



**“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”
ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO
Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI**

Deliberazione del Commissario Straordinario N. 588 del 18/06/2025

PROPONENTE: UOC INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA

OGGETTO: Approvazione delle "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo"

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

Oggetto: Approvazione delle "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo"

Direttore UOC INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA

Proponente: **Dr.ssa Iolanda Attanasio, Direttrice S. C. Internazionalizzazione della Ricerca, coordinatrice gruppo di lavoro GEP (del. n. 1326 del 14.10.2021)**

Premesso il Gender Equality Plan (GEP) è lo strumento riconosciuto e supportato dalla Commissione Europea per il riequilibrio di genere del personale degli enti di ricerca e degli IRCCS;

con Determina Dirigenziale n. 1326 del 14.10.2021 veniva, tra l'altro, costituito il Gruppo di Lavoro Permanente per le attività di supporto alla Direzione Strategica per la predisposizione del Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) - GEP - dell'Istituto;

a partire dal 2022 è stato considerato quale requisito di eleggibilità al finanziamento nel Programma Quadro per la ricerca Horizon Europe;

con Determina Dirigenziale n. 491 dell' 11.05.2022 e, successivamente, con determina dirigenziale n.87 del 28/01/2025, si è provveduto a rimodulare detto gruppo di lavoro.

ATTESO CHE il gruppo di lavoro affianca e supporta la Direzione Strategica per la diffusione della prospettiva di genere e la realizzazione di politiche di gender balance;

che il gruppo di lavoro del GEP nel promuovere attività volte ad una concreta politica di parità di trattamento tra uomini e donne, condannando ogni discriminazione fondata sul genere e promuovendo la diffusione di tali valori e principi attraverso la realizzazione di azioni positive tese quindi a contrastare qualsiasi atto o comportamento che produca effetti pregiudizievoli e discriminatori diretti e indiretti, ha proposto la redazione delle "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo", per favorire una maggiore consapevolezza all'interno dell'Istituto;

che la scrivente, in qualità di Coordinatrice del GEP, in seguito all'approvazione da parte del gruppo di Lavoro del GEP avvenuta

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

durante la riunione del 29.05.2024, ha condiviso il documento con la Direzione Generale;

Richiamata

la Raccomandazione 92/131/CEE "Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro" del 27 novembre 1991;

la Legge n. 903/1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;

la Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002 del Parlamento Europeo che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;

il D.Lgs n. 215/2003 e s.m.i. "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";

il D.Lgs n. 216/2003 e s.m.i. "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori;

il D.Lgs n. 198/2006 e s.m.i. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";

la Direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione ed il Ministro per i diritti e le pari opportunità il 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

la Direttiva 2/19 emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal sottosegretario delegato alle pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

la deliberazione del Direttore Generale dell'Istituto n. 1322 del 23.12.2021, di approvazione del "*Gender Equality Plan*" dell'Istituto (G.E.P.), redatto secondo le linee guida della Commissione Europea, che definisce gli obiettivi di parità, nonché le relative azioni da

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

mettere in campo per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne;

Accertata

la sussistenza delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e di tutti i presupposti rilevanti per l'adozione dell'atto che si propone, in base ai documenti detenuti e conservati dalla proponente S.C. Internazionalizzazione della Ricerca;

la legittimità e la regolarità giuridico-amministrativa del procedimento e dei contenuti della presente proposta, a seguito dell'istruttoria effettuata, nel rispetto delle proprie competenze, funzioni e responsabilità;

Dichiarata, altresì

l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ai sensi degli artt. 6,7,14 del D.P.R. n. 62/2013 e dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990, nonché delle disposizioni del Codice di Comportamento aziendale e delle misure di cui al PTPCT vigenti;

il rispetto degli adempimenti previsti dalle norme in materia di trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 30.06.2003, n. 196, come modificato ed integrato con il D.lgs. 10.08.2018, n. 101, di recepimento del Regolamento (UE) 2016/679, ai fini della pubblicazione del provvedimento sull'Albo Pretorio;

PROPONE

al Commissario Straordinario, per le causali in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte, di:

- approvare le “Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo”, allegate alla presente determinazione a costituirne parte integrante e sostanziale;
- dare atto che tali raccomandazioni non hanno pretesa di esaustività e rappresentano un contributo per il rispetto dei diritti di ogni persona in questo Istituto nonché un'ulteriore testimonianza dell'impegno dell'IRCCS in tale senso;
- dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa;
- trasmettere il presente provvedimento alla S. C. Affari Generali e al Collegio Sindacale ai sensi di legge;

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

- procedere alla più ampia diffusione del presente provvedimento attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale nella sezione “Amministrazione Trasparente” nonché a mezzo mail a tutti i dipendenti e collaboratori dell’Istituto;
- dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile per l’urgenza di provvedere;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

In virtù	dei poteri conferitigli con Decreto del Presidente della Giunta Regionale della Campania n. 521 del 11.10.2024;
Letta e valutata	la proposta di delibera sopra riportata, presentata dalla Direttrice dell’U.O.C. Internazionalizzazione della Ricerca;
Preso atto	della dichiarazione di regolarità tecnica e di legittimità del presente atto, resa e sottoscritta dal Direttore proponente a seguito dell’istruttoria effettuata;
Acquisito	il parere favorevole del Direttore Scientifico, del Sub-Commissario Sanitario e del Sub-Commissario Amministrativo.

DELIBERA

di adottare la proposta di deliberazione sopra riportata nei termini indicati e per l’effetto, di:

1. Approvare le “Raccomandazioni per l’uso di un linguaggio inclusivo” allegate alla presente determinazione a costituirne parte integrante e sostanziale.
2. Dare atto che tali raccomandazioni non hanno pretesa di esaustività e rappresentano un contributo per il rispetto dei diritti di ogni persona in questo Istituto nonché un’ulteriore testimonianza dell’impegno dell’IRCCS in tale senso.
3. Dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa.
4. Trasmettere il presente provvedimento alla S. C. Affari Generali e al

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

Collegio Sindacale ai sensi di legge.

