

A cura di
Marina Brambilla,
Marilisa D'Amico,
Valentina Crestani,
Costanza Nardocci

GENERE, DISABILITÀ, LINGUAGGIO

Progetti e prospettive a Milano

IDN
I DIRITTI
NEGATI

RICERCHE

FrancoAngeli 

COLLANA DIRETTA DA
GUSTAVO ZAGREBELSKY
MARILISA D'AMICO

Coordinamento editoriale: Francesca Biondi (Università di Milano), Valeria Marcenò (Università di Torino)

Redazione: Stefania Leone (Università di Milano), Benedetta Liberali (Università di Milano), Francesco Pallante (Università di Torino), Mia Caielli (Università di Torino).

Comitato scientifico: Gaetano Azzariti (Università di Roma La Sapienza), Bianca Beccalli (Università di Milano), Mauro Barberis (Università di Trieste), Giuditta Brunelli (Università di Ferrara), Eva Cantarella (Università di Milano), Emilio Dolcini (Università di Milano), Yasmine Ergas (Columbia University), Alessandra Facchi (Università degli Studi di Milano), Luigi Ferrajoli (Università Roma Tre), Marcello Flores d'Arcais (Università di Siena), Maurizio Fioravanti (Università di Firenze), Enrico Grosso (Università di Torino), Letizia Mancini (Università degli Studi di Milano), Andrea Pugiotto (Università di Ferrara), Marco Ruotolo (Università degli Studi Roma Tre), Francesca Zajczyk (Università di Milano-Bicocca).

I diritti umani non sono astratte prove di sentimentalismo umanitario. Hanno, dalla loro parte, grandi visioni del mondo e concezioni filosofiche. Ma queste non sarebbero che esercitazioni o elucubrazioni teoriche se non si fossero incarnate in potenti movimenti sociali di rivendicazione di libertà e giustizia.

Si è trattato d'una storia plurisecolare della libertà come liberazione. I suoi protagonisti concreti sono state le forze di coloro che stavano al basso della piramide sociale, non avendo, quelli che stavano in alto, bisogno di diritti, poiché a loro bastavano i poteri. Si è trattato anche della storia dell'uguaglianza. Senza uguaglianza, infatti, i diritti cambiano natura: per coloro che stanno in alto, diventano privilegi e, per quelli che stanno in basso, carità; ciò che è giustizia per i primi è ingiustizia per i secondi; la solidarietà si trasforma in invidia sociale; le istituzioni, da luoghi di protezione e integrazione, diventano strumenti di oppressione e divisione. Senza uguaglianza, il regime dei diritti – la democrazia – diventa oligarchia: i diritti di partecipazione politica diventano armi nelle mani di gruppi potere, e i diritti sociali diventano concessioni condizionate al beneplacito di chi è nelle condizioni di poterne fare meno. Di questa funzione emancipatrice dei diritti umani si è in gran parte persa la consapevolezza. E ciò è potuto accadere proprio in conseguenza della loro diffusione, che ha messo in secondo piano il loro diverso significato, e ne ha fatto perdere la forza contestatrice delle situazioni e delle istituzioni della disuguaglianza. Oggi, però, di fronte al riapparire di profonde divisioni e di gravi discriminazioni nelle compagini umane, derivanti da cause complesse, occorre riprendere i discorsi sui diritti rimettendo in primo piano il loro significato originario.

Questa è la prospettiva della Collana di studi che si propone: un approfondimento dello studio dei diritti umani nelle situazioni della vita in cui singoli individui e gruppi sociali (detenuti, ammalati, portatori di handicap, emigrati, minoranze d'ogni genere) soffrono discriminazioni a causa delle loro particolarità individuali e della loro posizione nella organizzazione sociale.

La Collana comprende distinti contributi scientifici suddivisi in tre sezioni: atti di seminari e convegni (ATTI), raccolte di materiali e commenti all'ordinamento e alle novità legislative (FATTI) e studi monografici (SAGGI).

Tutti i volumi pubblicati saranno sottoposti a un processo di peer review che ne attesta la validità scientifica.



Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

FrancoAngeli Open Access è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli ne massimizza la visibilità e favorisce la facilità di ricerca per l'utente e la possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più:

http://www.francoangeli.it/come_publicare/publicare_19.asp

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

A cura di
Marina Brambilla,
Marilisa D'Amico,
Valentina Crestani,
Costanza Nardocci

GENERE, DISABILITÀ, LINGUAGGIO

Progetti e prospettive a Milano

IDN
I DIRITTI
NEGATI

RICERCHE

Collana diretta da
Gustavo Zagrebelsky
e Marilisa D'Amico

FrancoAngeli 

Il volume è stato pubblicato con i fondi del progetto di ricerca DIR-LING+ (bando competitivo SEED 2019 dell'Università degli Studi di Milano).

Isbn: 9788835133421

Copyright © 2021 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

Pubblicato con licenza *Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Internazionale* (CC-BY-NC-ND 4.0)

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>

INDICE

Introduzione
Valentina Crestani, Costanza Nardocci pag. 7

Prima sezione Parità di genere, lingua e diritto

Linguaggio, Costituzione e discriminazioni di genere
Marilisa D'Amico » 15

Scrivere, parlare e rappresentare con il linguaggio di genere:
analisi linguistica di linee guida di Atenei tedeschi
Marina Brambilla, Valentina Crestani » 33

Dalla parola che discrimina alla parità nel linguaggio: la
dimensione sovranazionale (e comparata)
Costanza Nardocci » 53

Amministrazione e linguaggio di genere nel diritto
all'istruzione: l'esperienza degli Atenei italiani
Paolo Gambatesa » 75

Genere e denominazioni di persona: fra linguistica e diritto,
fra lingue e leggi
Valentina Crestani » 91

| | |
|--|----------|
| Il linguaggio misogino sui <i>social network</i> : un fenomeno che tocca anche le Università? <i>Cecilia Siccardi</i> | pag. 109 |
| Media, social media e diffusione della misoginia <i>Silvia Brena</i> | » 125 |
| Parole giuste per politiche eque. Linee guida sul linguaggio di genere del Comune di Milano (2019) <i>Cristina Tajani, Fiorella Imprenti</i> | » 141 |
| Non sono solo parole <i>Diana Alessandra De Marchi</i> | » 151 |

Seconda sezione Disabilità, lingua e diritto

| | |
|---|-------|
| Disabilità e lessico giuridico. Il mutamento di prospettiva nell'ordinamento italiano <i>Giuseppe Arconzo, Stefania Leone</i> | » 157 |
| La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e il cambio di paradigma <i>Isabella Menichini</i> | » 173 |
| I diritti delle persone con disabilità tra Italia e Germania <i>Nannerel Fiano</i> | » 191 |
| Integrazione e inclusione: questione di parole? <i>Ciro Pizzo</i> | » 205 |
| Le autrici e gli autori | » 219 |

INTRODUZIONE

Valentina Crestani, Costanza Nardocci

Il volume raccoglie gli interventi, rivisti e rielaborati, di due convegni organizzati presso l'Università degli Studi di Milano.

