario	Commissaria
Coordinatore	Coordinatrice
Sindaco	Sindaca

##### ➤ **Uso dell'articolo concordato**

Nel caso in cui il sostantivo viene usato sia al maschile che al femminile a fare la differenza entra in campo l'articolo concordato con il genere biologico della persona:

IL Presidente	LA Presidente
IL Dirigente	LA Dirigente
IL Capoufficio	LA Capoufficio
IL Sindacalista	LA Sindacalista
IL Responsabile	La Responsabile

➤ **Uso del genere in riferimento a più persone**

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

- **Strategia di visibilità del genere femminile:** esplicitare nella frase sia il genere maschile sia femminile, per esteso o con abbreviazione. Metodo adatto alla modulistica, in altri documenti è preferibile ricorrere a perifrasi.

Laddove i termini collettivi non possano essere usati si precede ad indicare entrambi i soggetti:

Il / La	Il/La sottoscritto/ a
---------	-----------------------

- **Strategia di oscuramento di entrambi i generi:**

Nel caso dell'uso dei termini collettivi che si riferiscono ad entrambi i sessi ma che vengono utilizzati sempre al maschile possiamo utilizzare:

Espressione utilizzata	Espressione da preferire
I dipendenti	Il personale
I professionisti	La figura professionale Chi opera nel settore...
Gli anziani	Le persone anziane
I dirigenti	La dirigenza/il personale dirigente
Gli utenti	L'utenza

Una strategia utile può essere l'utilizzo della forma impersonale e/o passiva senza esplicitare il genere:

Espressione utilizzata	Espressione da preferire
gli/le utenti devono entrare uno alla volta	Forma impersonale: Si entra uno alla volta
i cittadini e le cittadine devono presentare la domanda entro il...	Forma passiva: Si deve presentare la domanda entro il...

Perifrasi che includano espressioni prive di referenza di genere, *es. persona, essere, essere umano, individuo, soggetto*. Riformulazione con pronomi relativi e indefiniti, *es. chi/ chiunque arrivi in ritardo*

Nei casi in cui, ai fini della leggibilità del testo non sia possibile dare visibilità al genere femminile, è ammissibile il maschile inclusivo, magari aggiungendo una nota, per esempio: *“I termini maschili usati in questo testo si riferiscono a persone di entrambi i sessi”*

- **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.

Espressione utilizzata	Espressione da preferire
“Informativa ai pazienti”	“Informativa ai pazienti e alle pazienti”

- **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.

Espressione utilizzata	Espressione da preferire
”I candidati sono ammessi con riserva alla selezione”	“L’ammissione delle candidature alla selezione avviene con riserva”

### 3.2 Formazione delle parole

La formazione del femminile dei nomi può avvenire, sostituendo la desinenza in suffisso:

- i termini in: - o, aio/-ario mutano in -a, aia/-aria  
esempio: chirurga, primaria, segretaria, funzionaria pubblica
- i termini *-iere* mutano in *-iera*  
esempio: infermiera
- le parole *-sore* mutano in *-sora*  
esempio: revisora contabile
- i termini *-tore* mutano in *-trice*  
esempio: direttrice, ispettrice, redattrice, programmatrice

### 3.3 “Tipi” di testo e relative “strategie” testuali

I testi in dotazione alla nostra Azienda comprendono una grande varietà di forme testuali. Nella redazione e nella riscrittura di un testo si deve avere consapevolezza delle sue caratteristiche specifiche e scegliere, anche per quanto riguarda l’uso del genere, una strategia appropriata e che non contrasti con l’esigenza di chiarezza, leggibilità e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo.

Per una corretta applicazione del linguaggio tutti gli atti dovranno essere modificati rispettando le indicazioni fornite accordando i sostantivi ed i nomi al genere a cui si riferiscono.

Spesso la modulistica prestampata non tiene conto del genere di coloro che saranno chiamati a sottoscrivere il documento, bisognerà dunque avere cura in futuro di predisporre moduli attenti al genere.



Di seguito, vengono riportati alcuni esempi di atti amministrativi che hanno “difetto di genere”, affiancati dalla giusta dicitura.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO dott.ssa Maria Rossi  
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO dott.ssa Maria Bianchi

*VERSIONE CORRETTA*

LA RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO dott.ssa Maria Rossi  
LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO dott.ssa Maria Bianchi 10

DETERMINAZIONI

L'ESTENSORE Dott. Mario Rossi  
IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO dott.ssa Maria Bianchi

IL DIRIGENTE Dott.ssa Anna Verdi

*VERSIONE CORRETTA*

L'ESTENSORE Dott. Mario Rossi LA RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO dott.ssa Maria Bianchi  
LA DIRIGENTE Dott. ssa Anna Verdi

DELIBERE

Anche gli estensori degli atti di indirizzo politico amministrativo e quindi tutte le notifiche e intestazioni degli stessi dovrebbero rivedere il proprio linguaggio in ottica di genere (Estensore – Estenditrice).