5. Procedere alla più ampia diffusione del presente provvedimento attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale nella sezione “Amministrazione Trasparente” nonché a mezzo mail a tutti i dipendenti e collaboratori dell’Istituto.
6. Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile per l’urgenza di provvedere.

ALLEGATI

All. 1 Raccomandazioni per l’uso di un linguaggio inclusivo

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. Maurizio Di Mauro

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

**In attuazione delle attività
del Gender Equality Plan
dell'Istituto Pascale**

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

INDICE

- Prefazione (a cura della Consigliera di Parità della Regione Campania)
- Premessa (a cura del Commissario Straordinario e del Direttore Scientifico)
- Introduzione (a cura della Coordinatrice del Gruppo di Lavoro Gender Equality Plan)
- Raccomandazioni
- Strategie di gestione
 - Indicazioni sull'uso del linguaggio
 - Breve vocabolario di genere
- Raccomandazioni per il superamento del linguaggio binario
 - Linguaggio inclusivo delle persone LGBT+
 - Buone pratiche nei luoghi di lavoro
- Riferimenti normativi
- Bibliografia

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

Prefazione

La rimozione degli ostacoli per la realizzazione della piena affermazione del principio dell'eguaglianza delle opportunità tra i generi deve necessariamente comprendere la realizzazione di azioni e di interventi trasversali, tesi a valorizzare la passione, i saperi, l'intelligenza delle donne in tutti gli ambiti della nostra società e, soprattutto, a tutelare la dignità e la inviolabilità della soggettività della persona *tout court*. E' evidente, quindi, che il percorso da realizzare è anche culturale. Una cultura rispettosa delle differenze di genere, rappresentativa della nostra moderna società, si traduce, innanzitutto, nell'utilizzo di un linguaggio appropriato volto a rendere immediatamente identificabili i generi e, in particolare, il genere femminile ancora fortemente discriminato. Un linguaggio non sessista e/o non androcentrico può essere sicuramente un potente strumento di promozione dell'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini. Ancora oggi, purtroppo, si registra come il maschile sia il genere grammaticale maggiormente utilizzato, tanto nel plurale (quale plurale inclusivo) quanto nel singolare, perfino quando ci si riferisce a persone di sesso femminile. Ciò accade maggiormente negli atti normativi e negli atti amministrativi, nella modulistica e nei documenti di lavoro in uso presso le PP.AA. Le cause sono da ricondurre alla lenta e faticosa affermazione delle donne in tutti gli ambiti della nostra società. I ruoli pubblici, le istituzioni e/o le professioni, storicamente appannaggio degli uomini, hanno costretto le donne, che andavano a ricoprire gli stessi ruoli ed a svolgere le stesse professioni, ad adeguarsi alle definizioni maschili e/o a preferirle per il timore di vedere il loro ruolo indebolito. La declinazione dei diritti, anche negli atti normativi, e delle posizioni ricoperte nelle istituzioni e nelle PP.AA. rigidamente al maschile, non hanno reso visibili le donne nella vita pubblica. La raccomandazione ad un corretto uso del linguaggio, che sia rispettoso delle identità di genere, dunque, rappresenta una delle azioni positive che gli organismi di parità e, nello specifico, nelle PP.AA., i CUG, come suggerito, per ultimo nella Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione – Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità e nelle Linee Guida sulla parità di genere-Riforma Mentis 2022- (emanate anche sulla scorta delle raccomandazioni e direttive europee), sono chiamati a sollecitare. In Italia non esiste, ancora, una norma di rango primario che imponga l'uso di un linguaggio normativo o amministrativo rispettoso dei generi né abbiamo esaustive ed aggiornate linee guida che abbiano valenza nazionale, laddove in molti Paesi europei l'attenzione ad un corretto uso del genere nei linguaggi tecnici ed amministrativi è già un dato acquisito. Nel nostro Paese il discorso è, comunque, in *progress* da qualche

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

decina di anni, soprattutto grazie ad iniziative sollecitate per lo più dagli Organismi di Parità. Le raccomandazioni contenute, nella Direttiva 2/2019 e nelle Linee Guida, sopracitate che individuano le Amministrazioni Pubbliche tra i luoghi nevralgici per la diffusione, l'innovazione ed il cambiamento culturale attento alle differenze di genere, non debbono essere più eluse. Le Pubbliche Amministrazioni, pertanto, sono sollecitate a rivedere atti e comportamenti ed a valorizzare l'identità di genere anche attraverso l'utilizzo, in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, modulistica ecc.) di termini non discriminatori. La scrivente ha iniziato un interessante percorso per la promozione di una cultura plurale. Mi preme ricordare il percorso di formazione rivolto ai giornalisti ed alle giornaliste campane sull'uso del corretto linguaggio di genere attraverso i mezzi di comunicazione e di informazione, percorso realizzato in collaborazione con l'Ordine dei giornalisti della Campania ed il Sindacato Unitario Giornalisti Campania, ed ancora, più nello specifico, la significativa Circolare emanata dalla Direzione Generale per le Risorse Umane della Giunta Regionale della Campania: “ *Diffusione e utilizzo di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro anche per sensibilizzare sulla cultura di genere*”- dell'08/06/2020, nonchè con la sollecitazione, nei pareri espressi sui Piani Triennali di Azioni Positive, di cui all'art. 48 del D.Lgs 198/06, al rispetto di quanto contenuto nella Direttiva 2/2019. E' necessario prefiggersi, quindi, con ancora maggiore determinazione, l'obiettivo di sensibilizzare la società ad un uso corretto della lingua italiana, che sia rispettoso dell'uguaglianza dei generi. Desidero esprimere la mia ammirazione ed il mio apprezzamento per il lavoro svolto dal gruppo di lavoro del Gender Equality Plan coordinato dalla Dr.ssa Iolanda Attanasio, e per la valenza dell'ennesima azione posta in essere presso IRCCS-Fondazione Pascale di Napoli condivisa dalla Direzione dell'Istituto di cui apprezzo la significativa visione strategica anche in questo delicatissimo campo. Auspico che il presente elaborato “**Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo**”, risultato anche di uno scrupoloso lavoro di ricerca, possa rivelarsi anche una buona pratica da emulare da parte delle PP.AA. campane.

Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo

Consigliera di Parità Regione Campania

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

Premessa

Inserendosi nel solco tracciato dalla delibera di istituzione del Gender Equality Plan adottata nel mese di dicembre 2021, con cui sono state individuate le azioni e misure da adottare volte a promuovere la parità di genere nell'Istituto, le raccomandazioni per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere che qui si presentano costituiscono un ulteriore e importante passo avanti in tal senso.

L'esigenza di tali raccomandazioni nasce dalla volontà dell'Istituto di promuovere nella comunicazione istituzionale, in documenti e atti amministrativi e nella stessa quotidianità istituzionale l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere. Ciò in linea con le raccomandazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri che negli anni più volte ha richiamato le amministrazioni alla necessità di 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 di ogni genere) come presupposto per attuare una politica di promozione delle pari opportunità.

Le raccomandazioni predisposte dal GDL rispondono all'esigenza di fornire alcune prime indicazioni per un uso del linguaggio amministrativo rispettoso delle differenze di genere, con l'auspicio che la scelta lessicale non assuma una veste puramente formale ma sottenda una consapevolezza il più possibile coerente al tema delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, al fine di perseguire l'uguaglianza di genere e favorire il rispetto delle differenze nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Ed è proprio in tale ottica, che negli ultimi decenni diverse organizzazioni internazionali ed istituzioni pubbliche, nazionali e locali, hanno adottato numerose linee guida tese ad introdurre meccanismi linguistici capaci di promuovere un effettivo principio di eguaglianza nel linguaggio amministrativo delle proprie organizzazioni e articolazioni interne.

Queste raccomandazioni, che non hanno pretesa di esaustività, vogliono essere un contributo in questa direzione e un'ulteriore testimonianza dell'impegno dell'Istituto sul tema del rispetto dei diritti di ogni persona.

Direttore Scientifico
Dott. Alfredo Budillon

Commissario Straordinario
Dott. Maurizio Di Mauro

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

Introduzione

L'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, in sintonia con le indicazioni europee e nazionali, risponde all'esigenza che i cambiamenti della società e l'affermazione della parità di genere trovino riconoscimento e supporto nelle parole.

Le riflessioni sul linguaggio, in particolare quello di genere, vengono comunemente percepite come un capriccio intellettuale e spesso additate come questioni marginali o superflue. Si tende a pensare che le parole siano "solamente parole" e che comunque "i problemi siano ben altri". In realtà il linguaggio non solo manifesta ma anche condiziona il nostro modo di pensare. L'idea di proporre delle "raccomandazioni" per un uso consapevole del genere nella lingua italiana parte dall'assunto che il linguaggio è uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere e, al contempo, dalla convinzione che il linguaggio può essere strumento potente per scardinare antiche consuetudini, sostenere il cambiamento e, nel caso specifico, promuovere una cultura più equa e meno asimmetrica, che riconosca e valorizzi in pari misura la presenza e i ruoli di donne e uomini in ciascun ambito del sapere.

Il lavoro, che ha coinvolto attivamente la partecipazione del gruppo di lavoro del Gep, si articola in quattro parti. La prima raccoglie una serie di indicazioni di carattere generale sull'uso di maschile e femminile nella comunicazione. Nella seconda sono riportati alcuni esempi di revisione di diciture, espressioni e frasi in atti, documenti, moduli ed e-mail. La terza è una sorta di "piccolo dizionario di genere": un elenco di termini di uso frequente in ambito lavorativo con la declinazione di genere grammaticale maschile e femminile.

Inoltre si propongono infine alcune tipologie di documenti dell'Istituto nella versione "originale" e in quella modificata nell'ottica del linguaggio di genere. La schematizzazione di alcune parti vuole suggerire un primo ventaglio di soluzioni con esempi pratici sulla declinazione maschile/femminile e, più in generale, della preferenza per forme linguistiche che favoriscano la corrispondenza tra linguaggio e genere del/della destinatario/a nei provvedimenti adottati, al fine di ovviare alla indicazione automatica dell'uno oppure dell'altro genere.

Il genere include anche la minoranza LGBTI, che generalmente comunque si declina o come maschile o come femminile. Non esiste un accordo per rivolgersi alla minoranza non binaria o alle persone intersex che non si riconoscano nel genere maschile o femminile; l'argomento verrà approfondito

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

in un capitolo specifico di questo testo ripreso interamente dal documento dell'ISS "Raccomandazioni per il superamento del linguaggio binario".

In ogni caso, è importante acquisire la consapevolezza del ruolo fondamentale che il linguaggio ha nella percezione e nella costruzione della realtà, e quella a cui dobbiamo aspirare è una società inclusiva, che sappia valorizzare tutte le differenze esistenti.

Pertanto, l'adozione delle presenti raccomandazioni, che richiedono semplicemente di applicare in modo corretto e senza pregiudizi le regole della grammatica italiana, costituisce un impegno a conformarsi alle indicazioni che promanano anche dalla Costituzione e dal diritto internazionale, compiendo un ulteriore sforzo per la realizzazione delle pari opportunità in questo Istituto che si vuole sempre più inclusivo.