Il primo convegno, dal titolo “Genere e linguaggio: progetti e prospettive a Milano”, si è svolto il 2 febbraio 2021 ed ha ospitato interventi di area linguistica, giuridica e istituzionale sul tema del linguaggio di genere, focalizzando l'attenzione sui progetti in corso a Milano sia all'interno dell'Ateneo sia in collaborazione con il Comune di Milano.

Il secondo convegno, dal titolo “Parità, genere, disabilità: la prospettiva giuridica”, si è svolto il 20 ottobre 2021¹ e ha visto gli interventi di studiosi e studiose di diritto e di sociologia che hanno affrontato il tema delle relazioni tra genere, disabilità e linguaggio.

Entrambi i convegni sono stati organizzati all'interno del progetto di ricerca *Il linguaggio del diritto e dei diritti fra normazione, interpretazione e divulgazione: sostenibilità sociale a Milano e a Berlino* (DIR-LING+) finanziato tramite bando competitivo SEED 2019 dell'Università degli Studi di Milano. Ad esso hanno partecipato studiose e studiosi di diritto costituzionale e di linguistica tedesca e secondo l'idea, espressa in vari saggi di impronta giuridica e linguistica, per cui il diritto è linguaggio e per cui la collaborazione scientifica fra le discipline giuridiche e linguistiche risulta di particolare reciproco beneficio.

Il volume è suddiviso in due sezioni accomunate dal macrotema della parità: la prima sezione, “Parità di genere, lingua e diritto”, com-

1. Il 21 ottobre 2021 si è tenuto il convegno “Parità, genere, disabilità: la prospettiva linguistica” con interventi di studiosi e studiose di linguistica tedesca ed italiana.

prende otto saggi concernenti il tema del genere in ottica linguistico-giuridica redatti da accademici ed accademiche dell'Università degli Studi di Milano e da esponenti del Comune di Milano. La seconda sezione, "Disabilità, lingua e diritto", consta invece di quattro saggi di studiosi e studiose dell'Università degli Studi di Milano e di altri Atenei.

Di seguito, si intende offrire una breve presentazione dei contributi, che, pur nella loro angolatura differente, forniscono un quadro d'insieme su tematiche ancora non affrontate a fondo dall'accademia e nella prospettiva di ricerca che qui si propone e che lega linguistica e diritto. Il progetto di ricerca *DIR-LING+* è stato concepito per favorire le sinergie di un gruppo di ricerca con componenti delle due discipline (linguistica e diritto).

Marilisa D'Amico inquadra il tema delle relazioni tra genere e linguaggio secondo la prospettiva del diritto costituzionale. In particolare, il saggio indugia sull'opportunità di una rivisitazione linguistica che renda conforme la comunicazione, scritta e verbale, al principio costituzionale di parità tra uomini e donne. L'attenzione al tema, che costituisce l'approdo di riflessioni particolarmente innovative nel contesto del diritto costituzionale nazionale, non si arresta però ad un inquadramento teorico. Il contributo prosegue, soffermandosi su alcune tra le più recenti e virtuose applicazioni del principio di parità nel linguaggio, a partire dalla fruttuosa collaborazione tra l'Università degli Studi di Milano con il Ministero dell'Università e della ricerca (Miur), da un lato, e con il Comune di Milano, dall'altro, sino alle iniziative intraprese dall'Università degli Studi di Milano in occasione della stesura del primo *Vademecum* in materia di linguaggio di genere, che si propone, per la prima volta, di declinare il principio costituzionale di eguaglianza nel linguaggio impiegato all'interno dell'organigramma accademico.

Marina Brambilla e Valentina Crestani propongono un'analisi linguistica di un corpus di linee guida sull'uso del linguaggio di genere nella comunicazione universitaria interna ed esterna di Atenei tedeschi. L'analisi verte sia su caratteristiche esterne (anno di pubblicazione/approvazione; numero di pagine) sia su caratteristiche interne (strutturazione del titolo del documento; struttura testuale del documento; strategie linguistiche trattate). Le autrici si soffermano specialmente sulle seconde, evidenziando la varietà terminologia per definire il tipo di testo che gli Atenei propongono (es. *Leitfaden* e

Handreichung) e il linguaggio di genere (es. *geschlechtergerechte Sprache, gendergerechte Sprache*) e i punti in comune fra le strategie linguistiche presentate dai vari Atenei.

Costanza Nardocci si occupa dell'evoluzione che il tema del linguaggio inclusivo, c.d. *gender-neutral*, ha conosciuto a livello sovranazionale e comparato. In particolare, l'indagine si propone di valorizzare il ruolo propulsore del diritto internazionale dei diritti umani che, sin dagli anni '80, ha mostrato particolare sensibilità nei confronti dell'opportunità di favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo, contrastando espressioni sessiste e veicolo di pregiudizi di genere. Oltre la virtuosa dimensione sovranazionale, che non manca di considerare anche il recente impegno del Parlamento dell'Unione Europea in questo quadro, anche la prospettiva comparata conosce attento sviluppo, grazie alla enucleazione e descrizione di alcuni tra gli esempi più significativi di strategie e *policies* linguistiche preordinate ad assicurare la promozione e la implementazione di un linguaggio adeguatamente rappresentativo di entrambi i generi.