DIPARTIMENTO XXXXX

SERVIZIO YYYYY

UFFICIO ZZZZ

L'ESTENSORE Dott.ssa Maria Bianchi IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO IL DIRIGENTE Dott. Mario Rossi

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO dott.ssa Maria Neri

*VERSIONE CORRETTA*

L'ESTENDITRICE Dott.ssa Maria Bianchi IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO IL DIRIGENTE Dott. Mario Rossi

LA DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO dott.ssa Maria Neri

Si riportano di seguito alcune forme stereotipate e sessiste da evitare

Da evitare	In sostituzione
La Rossi	La dottoressa Rossi L'avvocata Rossi L'infermiera Rossi
Un ingegnere donna	L'ingegnera

#### 4. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

➤ Adozione dei criteri di neutralità e inclusività del linguaggio: Si prevede l'applicazione dei principi di neutralità e inclusività nella redazione degli atti amministrativi, della modulistica (interna ed esterna), della cartellonistica e degli avvisi destinati all'utenza esposti nelle sedi. Ogni Unità Organizzativa (U.O.) è incaricata di diffondere le presenti Linee d'indirizzo a tutto il personale entro un tempo prestabilito dall'adozione, per assicurare che ogni documento prodotto in seguito rispetti i principi di inclusività di genere indicati.

➤ Valutazione d'impatto: Per l'implementazione completa delle Linee di indirizzo, ogni U.O. condurrà una valutazione d'impatto, eventualmente collaborando con altre unità, per stimare entro XX tempo le risorse necessarie e il volume di lavoro richiesto per:

- sostituire la cartellonistica e gli avvisi all'utenza,
- aggiornare la modulistica interna ed esterna, inclusa quella generata da software,
- rivedere i contenuti delle pagine web aziendali.

Inoltre, è prevista una revisione complessiva del sito web aziendale per allinearne i contenuti ai principi di inclusività e neutralità di genere entro un tempo prestabilito.

A seguito della valutazione d'impatto, saranno stabiliti i tempi per la completa attuazione delle Linee d'indirizzo, includendo le seguenti attività:

- Sostituzione della cartellonistica e degli avvisi all'utenza non conformi ai criteri di inclusività e neutralità di genere,
  - Sostituzione della modulistica interna ed esterna,
  - Rielaborazione della modulistica per conformità ai criteri di genere,
  - Revisione e aggiornamento dei software per supportare la generazione di documenti inclusivi,
  - Revisione e allineamento del sito web aziendale.

Queste azioni sono finalizzate a creare un ambiente comunicativo aziendale che promuova la parità di genere, rispettando i principi di inclusività e neutralità di linguaggio in tutti i canali di comunicazione e documentazione aziendale.

## 5. MONITORAGGIO

Il monitoraggio dell'efficacia e della diffusione delle linee d'indirizzo del linguaggio di genere inclusivo sarà gestito dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), con le seguenti azioni:

1. **Verifica periodica:** il CUG in collaborazione con il COMITATO GUIDA condurrà verifiche a campione sulla documentazione aziendale per accertare che le linee d'indirizzo siano rispettate e implementate correttamente.
2. **Questionari di feedback:** somministrazione di sondaggi al personale per valutare il grado di sensibilizzazione e l'adozione delle pratiche di linguaggio inclusivo.
3. **Relazioni annuali:** il CUG redigerà rapporti annuali sui progressi relativi all'adozione di un linguaggio di genere, fornendo raccomandazioni per migliorare ulteriormente le politiche e le attività in corso.
4. **Aggiornamento delle linee d'indirizzo:** sulla base dei feedback raccolti e dei risultati dei monitoraggi, il CUG proporrà eventuali revisioni delle Linee d'indirizzo, adattandole alle necessità emerse e alle evoluzioni linguistiche e sociali.

## 6. RIFERIMENTI

1. Errigo MC. Il linguaggio di genere e la mancata modifica del Regolamento del Senato. *GenIUS*. 2023 Jul 3; ISSN 2384-9495.
2. Parlamento europeo. La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo. 2018.
3. Robustelli C. Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo. In: Maraschio N, editor. Firenze: Comune di Firenze; 2012. ISBN: 978-88-89608-43-2. Disponibile da: <http://unimore.academia.edu/CeciliaRobustelli>.
4. Sabatini A. Il sessismo nella lingua italiana. Roma: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'informazione e l'editoria, Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, Istituto Poligrafico Zecca dello Stato; 1987.
5. UNI Ente Italiano di Normazione. Comunicazione inclusiva: linee guida per la parità di genere nel linguaggio. 2024 Jun.