Coordinatrice del GdL Gender Equality Plan

Dr.ssa Iolanda Attanasio

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

RACCOMANDAZIONI

Oggi la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste, da realizzarsi anche attraverso l'adozione di un protocollo per il linguaggio non sessista e discriminatorio in tutta la Pubblica Amministrazione e nei Pubblici Uffici, 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, «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» (Presidenza del Consiglio dei Ministri 2021), in linea con quanto previsto dalla Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea.

Partiamo dall'assunto che il linguaggio non è mai uno strumento neutro, perché dà forma e voce al modo in cui gli esseri umani pensano, interpretano la realtà e agiscono nel mondo. Attraverso il linguaggio impariamo a conoscere, categorizzare, interpretare e giudicare ciò che ci circonda, a esprimere ciò che pensiamo e viviamo. Più o meno consciamente, le parole che usiamo possono veicolare e rafforzare asimmetrie, preconcetti e iniquità, oppure possono esprimere l'affermazione di diritti e articolare concetti complessi quali l'esigenza di promuovere la parità nel rispetto delle differenze.

Da diversi anni si sta dibattendo sull'uso del linguaggio come mezzo con cui possiamo sia confermare gli stereotipi basati sul sesso sia metterli in discussione. Vari studi hanno affermato che "la lingua che si usa quotidianamente è il mezzo più pervasivo e meno individuato di trasmissione di una visione del mondo nella quale trova largo spazio il principio dell'inferiorità e della marginalità sociale della donna".

La questione di genere si è posta con urgenza nel momento in cui le donne hanno cominciato a ricoprire ruoli di prestigio in sempre maggior numero. Se da un lato le donne stanno acquisendo maggiore partecipazione alla vita civile, raggiungendo posizioni e incarichi un tempo inimmaginabili, dall'altro c'è ancora una certa resistenza a riconoscere tali posizioni e chiamarle con il loro nome. Si finisce così per usare ancora cariche istituzionali e titoli professionali riferiti a donne declinando al maschile, attribuendo a tale maschile una falsa neutralità per garantire alla donna il ruolo di leader e non comprometterne il potere faticosamente acquisito.

D'altra parte la grammatica italiana, che di norma richiede il genere grammaticale femminile per tutto ciò che ha un referente umano femminile, non

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

impone affatto l'uso del maschile "non marcato" per incarichi o funzioni. Se oggi la realtà è cambiata permangono delle resistenze linguistiche e lessicali che sono velatamente di tipo culturale.

Spesso sono proprio le donne a non accettare la declinazione al femminile del titolo professionale posseduto o dell'incarico rivestito, invocando modelli linguistici maschili nella convinzione che adottarli equivalga a raggiungere uno status dotato di maggior considerazione sociale.

In Italia il primo studio organico sul sessismo linguistico si deve ad Alma Sabatini, che curò le linee guida rivolte alle scuole e all'editoria scolastica, contenute nelle "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana", poi riportate anche ne "Il sessismo nella lingua italiana" del 1987, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalla Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna al fine dichiarato di "rimuovere tutti i residui pregiudizi nei confronti delle donne stimolando e favorendo un cambiamento nel modo di pensare, di agire e di esprimersi".

Tali Raccomandazioni ancora oggi costituiscono un ottimo strumento di riflessione sulla lingua italiana, sul suo androcentrismo e sulla sua capacità di far emergere i ruoli che le donne hanno e hanno avuto nella società, nella storia e nella cultura. Esse rappresentano il punto di partenza per una riflessione partecipata sugli usi linguistici per la costruzione di una cultura di genere condivisa.

Le proposte ivi descritte hanno trovato in parte risonanza nel "Codice di stile delle comunicazioni scritte a uso delle amministrazioni pubbliche", pubblicato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri nel 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, del 1997. Per lungo tempo non c'è stata alcuna ulteriore indicazione specifica da parte delle istituzioni. Bisogna attendere 10 anni per la Direttiva 23 maggio 2007 (contenente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"), attuativa della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo, la quale ha esortato le amministrazioni pubbliche a utilizzare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio.

Da anni l'Accademia della Crusca è attenta alla questione del genere nella lingua italiana. Sono molte le riflessioni che gli accademici e i collaboratori della Crusca hanno dedicato al tema, alimentando un dibattito che coinvolge studiosi, politici e appassionati e mantiene costante nel tempo le proprie attualità e

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

importanza, pur rinnovandosi nella forma e nei contenuti di volta in volta discussi. La stessa Accademia della Crusca ha collaborato al progetto “Genere&Linguaggio”, finanziato dalla Regione Toscana, e alla pubblicazione di “Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo” (a cura di Cecilia Robustelli), del 2012, che costituiscono ancora oggi 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 resto, secondo la convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, ratificata nel 2013), il cambiamento culturale basato sul superamento di pregiudizi e stereotipi, che passa anche attraverso un diverso uso della lingua, è il primo e fondamentale passo anche per prevenire la violenza di genere.

Gli espedienti grammaticali e sintattici suggeriti sono molteplici, ma una cosa è chiara: è impossibile imporre soluzioni univoche da applicare meccanicamente. Qualsiasi intervento sui testi amministrativi deve salvaguardare anzitutto il loro livello di leggibilità e di efficacia comunicativa.

Da qui la realizzazione di queste raccomandazioni, che non mirano a imporre regole o dogmi, ma piuttosto a promuovere una riflessione partecipata sull'uso del linguaggio all'interno della nostra organizzazione e all'acquisizione di nuove sensibilità. Al contempo esse possono anche essere viste come un vademecum di semplice consultazione per quanti ritengono che una maggiore consapevolezza degli usi linguistici possa contribuire a rafforzare l'uguaglianza di genere, contrastare gli stereotipi sessisti e favorire il rispetto delle differenze. Nel merito delle minoranze di genere, citiamo la complessa e controversa questione dell'adozione dello schwa (ə), una e rovesciata e a specchio, usata per indicare un genere neutro, difficilmente utilizzabile in una documentazione ufficiale. Non si è ancora giunti a un accordo condiviso su questa pratica, nonostante il suo potenziale teorico nel superare il binarismo linguistico capace di rappresentare più accuratamente anche le identità di genere non binarie o le persone intersex (“Un asterisco sul genere” pubblicato dal Prof. D'Achille sul sito dell'Accademia della Crusca).