Tornando sul versante nazionale, il saggio di Paolo Gambatesa affronta nel dettaglio come il tema del linguaggio di genere è approcciato dalla pubblica amministrazione, in generale, e dalle istituzioni universitarie, in particolare. Lo studio indugia su alcuni esempi di linee-guida adottate nell'ambito di alcune università italiane, allo scopo di evidenziare le modalità e strategie con cui il tema del linguaggio di genere è stato tradotto nei rispettivi documenti ufficiali.

Il contributo di Valentina Crestani analizza il concetto di genere, introducendolo in prospettiva linguistica ed in prospettiva giuridica per poi focalizzarsi sul genere in senso linguistico relativo alle denominazioni di persona. Lo studio verte su un corpus di testi normativi in tedesco e in italiano che normano la parità di genere per uomini e donne e la parità per le persone con disabilità. I testi italiani prediligono l'uso del maschile generico, ossia del maschile utilizzato per indicare persone di qualunque sesso, in quasi tutte le leggi, mentre quelli tedeschi lo evitano soprattutto nelle leggi sulla parità di genere, adottando una prospettiva di femminilizzazione.

Il tema della tutela della parità di genere è, poi, centrale nel contributo di Cecilia Siccardi che si sofferma sul fenomeno della misoginia online e, in particolare, sui *social networks*. Il saggio, adottando una prospettiva di diritto costituzionale, analizza le criticità che discendono dalla diffusione del linguaggio misogino sui social-media rilevando

le persistenti lacune normative in materia e interrogandosi sul ruolo che potrebbe assolvere l'Università per il contenimento del fenomeno in esame.

Accanto alla dimensione giuridica del tema del c.d. discorso d'odio applicato al genere, si colloca la prospettiva di analisi di Silvia Brena, co-fondatrice insieme a Marilisa D'Amico dell'associazione Vox-Osservatorio italiano sui Diritti, che apre ad una densa indagine delle implicazioni che l'impiego di un linguaggio discriminatorio e spesso violento presenta nel contesto dei media e dei social networks. Il saggio si sofferma sul ruolo del/della giornalista di fronte al discorso d'odio e, in particolare, misogino a partire dai dati raccolti dall'associazione Vox-Osservatorio italiano sui Diritti in occasione della ultima rilevazione effettuata nel contesto del progetto pilota "La Mappa dell'Intolleranza", da anni ormai impegnato nella mappatura dei *tweets* discriminatori sul territorio nazionale.

Chiudono la sezione del volume dedicata alle interazioni tra genere e linguaggio due contributi redatti da esponenti dell'amministrazione comunale uscente.

Spostandosi sul piano del ruolo assolto dalle istituzioni e, in particolare, di quelle locali, il saggio di Cristina Tajani e di Fiorella Imprenti si propone di ripercorrere le tappe del complesso e ricco percorso intrapreso dal Comune di Milano nella direzione della attuazione e della implementazione del principio di parità. Dal bilancio di genere alla delibera del 2019 di istituzione delle "Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale del Comune di Milano", il contributo evidenzia il ruolo centrale assolto dall'istituzione locale, emblematico della sensibilità crescente dimostrata dalla istituzione locale in favore della promozione di un linguaggio inclusivo.

Segue il breve contributo di Diana De Marchi, che sottolinea con passione il proprio impegno profuso nell'ambito dell'amministrazione milanese allo scopo di favorire l'impiego e la diffusione di un linguaggio paritario, richiamano in particolare la mozione presentata nel 2018 e avente ad oggetto l'impegno del Comune di Milano per l'utilizzo del linguaggio di genere nei documenti e nelle comunicazioni ufficiali del Comune.

Muovendo dalla dimensione di genere per spostarsi sul piano delle relazioni intercorrente tra disabilità e linguaggio, la seconda sezione si apre con due saggi che esaminano il tema in esame dalla prospettiva,

rispettivamente, del diritto costituzionale e del diritto internazionale dei diritti umani.

Giuseppe Arconzo e Stefania Leone inquadrano la loro analisi delle interazioni tra linguaggio e disabilità nella prospettiva del diritto costituzionale interno, occupandosi dei principi costituzionali entro cui si inseriscono i descritti e analizzati interventi del legislatore ordinario. Le modalità di impiego del linguaggio accostato al tema della disabilità sono, poi, indagate nel saggio con specifico riferimento al diritto all'istruzione come disciplinato nella legge n. 104 del 1992 per concludere sottolineando l'imprescindibile esigenza di revisionare il linguaggio normativo quale strumento per assicurare una più esaustiva tutela dei diritti delle persone con disabilità.

Il saggio di Isabella Menichini approfondisce l'evoluzione che i diritti delle persone con disabilità hanno conosciuto a livello del diritto internazionale dei diritti umani, offrendo un quadro ricco ed esaustivo delle novità che hanno segnato l'adozione, da parte delle Nazioni Unite, della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, adottata a New York il 13 dicembre 2006 ed aperta alla firma degli Stati il 30 marzo 2007. In particolare, il contributo indugia sulla opportunità di tale intervento, così come sulla centralità che nel testo della Convenzione hanno assunto le nozioni di discriminazione sulla base della disabilità e di accomodamento ragionevole, che hanno successivamente influenzato l'evoluzione normativa degli Stati contraenti.

Il tema dei rapporti tra disabilità e linguaggio non si arresta però alla prospettiva nazionale e sovranazionale. Il contributo di Nannel Fiano offre, infatti, una approfondita analisi dell'evoluzione che il tema della tutela dei diritti umani ha conosciuto nell'ambito dell'ordinamento giuridico tedesco, intrecciando considerazioni più prettamente giuridiche con l'analisi delle formulazioni linguistiche impiegate in testi normativi di rilievo nel panorama della tutela delle persone con disabilità.

Un ruolo centrale assumono, infine, le parole e il loro significato in rapporto alla disabilità nel contributo di *Ciro Pizzo*. Il saggio si sofferma sul significato e sulle ricadute legate all'impiego di alcuni termini divenuti centrali nel dibattito pubblico in tema di diritti delle persone con disabilità, inclusione e integrazione, auspicando un utilizzo delle "parole" a cui corrisponda una effettiva realizzazione dei diritti delle persone con disabilità.