L'Accademia della Crusca, nel 2023, ha fornito, all'opposto, indicazioni molto precise nel merito:

- l'Accademia sconsiglia l'utilizzo dello schwa (ə) o di altre forme di recente introduzione come l'asterisco o la u finali, per indicare il genere

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

- neutro, poiché non sono ad oggi parte integrante della lingua italiana e possono creare confusione fuori dal contesto di una discussione rivolta alle minoranze di genere;
- l'Accademia suggerisce, invece, di privilegiare forme neutre o generiche (chiunque, ogni, "si" seguito da verbo, ecc.)

Con un indirizzo più inclusivo abbiamo accolto nel nostro documento il testo integrale dell'ISS (Istituto Superiore di Sanità) "RACCOMANDAZIONI PER IL SUPERAMENTO DEL LINGUAGGIO BINARIO" che intende fornire alcune indicazioni per un linguaggio inclusivo anche delle libere soggettività LGBTI, con la finalità di migliorare la comunicazione inclusiva con le minoranze di genere e orientamento sessuale.

Strategie di gestione

Questo documento intende promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio dell'identità di genere nella documentazione prodotta dall'Istituto, dove per linguaggio non discriminatorio si intendono quelle forme linguistiche e quel particolare lessico che non stereotipizza, non etichetta, non denigra, ma bensì riconosce e rispetta la dignità di ogni persona, a prescindere dal proprio status personale, sociale, economico e giuridico.

Si vuole così implementare e rafforzare il percorso già intrapreso dall'IRCCS con i seguenti piani:

- Gender Equality Plan (GEP)
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
- Aggiornamento del Piano delle Azioni Positive (PAP)

In linea con le indicazioni europee e nazionali, l'Istituto Pascale intende promuovere nella comunicazione istituzionale e nei documenti e atti amministrativi l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere, prediligendo una "gender sensitivity" anche nella redazione di un testo amministrativo, informativo scientifico etc etc.

In quest'ottica numerose istituzioni internazionali e nazionali hanno prodotto linee guida e/o raccomandazioni specifiche per sollecitare l'uso di un nuovo linguaggio non sessista ed inclusivo.

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

Indicazioni sull'uso del linguaggio

L'intento delle linee guida non è quello di imporre delle regole ferree nella produzione di testi di vario genere bensì un incoraggiamento ad avere maggiore sensibilità di genere nella redazione degli stessi.

L'uguaglianza di genere ci impone un maggiore rispetto dell'identità di genere e ci indica la strada linguistica per garantire una maggiore "visibilità di genere". Nella redazione di qualunque testo all'interno dell'Istituto i due principi base di cui tenere conto sono i seguenti:

- dare visibilità al genere femminile, ovvero declinare correttamente il lessico in base al genere del soggetto senza preferire la forma maschile a quella femminile e, quando possibile, ricorrere a espressioni neutre.
- garantire semplicità e chiarezza al contenuto dei documenti.

Far emergere la presenza delle donne attraverso nomi declinati regolarmente al femminile è il primo passo verso il riconoscimento della loro legittima presenza nella organizzazione.

Sostituire la desinenza o il suffisso

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, avvocat^a, prim^aria, segret^aria, funzion^aria pubblica)
- i termini -iere mutano in -iera (esempio: consig^{li}era, inferm^{ie}ra)
- le parole -sore mutano in -sora (esempio: revis^ora contabile)
- i termini -tore mutano in -trite (esempio: diret^{tr}ice, ispet^{tr}ice, redat^{tr}ice, programmat^{tr}ice)

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

In alcuni casi la forma del termine non cambia (tecnicamente si definisce "epicena") e la concordanza con il genere femminile si ottiene con l'uso opportuno dell'articolo:

- termini in -e (esempio: la portavoce della direzione strategica, la responsabile)
Forme italianizzate di participi presenti latini (esempio: la dirig^{ente}, la rappres^{ent}ante, la presid^{ente})
- Termini in -a (esempio: l'anal^{ista}, la colleg^a, la profess^{ionista})

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

Anteporre l'uso dell'articolo ai nomi composti

I nomi composti con "capo" si dividono in due gruppi in base al rapporto che lega il prefisso con la seconda parte del composto:

1. Se indicano "capo di qualcosa" il prefisso e la seconda parte del composto sono unità separate capo muta in capi - al plurale maschile ma, rimane invariato al singolare e plurale femminile (il capo ufficio/ la capo ufficio; i capi ufficio/le capo ufficio).
2. Se indicano "capo di qualcuno" il prefisso e la seconda parte del composto formano un'unica parola: capo-rimane sempre invariato mentre il secondo elemento del composto varia per genere e numero.