Unitariamente considerate, le due sezioni offrono uno spaccato della centralità che la lingua e il linguaggio assumono nella costruzione di una società inclusiva, capace di assicurare l'effettiva realizzazione del principio costituzionale di eguaglianza e la tutela delle differenze, siano esse legate al genere oppure alle condizioni personali di ciascuno/a.

PRIMA SEZIONE
PARITÀ DI GENERE, LINGUA E DIRITTO

LINGUAGGIO, COSTITUZIONE E DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Marilisa D'Amico

SOMMARIO: 1. Premessa: «*La lingua italiana non può essere cambiata con un puro atto di volontà ...*», ma «*senza forzature*» si può «*evitare di riprodurre nella lingua il pensiero sessista e formare nuove abitudini linguistiche*». - 2. La Costituzione parla al maschile ma indirizza all'uso di un linguaggio non discriminatorio. - 3. I principali interventi normativi e amministrativi volti ad imporre l'utilizzo di parole non discriminatorie nel linguaggio pubblico. - 4. Una postilla: l'impegno dell'Università degli Studi di Milano per un linguaggio paritario. - 5. Considerazioni conclusive: oltre "il buon padre di famiglia".

1. Premessa: «*La lingua italiana non può essere cambiata con un puro atto di volontà ...*», ma «*senza forzature*» si può «*evitare di riprodurre nella lingua il pensiero sessista e formare nuove abitudini linguistiche*»¹

Il tema non è nuovo. Già nel 1987, con il saggio allora rivoluzionario di Alma Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana*, redatto per la Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra donna e uomo, era stata posta all'attenzione pubblica e del legislatore l'importante e affatto secondaria questione degli effetti del linguaggio, non solo comune ma anche istituzionale, sulla parità di genere.

1. Citazione dalle *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, allegato al saggio *Il sessismo nella lingua italiana*, a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, Roma, 1987.

D'altra parte, tornando ancora più indietro nel tempo, è emblematico il fatto che quando Olympe de Gouges volle porsi in polemica con l'assenza di considerazione della questione femminile nell'elaborazione della *Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino* del 1789, affidò le proprie rivendicazioni ad un immaginario documento alternativo tutto declinato al femminile: *Declaration des droits de la femme et de la citoyenne*². Naturalmente, il proposito di Olympe de Gouges non era certo quello di rivendicare un uso non discriminatorio delle parole, ma attraverso le parole la scrittrice rivendicava l'inclusione delle donne nel godimento effettivo dei diritti, denunciando come si stessero ricostruendo le fondamenta della democrazia a partire da una visione ristretta della società, che tagliava fuori il genere femminile³.

Alma Sabatini scrive il suo contributo in un contesto ben diverso, nella cornice della Costituzione e di una legislazione in qualche modo "a buon punto" nella garanzia e nella promozione dell'uguaglianza, ma allo stesso tempo ben consapevole del fatto che il percorso richiedesse di portarsi ancora più avanti, sul terreno giuridico-sostanziale⁴ e su quello culturale. Le sue riflessioni sono, purtroppo, di perdurante attualità.

In modo molto lucido, la linguista si pone infatti i dubbi che ci poniamo ancora oggi, cogliendo le ragioni più profonde delle resistenze che venivano opposte ad un progresso che passasse anche attraverso un modo diverso di riferirsi, tanto nel parlato comune quanto nella comunicazione istituzionale, alla componente femminile e maschile della società.

Si tratta di resistenze che, nonostante i tentativi, pur sporadici e forse poco convinti, di dare seguito a quelle riflessioni e alle stesse Raccomandazioni allegate al saggio, permangono oggi quasi intatte. Ancora adesso si obietta a coloro che promuovono un aggiornamento, in senso maggiormente conforme al principio di uguaglianza, del linguaggio istituzionale, giuridico e amministrati-

2. O. de Gouges, *Declaration des droits de la femme et de la citoyenne*, 1791.

3. Parla di "cittadinanza escludente" E. Stradella, *Multiculturalismo e diritti delle donne: una riflessione, nella prospettiva del costituzionalismo*, in *Costituzionalismo.it*, 2/2021, p. 164 ss.

4. Basti pensare che di lì a pochi anni sarebbero state approvate le prime azioni positive attuative del principio di uguaglianza sostanziale, passaggio fondamentale senza il quale il progresso verso l'emancipazione femminile sarebbe rimasto senza dubbio bloccato.

vo *in primis*, che si tratta di un problema di poco conto, a ragionar del quale si finisce per oscurare quelli “seri”: la disparità sul lavoro, salariale e di progressione in carriera, il ruolo ancora subalterno delle donne nei rapporti familiari, la violenza di genere; così come si obietta che in fondo l’uso al maschile dei termini che indicano le professioni non è certo finalizzato a discriminare le donne, trattandosi, semplicemente, di una forma *neutra*, che mira ad indicare il ruolo e non la persona. Ancora, si dice, la femminilizzazione dei nomi è una forzatura, una rottura delle tradizioni linguistiche con effetti quasi “disturbanti”.

Sono queste considerazioni che – è giusto sottolinearlo e porlo come elemento di ulteriore riflessione – non provengono solo da uomini, ma anche da donne. Non può anzi sottacersi l’impressione che, talvolta, per le donne che abbiano raggiunto ruoli apicali, la declinazione al femminile della propria carica possa significare *svilirne* il peso. Come se solo se al maschile, e proprio perché al maschile, una posizione possa essere davvero di prestigio.

Queste riflessioni risultano attualissime, nonostante siano trascorsi quasi 25 anni dalla pubblicazione di quel lavoro. I risultati conseguiti in questo arco temporale sul terreno della parità di genere sono innegabili e considerevoli⁵; ma a queste conquiste ha faticato ad accostarsi un adeguamento sul piano lessicale del diritto, degli atti amministrativi e più in generale delle forme comunicative delle istituzioni tutte.