Uso della concordanza al femminile

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

Intestazione: al Signor/dottor X oppure alla Signora/dottoressa XY

Formula d'esordio: Gentile dottore oppure Gentile dottoressa

Firma: Il responsabile del procedimento/il capo ufficio oppure - La responsabile del procedimento/La capo ufficio

Comunicazione/documenti che si riferiscono ad entrambi i generi

La comunicazione è rivolta o si riferisce a più persone di genere maschile e femminile, come nel caso di avvisi, circolari, moduli, delibere, ecc. è possibile adottare due diverse strategie:

1. La strategia di visibilità del genere femminile
2. La strategia di oscuramento di entrambi i generi.

1.La strategia di visibilità del genere femminile

La strategia di visibilità del genere femminile si può attuare attraverso:

Lo sdoppiamento esteso: quando i sostantivi prevedono sia la forma femminile sia quella maschile (i dipendenti, i lavoratori, i funzionari, i colleghi, ecc.) ma al plurale viene normalmente utilizzata la forma maschile, possiamo utilizzare la strategia dello sdoppiamento, che consiste nella ripetizione del termine declinato alla forma femminile e maschile. Lo sdoppiamento esteso può essere utilizzato nella maggior parte dei testi e prevede l'uso della congiunzione "e" quando nella

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

comunicazione sono presenti entrambi i generi, o della congiunzione "o" quando nella comunicazione ci si riferisce a una persona in alternativa all'altra (es. I lavoratori - è preferibile la lavoratrice e il lavoratore; Uno dei due direttori - è preferibile il direttore o la direttrice).

Lo sdoppiamento contratto consiste nell'indicare il femminile/maschile (o viceversa), separato dalla barra. Questa forma si usa normalmente in testi quali la modulistica, gli elenchi, ecc.; nelle altre tipologie testuali è preferibile usare la forma sdoppiata estesa o il plurale, oltre agli altri accorgimenti descritti.

Esempio: modulo (Il/La sottoscritto/a, nato/a...; il/la paziente ...)

Esempio Profili professionali (programmatore analista/programmattrice annalista)

Consigli: se si opta per la forma concisa, è preferibile non troncare le parole ma scriverle per esteso. E' importante ricordare che l'uso abbreviato con l'asterisco al posto della desinenza è sconsigliabile perché può ostacolare la comprensione del testo o appesantirne la lettura: *Car*collegh* siete invitati*- è preferibile *Care colleghe e colleghi, siete invitati*.

2.Strategia di oscuramento di entrambi i generi

Poiché lo sdoppiamento comporta un allungamento e un appesantimento del testo, in alternativa è spesso preferibile l'utilizzo dei sostantivi non marcati o di nomi collettivi che includano il riferimento a persone di entrambi i sessi, soprattutto nella redazione di testi destinati alla collettività (come bandi, circolari, avvisi, direttive, capitolati d'appalto, ecc.).

La strategia di oscuramento di entrambi i generi si può attuare in diversi modi:

1. Utilizzando formulazioni neutre, cioè espressioni prive di referenza di genere (persona, soggetto, individui). Esempio - possono partecipare al concorso le persone interessate.
2. Riformulando la frase con nomi collettivi, pronomi relativi e indefiniti o che si riferiscono al servizio o alla carica (personale, dirigenza, cittadini, chiunque si rivolge allo sportello, ecc.).Esempio: le utenti e gli utenti oppure l'utenza; i collaboratori e le collaboratrici oppure il personale in servizio.
3. Usando la forma impersonale (Esempio Al Servizio è consentito l'accesso nel rispetto delle regole)

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

BREVE VOCABOLARIO DI GENERE

Riportiamo nella tabella seguente, a mero titolo esemplificativo, una serie di termini spesso utilizzati nel nostro Istituto, con la loro declinazione femminile. Nella terza colonna della tabella è indicata l'eventuale presenza di nomi collettivi o che si riferiscono al servizio o alla carica, i quali consentono l'oscuramento, e quindi l'inclusione, di entrambi generi. Si tratta di modalità espressive che, per indicare una pluralità di persone, rappresentano un'alternativa all'uso del maschile inclusivo o sovraesteso.

		
il collaboratore	la collaboratrice	
i dipendenti	le dipendenti	il personale; le risorse
i direttori	le direttrici	la direzione
i dirigenti	le dirigenti	la dirigenza
il coordinatore	la coordinatrice	Il coordinamento
i responsabili	le responsabili	
biologo	biologa	
ricercatore	ricercatrice	Personale di ricerca
Il chirurgo	la chirurga	
Idoneo	Idonea	
Dottore	Dottoressa	
Medico	Medica	Personale medico
Lavoratore	Lavoratrice	Il personale

Se nel linguaggio quotidiano la questione relativa all'uso del genere grammaticale maschile per le referenti femminili e del maschile inclusivo possono essere lasciate alla libertà individuale, per quanto riguarda il linguaggio amministrativo è preferibile adottare una impostazione condivisa, in grado di dare visibilità alla presenza femminile.

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

Con questa iniziativa, l'Istituto, sensibile e attento alle differenze di genere, desidera offrire uno strumento per avviare, con il contributo di ognuna/o, un processo di cambiamento sociale e culturale, che evidenzi i nuovi ruoli e le nuove posizioni ricoperti dalle donne e favorisca, nella nostra comunità, la cultura delle pari opportunità anche nella lingua.

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

ESEMPI DI RISCrittURA DI TESTI

Sono proposti qui di seguito esempi del lavoro di revisione dei documenti interni attraverso un confronto del testo nella forma originale e la proposta di riscrittura.

AVVISO PUBBLICO

DOCUMENTO ORIGINALE

PRIMA

- non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente ed insufficiente rendimento e di non essere stato dichiarato decaduto da altro impiego statale, per aver conseguito l'impiego mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile, nonché di non essere stato interdetto dai pubblici uffici in base a sentenza passata in giudicato;

PROPOSTA DI REVISIONE

DOPO

- non essere stato/a destituito/a o dispensato/a dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente ed insufficiente rendimento e di non essere stato/a dichiarato/a decaduto/a da altro impiego statale, per aver conseguito l'impiego mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile, nonché di non essere stato interdetto dai pubblici uffici in base a sentenza passata in giudicato;

DOCUMENTO ORIGINALE

PRIMA

Il candidato dovrà specificare la durata del corso di specializzazione ai fini di una adeguata valutazione della stessa;

PROPOSTA DI REVISIONE

DOPO

Il/La candidato/a dovrà specificare la durata del corso di specializzazione ai fini di una adeguata valutazione della stessa;