5. In letteratura, si consenta il rinvio, tra i molti, a M. D’Amico, *Una parità ambigua. Costituzione e Diritti delle donne*, Raffaello Cortina, Milano, 2020; M. D’Amico, S. Leone, (a cura di), *La donna dalla fragilitas alla pienezza dei diritti? Un percorso non ancora concluso*, Giuffrè, Milano, 2017; M. Cartabia, *Attuare la Costituzione: la presenza femminile nelle Istituzioni*, in M. D’Amico, S. Leone, (a cura di), *La donna dalla fragilitas alla pienezza dei diritti? Un percorso non ancora concluso*, Giuffrè, Milano, p. 13 ss.; G. Brunelli, *Donne e Politica*, il Mulino, Bologna, 2006. La letteratura in tema di linguaggio sessista e discriminatorio rimane invece ancora limitata. Da ultimo, si segnala A.L. Somma, G. Maestri (a cura di), *Il sessismo nella lingua italiana. Trent’anni dopo Alma Sabatini*, Blonk, Pavia, 2020; si veda, anche, S. Baldin, *Eguaglianza di genere e principio antisubordinazione. Il linguaggio non discriminatorio come caso di studio*, in *GenUS*, 2016; B. Pezzini, *Implicito ed esplicito nel rapporto circolare tra genere e diritto*, in L. Morra, B. Pasa (a cura di), *Questioni di genere nel diritto: implicite e crittotipi*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 201 ss. Importanti, sul tema, le riflessioni di C. Robustelli, tra i cui scritti si segnala, in particolare, R. Zaccaria (a cura di), *Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico*, in *La buona scrittura delle leggi*, Camera dei Deputati, Roma, 2012, p. 181 ss.

È noto come la lingua identifichi, forse più di ogni altro fattore, la cultura di una comunità. E si dirà che forzarne il cambiamento sia sbagliato in sé, proprio perché la cultura di un popolo non può essere condizionata dall'alto, ma evolve secondo regole di cambiamento spontanee e non governabili. In realtà di questo tema – in una prospettiva anche più ampia – molto si potrebbe discutere: può il legislatore farsi carico di innescare cambiamenti culturali?

È un fenomeno che per vero conosciamo. Si pensi, per rimanere su terreno della parità di genere, alla vicenda delle quote in materia elettorale. Queste misure furono adottate per la prima volta negli anni '90 del secolo scorso dal Parlamento, quando a presiedere la Camera dei deputati era Nilde Iotti. La società non era forse pronta, allora, a comprendere ed accettare questo meccanismo impositivo, che si proponeva di promuovere l'uguaglianza anche in politica mediante una forzatura, una rottura delle prassi in atto nelle dinamiche dei partiti politici. Il legislatore ritenne però ugualmente di intervenire, anche al fine di dare un impulso forte alle dinamiche interne ai partiti e in qualche modo, specularmente, anche al fine di "incoraggiare" le donne a pretendere maggiori spazi nella sfera pubblica. In un primo momento, quelle norme furono però dichiarate illegittime dalla Corte costituzionale, con una sentenza molto severa⁶, che dava degli artt. 3 e 51 Cost. una lettura riduttiva. Quella decisione, in qualche modo, rifletteva il sentire di una larga parte della società.

Ma come negare – ed è questo il profilo che qui conta della vicenda richiamata – che proprio grazie a quella audace iniziativa legislativa e alla discussione aperta dalle stesse pronunce della Corte costituzionale, che nel 2003 adottò una decisione di segno opposto, si sia fatta strada una diversa percezione del problema nella società? Oggi le norme finalizzate a promuovere l'elezione di donne nelle Assemblee elettive sono *accettate* e i cittadini si sono abituati all'idea di poter votare sia per donne sia per uomini⁷. Si può peraltro notare, riallacciandoci al tema oggetto di queste considerazioni, che mentre durante i primi anni della loro sperimentazione le misure antidiscriminatorie di cui stiamo parlando sono state presentate nel discorso pubblico con l'espressione, assai discutibile e fuorviante, "quote

6. Corte cost. sent. n. 422 del 1995.

7. Si pensi, in questo senso, soprattutto al meccanismo della c.d. doppia preferenza di genere, il cui proposito è proprio di abituare i cittadini e le cittadine a votare per rappresentanti di entrambi i sessi.

rosa”, in una fase più matura della riflessione pubblica quella etichetta è stata abbandonata.

Più spesso si sente oggi parlare di “quote di genere” ed è soprattutto il legislatore ad aver utilizzato sempre espressioni neutre sotto il profilo del genere, ad esempio riservando dei posti nelle liste elettorali, o prevedendo una rappresentanza massima, per “ciascun genere” o “ciascun sesso”.

L'utilizzo di espressioni neutre è molto importante, non già solo perché consentono di ritenere applicabili queste misure di salvaguardia contro forme di discriminazione nei confronti tanto delle donne, oggi ovviamente destinatarie effettive di tali meccanismi normativi, quanto degli uomini, ma anche perché in questo modo si mette bene in evidenza come si tratti di strumenti finalizzati a perseguire l'interesse generale non già solo del gruppo discriminato⁸.

Quanto all'importanza del linguaggio giuridico, o quantomeno della comunicazione istituzionale, si pensi ancora ai cambiamenti prodotti dal graduale ingresso di espressioni come “Ministra” o “Sindaca”. Con la stessa gradualità ci si sta abituando ad espressioni niente più che corrette da un punto di vista lessicale, mentre in precedenza le donne che ricoprivano tali ruoli erano in qualche modo costrette a ricordare costantemente a sé stesse di trovarsi in posizioni maschili.

Il legislatore, dunque, ben potrebbe intervenire per normare il fenomeno. Sia autovincolandosi ad un uso della terminologia giuridica più rispettosa delle differenze di genere, per quanto naturalmente possibile, non disconoscendosi le esigenze di *drafting* legislativo che vanno tenute in considerazione in quanto rispondenti alla necessità di garantire sempre chiarezza e univocità dei testi normativi a loro volta serventi rispetto al fondamentale interesse alla certezza del diritto, sia imponendo tale adeguamento alle pubbliche amministrazioni⁹.

8. Per un approfondimento nell'ambito sovranazionale e comparato, si rinvia a C. Nardocci, *Dalla parola che discrimina alla parità nel linguaggio: la dimensione sovranazionale (e comparata)*, in questo volume.