Nel testo del medesimo bando il termine "il candidato" dovrà essere sostituito da il/la candidato/a, e, di conseguenza, "i candidati" diventerà i/le candidati/e

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

SCHEDA MICROPROGETTAZIONE

DOCUMENTO ORIGINALE

6.1 Docenti e moderatori

Cognome _____

Nome _____

Codice Fiscale _____
(Obbligatorio solo per i cittadini Italiani)

Ruolo ☐ DOCENTE ☐ TUTOR ☐ RELATORE ☐ MODERATORE

PROPOSTA DI REVISIONE

6.1 Docenti e moderatori/moderatrici

Cognome _____

Nome _____

Codice Fiscale _____
(Obbligatorio solo per i cittadini Italiani)

Ruolo ☐ DOCENTE ☐ TUTOR ☐ RELATORE/RELATRICE ☐ MODERATORE/MODERATRICE

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

MODULO DICHIARAZIONE CONFLITTO INTERESSE

DOCUMENTO ORIGINALE

Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____ C.F.
_____, residente in _____ alla Via

in qualità di:

- ☐ Responsabile Scientifico
- ☐ Docente
- ☐ Tutor
- ☐ Moderatore
- ☐ Altro _____

PROPOSTA DI REVISIONE

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il _____
_____ C.F. _____, residente in _____ alla Via

in qualità di:

- ☐ Responsabile Scientifico
- ☐ Docente
- ☐ Tutor
- ☐ Moderatore/Moderatrice|
- ☐ Altro _____

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

DELIBERAZIONE DI NOMINA DEI VINCITORI DI CONCORSO PUBBLICO

DOCUMENTO ORIGINALE

Oggetto: Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 1 posto di Dirigente Medico – disciplina xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Approvazione atti e nomina vincitore.

Il Direttore xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

PREMESSO

- che con provvedimento n. xxxxxxxxxxxx è stato indetto Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 1 posto di Dirigente Medico – disciplina xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
- che il bando integrale del concorso de quo è stato pubblicato sul xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
- che, con provvedimento n. xxxxxxxxxx, si è proceduto all'ammissione dei candidati al concorso in oggetto;
- che con Deliberazione del D.G. n. xxxxxxxxxxxxxxxx è stata nominata la Commissione esaminatrice del concorso pubblico in argomento;

CONSIDERATO

- che la Commissione esaminatrice con nota prot. xxxxxxxxxxxxxx, ha trasmesso alla U.O.C. Gestione Risorse Umane n. 6 verbali redatti nelle sedute del xxxxxxxxxxxxxxxx ed i relativi atti concorsuali unitamente alle graduatorie di merito sia dei candidati specializzati che dei candidati specializzandi, predisposte, al termine delle prove d'esame, in conformità alla normativa vigente in materia;

RILEVATO

- che dalla documentazione innanzi citata, depositata e custodita presso la U.O.C. proponente, si evince che la Commissione Esaminatrice, conclusa la valutazione dei titoli limitata ai soli candidati presenti alla prova scritta ed espletate le successive prove concorsuali, ha formulato le seguenti graduatorie:

- a) graduatoria finale di merito relativa ai n. 3 candidati idonei specializzati:

PROPOSTA DI REVISIONE

Oggetto: Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 1 posto di Dirigente Medico – disciplina xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Approvazione atti e nomina vincitore/vincitrice.

Il Direttore xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

PREMESSO

- che con provvedimento n. xxxxxxxxxxxx è stato indetto Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 1 posto di Dirigente Medico – disciplina xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
- che il bando integrale del concorso de quo è stato pubblicato sul xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
- che, con provvedimento n. xxxxxxxxxx, si è proceduto all'ammissione dei candidati al concorso in oggetto;
- che con Deliberazione del D.G. n. xxxxxxxxxxxxxxxx è stata nominata la Commissione esaminatrice del concorso pubblico in argomento;

CONSIDERATO

- che la Commissione esaminatrice con nota prot. xxxxxxxxxxxxxx, ha trasmesso alla U.O.C. Gestione Risorse Umane n. 6 verbali redatti nelle sedute del xxxxxxxxxxxxxxxx ed i relativi atti concorsuali unitamente alle graduatorie di merito sia dei candidati specializzati che dei candidati specializzandi, predisposte, al termine delle prove d'esame, in conformità alla normativa vigente in materia;

RILEVATO

- che dalla documentazione innanzi citata, depositata e custodita presso la U.O.C. proponente, si evince che la Commissione Esaminatrice, conclusa la valutazione dei titoli limitata ai/alle soli/sole candidati /candidate presenti alla prova scritta ed espletate le successive prove concorsuali, ha formulato le seguenti graduatorie:

- b) graduatoria finale di merito relativa ai n. 3 candidati/candidate idonei/idonee specializzati/specializzate:

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

RACCOMANDAZIONI PER IL SUPERAMENTO DEL LINGUAGGIO BINARIO

Linguaggio inclusivo delle persone LGBT+

In linea con le raccomandazioni europee riguardanti il GEP, anche le libere soggettività appartenenti alla comunità LGBT+ sono da includere all'interno di una riflessione riguardo all'utilizzo del linguaggio che, sempre più, necessita di un ampliamento in termini di inclusività. Per tale motivo abbiamo ritenuto di riportare integralmente le raccomandazioni relative alla comunità LGBT+ contenute nel testo pubblicato nel 2023 dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS). Difatti, anche nella regolamentazione della pubblica amministrazione, i percorsi di affermazione di genere vedono iter consolidati dal punto di vista della tutela e della burocrazia a essi relativa, come indicato all'interno dell'art. 21 del CCNL – Comparto Funzioni Centrali - che ha previsto modalità finalizzate ad eliminare ogni forma di disagio e discriminazione nei confronti del lavoratore che ha intrapreso il percorso di transizione di genere.