9. Un modello potrebbe essere costituito dalle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* proposte da C. Robustelli in collaborazione con l'Accademia della Crusca, consultabile al seguente link: https://accademiadellacrusca.it/sites/www.accademiadellacrusca.it/files/page/2013/03/08/2012_linee_guida_per_luso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo.pdf.

Si vedano, inoltre, le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur*, sul quale si rinvia a P. Gambatesa, *Amministrazione e linguaggio di genere nel diritto all'istruzione: l'esperienza degli Atenei italiani*, in questo Volume.

2. La Costituzione parla al maschile ma indirizza all'uso di un linguaggio non discriminatorio

La Costituzione italiana si caratterizza, da un punto di vista linguistico, per la scelta di usare formule espressive chiare ed accessibili a tutti. Noto è infatti come durante la sua stesura fu affidato ad illustri letterati il compito di apportare accorgimenti stilistici migliorativi al testo elaborato dalla Commissione dei 75 e sul quale l'Assemblea era chiamata ad esprimersi¹⁰. È stato in questa prospettiva sottolineato come il 93% del testo della Costituzione italiana sia stato elaborato sulla base del vocabolario di base della lingua italiana e come ogni frase sia stata scritta con una media di meno di 20 parole; ciò che ha dato alla Costituzione un altissimo grado di leggibilità¹¹ e una capacità comunicativa idonea ad attraversare i tempi.

L'“età” della Costituzione si percepisce però nel momento in cui si analizzano, nella prospettiva di genere e non solo, se si tiene conto anche del tema della disabilità¹², le formule normative utilizzate.

Il testo fa anzitutto riferimento, in modo predominante, alla persona di genere maschile (es. “uomo” nell'art. 2, “lavoratore” nell'art. 36, “cittadino” nell'art. 4 e nell'art. 16, “imputato” nell'art. 27, ecc.) tutte le volte che individua i destinatari delle sue prescrizioni. Non diversamente – come è in realtà comunemente in uso anche oggi, sia nei testi giuridici sia nel linguaggio comune, – la Costituzione usa il plurale maschile per riferirsi alla generalità dei consociati o a categorie di persone ancora una volta destinatarie delle sue previsioni. Si tratta del maschile utilizzato in forma c.d. “neutra” o “non marcata” (“cittadini”, “lavoratori”, ecc.). Mentre il femminile è sempre e solo usato in forma “marcata”, nel senso che vi si fa ricorso proprio allo scopo di riferirsi specificamente alle donne, il maschile viene utilizzato anche con valenza generale, a ricomprendere tanto gli uomini quanto le donne. Un *escamotage* che, come giustamente si sottolineava già nelle

10. In particolare, il compito fu affidato a Pietro Pancrazi, a Concetto Marchesi e ad Antonio Baldini.

11. T. De Mauro, intervento nell'ambito del seminario «Il linguaggio della Costituzione», svoltosi al Senato il 16 giugno 2008. Evidenza De Mauro come diverse proposte di Pancrazi non furono approvate dall'Assemblea e che, aspetto interessante, anche in questo caso ciò fu dovuto alla volontà di mantenere un linguaggio semplice e più limpido possibile, evitando l'uso di espressioni complesse o forbite.

12. Su cui, G. Arconzo, S. Leone, *Disabilità e lessico giuridico. Il mutamento di prospettiva nell'ordinamento italiano*, in questo volume.

Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana del 1987, non corrisponde però all'idea che la donna sia compresa nel gruppo, quanto piuttosto che la stessa sia «*tenuta nell'implicito: il che è molto diverso*»¹³. E ancora, negandosi la possibilità di un uso davvero neutro del linguaggio¹⁴, si sottolineava come la scelta di un termine piuttosto che di un altro fosse capace di comportare «una modificazione nel pensiero e nell'atteggiamento» di chi quelle espressioni sente o utilizza¹⁵.

Come visto, l'art. 2 della Costituzione usa l'espressione “*uomo*”, mentre la parola “*donna*” compare laddove il Costituente ha voluto indirizzare esclusivamente alle appartenenti al genere femminile una disciplina speciale. Il riferimento è evidentemente all'art. 37 Cost., che riguarda la parità di genere nel lavoro, e che prevede anche forme di protezione particolari, appunto, per la “*donna lavoratrice*”.

La scelta è stata dunque di utilizzare il termine “*uomo*” nella disposizione probabilmente più importante e centrale dell'architettura costituzionale, ovvero sia l'art. 2 Cost., con l'idea di riferirsi con questo termine alla persona, indipendentemente dal genere di appartenenza ma con i rischi, appena evidenziati, di far “scompare” il genere femminile in quello maschile. Diversamente, il termine “*donna*” compare nella disposizione che, come detto, si occupa tra l'altro di “proteggere”, con speciali misure, quella che era da considerarsi un soggetto fragile. Ma quel che più rileva è che nella stessa disposizione il Costituente ha utilizzato, sempre nei confronti della donna, una espressione piuttosto ambigua, riferendosi alla sua «*essenziale funzione familiare*»¹⁶.

In questo ragionamento sulle parole della Costituzione, un breve approfondimento su tale profilo può essere utile, anche al fine di

13. A. Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana*, cit., p. 99.

14. Sul neutro nella lingua tedesca, si vedano V. Crestani, *Genere e denominazioni di persona: fra linguistica e diritto, fra lingue e leggi*, e M. Brambilla, V. Crestani, *Scrivere, parlare e rappresentare con il linguaggio di genere: analisi linguistica di linee guida di Atenei tedeschi*, entrambi in questo volume.

15. Ancora, in questo senso, A. Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana*, cit. L'uso al singolare del maschile comporta una discriminazione ancora più accentuata, potendosi ancora meno persuasivamente argomentare sulla funzione neutra dell'espressione.