L'utilizzo del linguaggio deve essere dunque il più possibile inclusivo nell'ottica di non far risaltare un genere a discapito di un altro, ma di rappresentare la collettività nella sua interezza e nelle sue sfumature.

Buone pratiche nei luoghi di lavoro

- Consentire alle persone in transizione, in caso di loro esplicita richiesta, il cambio di genere e nome nei documenti interni (indirizzo e-mail, badge identificativo, rubrica telefonica, sito web, documenti interni), senza attendere la fine del percorso di affermazione di genere e la modifica anagrafica.
- Incentivare l'uso di un linguaggio inclusivo, ad esempio nel materiale promozionale, sui siti, nelle forme di comunicazione collocate nelle sale d'attesa, nei bollettini aziendali e nelle newsletter aziendali o rivolte all'esterno, così da creare un ambiente di lavoro accogliente e inviare un messaggio sull'inclusione dei lavoratori transgender.
- Utilizzare correttamente la parola transgender che è un aggettivo, non un sostantivo: "un/una uomo/donna trans" è corretto; "una/un trans" no, nel caso in cui si abbiano dubbi sul genere di elezione si può usare la semplice locuzione "una persona trans".
- Non usare il nome registrato all'anagrafe di una persona trans senza il suo consenso, in privato o in pubblico.

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

Comunicazione one to one

- Utilizzare sempre l'articolo corretto in riferimento all'identità di genere della persona con cui si sta parlando.
- Quando si è in dubbio circa gli articoli e i pronomi da utilizzare, basta ascoltare quelli che usa la persona per definire sé stessa/o, adeguarsi di conseguenza.
- Evitare di riferirsi alla dimensione biologica della persona trans con cui si sta parlando.
- Evitare frasi come: "donna a tutti gli effetti/uomo a tutti gli effetti"; "nata/o nel corpo sbagliato".
- Evitare domande e/o spiegazioni circa l'identità della persona e il perché del suo percorso sul luogo di lavoro.
- Evitare riferimenti di tipo sessuale, anche sotto forma di battuta, verso chiunque.

Di seguito viene riportato un glossario minimo LGBT+.

CISGENDER: Termine usato per indicare le persone la cui identità di genere è in linea con il sesso assegnato alla nascita.

TRANSGENDER: Termine che si riferisce a quelle persone la cui identità di genere e/o espressione di genere non sono quelle tipicamente associate al sesso assegnato alla nascita. Il termine transgender non indica attrazione o orientamento sessuale. Il termine transgender dovrebbe sempre essere usato come aggettivo e non come sostantivo (persona transgender).

TRANSESSUALE: Il termine transessuale, oggi meno utilizzato (e poco "amato" dalla comunità trans), sta a indicare quelle persone transgender che decidono di modificare il proprio corpo attraverso trattamenti ormonali e/o chirurgici.

DEADNAME: Letteralmente "nome morto" ovvero il nome registrato alla nascita di una persona transgender che la persona non usa più per riferirsi a sé stessa.

DEADNAMING: Termine riferito all'atto, intenzionale o meno, di riferirsi a una persona transgender con il nome registrato alla nascita, ovvero il suo deadname.

MISGENDERING: Termine che indica l'utilizzo di articoli, pronomi e desinenze non corrispondenti all'identità di genere di una persona.

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

COMING OUT: Processo attraverso cui gli individui rivelano e affermano la propria identità di genere o il proprio orientamento sessuale. Questa espressione non è sinonimo di outing.

OUTING: Termine che indica la pratica di rivelare pubblicamente l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona senza il suo consenso. Questo termine non è sinonimo di coming out.

Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo

Riferimenti normativi

- Art. 3, primo e secondo comma, della Costituzione italiana
- Art. 29 della Costituzione italiana
- Art. 37 della Costituzione italiana
- Art. 51, primo comma, della Costituzione italiana
- Art. 117, comma 7, della Costituzione italiana
- Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997, Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini
- Decreto Legislativo n. 198 del 2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche
- Art. 21 del CCNL – Comparto Funzioni Centrali

Bibliografia

Cecilia Robustelli: La lingua italiana come strumento di parità di genere nelle Università - Lingua e identità di genere, in Rivista Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata - Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico, Sindaco e sindaca. Il linguaggio di genere - Language policy in Italy: the role of national institutions, da National language institutions and national languages, Contributions to the EFNIL Conference 2017 in Mannheim, Budapest

Elena Marinucci, in Il sessismo nella Lingua italiana, a cura di Alma Sabatini, Presidenza del Consiglio dei Ministri

Alfredo Fioritto Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche.

Gheno Vera, Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana (estratto da "Il sessismo nella lingua italiana" a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987) Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole, Trento

Il Codice di stile delle comunicazioni scritte a uso delle amministrazioni pubbliche (promosso da Sabino Cassese)

Gruppo di lavoro per la promozione di un linguaggio rispettoso del genere "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere nei documenti, pubblicazioni e comunicazioni dell'Istituto Superiore di Sanità. Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2023.



**“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”
ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO
Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI**

Deliberazione del Commissario Straordinario N. 588 del 18/06/2025

PROPONENTE: UOC INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA

OGGETTO: Approvazione delle "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio inclusivo"

In pubblicazione dal 18/06/2025 e per il periodo prescritto dalla vigente normativa in materia - art.8 D.Lgs 14/2013, n.33 e smi

Atto immediatamente esecutivo

S.C. Affari Generali

Direttore

Elenco firmatari

Elisa Regina - S.C. Affari Generali

Iolanda Attanasio - UOC INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA

Angelo D'Argenzio - Sub-Commissario Sanitario

Maria Maiorano - Sub-Commissario Amministrativo

Alfredo Budillon - Direttore Scientifico

Maurizio Di Mauro - Commissario Straordinario