16. Cfr. art 37 Cost. Sul punto, si consenta il rinvio a M. D'Amico, *Una parità ambigua, Costituzione e Diritti delle donne*, cit. La formula, come noto, fu il frutto di un lungo dibattito tra i Costituenti e la precedente formulazione suona ancor più pregnante (parlandosi di prevalente missione familiare della donna). Ciò nonostante, la formula definitivamente approvata dai Costituenti ha indubbiamente influenzato il percorso di attuazione della parità di genere sul luogo del lavoro. Per un approfondimento di queste considerazioni si rinvia al testo citato.

calare il tema nella specificità dei contesti storici in cui le parole si situano. Deve ricordarsi, infatti, come inizialmente, in seno alla I Sottocommissione, fu proposta una formula diversa, volta a far dire a quello che sarebbe diventato l'art. 37 Cost. che alle donne dovessero essere garantite condizioni particolari per consentirle di adempiere alla «sua missione familiare»¹⁷. L'On. La Pira propose persino di aggiungere a questa espressione l'aggettivo "prevalente", incontrando il favore di chi non mancò di sottolineare come il ruolo della donna, «fin quando esisterà la famiglia, è prevalentemente nell'ambito di questa. Il lavoro e le funzioni che la donna deve esercitare come madre e come sposa prevalgono su quelli che essa può esercitare come lavoratrice»¹⁸. È in questo contesto che si colloca la "controproposta" dell'On. Moro, che ritenne soluzione di compromesso di usare invece dell'aggettivo "prevalente" l'aggettivo "essenziale". La proposta, che incontrò il dissenso di Lelio Basso e Nilde Iotti, fu approvata in Commissione.

In Assemblea costituente, una compagine compatta di dieci donne dell'ala della sinistra presentò a quel punto un emendamento, volto ad eliminare la locuzione "essenziale", sia se ritenuta superflua, sia se, per quanto più conta, introdotta proprio allo scopo di rimarcare la posizione tradizionale della donna in seno alla famiglia e così porre un elemento di limitazione delle sue possibilità di realizzazione nella realtà economica e sociale del Paese¹⁹. L'On. Federici, a quel punto, affermò invece che con quella espressione si intendeva dire non già che la funzione familiare della donna sia essenziale per la famiglia, ma «per la società intera», con valore «notevolissimo anche dal punto di vista economico»²⁰. La formula fu così definitivamente incorporata nel testo costituzionale²¹.

Il dibattito appena sintetizzato simboleggia l'influsso non solo delle posizioni politiche ma soprattutto dei tempi sulla scelta delle parole. Anche i riferimenti che avevano i Costituenti che guardavano alle

17. Cfr. seduta dell'8 ottobre 1946.

18. On. A. Lucifero, I Sottocommissione, ancora sed. 8 ottobre 1946.

19. On. A. Merlin, seduta antimeridiana, Assemblea costituente, 10 maggio 1947.

20. On. M. Federici, seduta antimeridiana, l'Assemblea costituente, 10 maggio 1947.

21. Sull'art. 37 Cost., oltre a M. D'Amico, *Una parità ambigua*, cit., si veda E. Cattelani, *La donna lavoratrice nella sua essenziale funzione familiare a settant'anni dall'approvazione dell'art. 37 Cost.*, in *Federalismi.it*, 5/2019.

esperienze straniere, d'altra parte, non consentono di attendersi un uso delle espressioni molto diverso.

La Costituzione italiana parla dunque spesso al maschile. Ma altro è dire che per la Costituzione il linguaggio sia da considerarsi un fattore neutro rispetto al grande obiettivo di realizzare una società di eguali.

Anzitutto, si consideri come una eccezione allo schema delineato di poco sopra si ha nell'art. 48 Cost. La disposizione fa, eccezionalmente, riferimento sia all'uomo sia alla donna, o meglio specifica che della categoria "cittadini" fanno parte sia uomini sia donne²². Lo fa peraltro nell'ambito di una disposizione di straordinario rilievo, trattandosi della norma che tutela il diritto di voto, diritto fondamentale e architrave della democrazia.

Si potrebbe tuttavia dire che qui i Costituenti vollero rimarcare come la norma si estendesse alle donne proprio perché, fino al 1946, le stesse erano state escluse dal suffragio e occorreva dunque specificare nel testo costituzionale che la Costituzione si fondava sulla partecipazione alla cosa pubblica dei cittadini e delle cittadine tutti/e.

Non diversamente l'art. 51 Cost. specifica che i cittadini «*dell'uno e dell'altro sesso*» possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizione di uguaglianza²³.

In altre parole, si tratta di formule normative senz'altro da considerarsi maggiormente rispettose delle differenze di genere e della condizione femminile, ma che trovano la propria giustificazione non già nella consapevole volontà di adottare un linguaggio paritario, quanto nella volontà di segnare una rottura con un passato escludente. Conferma di ciò si ha considerando che solo pochi anni

22. Cfr. art. 48, co. 1, Cost. secondo cui «[s]ono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età».

23. Per un approfondimento in letteratura, si rinvia a L. Carlassare, *Il diritto alle pari opportunità a 60 anni dall'entrata in vigore della Carta costituzionale*, in *www.csm.it*, 2018 e, anche, C. Siccardi, *Il ruolo della dottrina nell'evoluzione del principio di parità di genere nell'accesso alle cariche elettive e ai pubblici uffici*, in M. D'Amico, S. Leone (a cura di), *La donna dalla fragilitas alla pienezza dei diritti? Un percorso non ancora concluso*, cit. pp. 256 ss. Non ci si sofferma, invece, sui riferimenti sia a donne sia a uomini previsti all'art. 51, per come modificato in forza della riforma costituzionale intervenuta nel 2003, e all'art. 117, comma terzo, Cost., anch'esso oggetto di riforma costituzionale. Si tratta, infatti, di innesti piuttosto recenti nella Costituzione e comunque di previsioni, non a caso, specificamente indirizzate a introdurre un vincolo alla promozione dell'eguaglianza di genere.

prima l'espressione *regnicoli* era stata intesa come certamente riferita agli uomini.

L'art. 24 dello Statuto albertino stabiliva infatti che «Tutti i regnicoli, qualunque sia il loro titolo o grado, sono eguali dinanzi alla legge. Tutti godono egualmente i diritti civili e politici, e sono ammissibili alle cariche civili, e militari, salve le eccezioni determinate dalle Leggi».

Ancora, di “elettori” parlava la legislazione elettorale allora vigente. Alcune donne chiesero ed ottennero di essere iscritte nelle liste elettorali. Tuttavia, la Corte di cassazione «adita sulla questione» affermò che quella espressione doveva essere intesa come riferita unicamente agli elettori di sesso maschile e che alle donne i diritti di voto potevano essere concessi solo in presenza di una «espressa disposizione di legge» stante la «regola, che non si è sentito neppure il bisogno di dichiarare espressamente, di non potere le donne venir ammesse ad una qualsiasi partecipazione di funzioni e cariche attinenti alla vita politica dello Stato»²⁴. Ciò dimostra come la scelta dei Costituenti di esplicitare che elettori ed eleggibili sono i “cittadini”, uomini e donne²⁵, dell'uno e dell'altro sesso²⁶, fosse proprio di superare quella impostazione, e di chiarire che le donne avrebbero potuto fare finalmente ingresso nella sfera pubblica.

Inoltre ciò, che la Costituzione orienti ad un linguaggio giuridico improntato alla parità è evincibile soprattutto dalla “sostanza”, più che alla forma, degli artt. 2 e 3 Cost. L'art. 2 Cost. pone al centro del sistema la persona, i suoi diritti e i suoi doveri; l'art. 3 Cost. predica invece il principio di uguaglianza, nella sua duplice declinazione formale e sostanziale, imponendo al legislatore di realizzare la parità sia evitando discriminazioni, sia adottando specifiche azioni positive.

Non c'è alcuna contraddizione nel rilevare come la Costituzione usi un linguaggio non paritario e sostenere allo stesso tempo come proprio in forza dei principi costituzionali il legislatore dovrebbe adottare e far adottare alla pubblica amministrazione un linguaggio paritario. Non dovrebbe infatti essere necessario rammentare come, nonostante le originarie intenzioni dei Costituenti – che evidentemente

24. N. Sbano (a cura di), *Donne e diritti. Dalla sentenza Mortara del 1906 alla prima avvocata italiana*, il Mulino, Bologna, 2004, p. 185 ss. In tema, anche, M. D'Amico, *Il difficile cammino della democrazia paritaria*, Giappichelli, Torino, 2011, pp. 4 ss.; D. Migliucci, *Per il voto alle donne. Dieci anni di battaglie suffragiste in Italia (1903-1913)*, Mondadori, Milano, 2006.

25. Cfr. art. 48 Cost.

26. Cfr. art. 51 Cost.

te disconoscevano l'importanza del tema, in un'epoca nella quale, come detto, ben altre erano le questioni da affrontare sul terreno della parità – essi seppero e vollero scrivere le norme costituzionali con tratto lungimirante. Si tratta di formule elastiche, di portata ampia, capaci di ricomprendere significati anche sconosciuti all'epoca della loro redazione.

Se si parte dal presupposto che il diritto usa il linguaggio come forma espressiva, non si può che concludere nel senso che anche attraverso il linguaggio il legislatore può discriminare. Il legislatore, infatti, perpetuando l'uso di un linguaggio “maschile” perpetua allo stesso tempo gli stereotipi di genere che attraversano la società, avallando l'idea che solo i cittadini uomini siano componenti attive della società, che solo i lavoratori uomini contribuiscano al progresso materiale e spirituale della società, che solo gli uomini, soprattutto, possano ambire a ruoli e cariche istituzionali di rilievo.

Oltretutto, la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna in tutti gli ambiti non è obiettivo che richiede semplicemente la rimozione delle differenze tra uomo e donna, ma impone di riconoscere e di valorizzare la differenza di genere. Nel linguaggio giuridico, questa differenza rischia di scomparire; ma non nel senso, auspicabile, di una riconduzione a unità del corpo sociale indipendentemente dal sesso di appartenenza, quanto nel senso di una “subordinazione” del genere femminile rispetto a quello maschile.

È dunque orientati dalla Costituzione – a dispetto del lessico fatto proprio dalla Costituzione e dovuto alle ragioni che si è tentato di illustrare – che il legislatore dovrebbe attivarsi per promuovere l'uguaglianza tra i due sessi intervenendo anche a questo livello.

3. I principali interventi normativi e amministrativi volti ad imporre l'utilizzo di parole non discriminatorie nel linguaggio pubblico

Si rende opportuno precisare che nell'ordinamento italiano sono ancora sporadici i tentativi di indirizzare ad un uso più paritario il linguaggio giuridico ed amministrativo.

Una delle prime iniziative a livello “istituzionale” nazionale è stata di certo la lettera inviata dall'allora Presidente della Camera Laura Boldrini alle colleghe e ai colleghi parlamentari. La missiva, datata 4 marzo 2015, muove dalla constatazione del significativo numero

di deputate finalmente elette in Parlamento e impegnate a ricoprire ruoli importanti, traendone la conclusione che a ciò dovesse seguire un «adeguamento del linguaggio parlamentare al ruolo istituzionale, sociale e professionale assunto dalle donne». A tal fine la Presidente invitava i parlamentari e le parlamentari, nelle sedute in Assemblea e nei lavori degli altri organi della Camera, a riferirsi ai ruoli istituzionali «nelle forme corrette», ovvero «secondo il genere proprio della persona cui si riferiscono». L'impegno della Presidente era a garantire altrettanto nell'ambito dei resoconti parlamentari. In effetti, nei documenti di rendicontazione dell'attività parlamentare si è iniziato a leggere “deputata” oltre che “deputato”²⁷ e “la Presidente” ad indicare proprio nel corso della precedente legislatura la carica dell'On. Laura Boldrini. Al Senato, invece, l'elezione della Presidente Maria Elisabetta Alberti Casellati non ha segnato un cambio di passo, e i resoconti continuano a riportare la dizione “il Presidente”, mentre da tempo ormai è in uso quella di “Senatrice” accanto a quella di “Senatore”. Merita peraltro di essere segnalato che, a dispetto della volontà della Presidente del Senato di mantenere la declinazione al maschile del proprio ruolo, il Presidente della Repubblica si è sin da subito riferito al più alto scranno di Palazzo Madama al femminile. Per limitarci ad un emblematico esempio, mentre sul sito del Senato compare la notizia “Mandato esplorativo *al Presidente* del Senato Alberti Casellati”, il Presidente della Repubblica si è rivolto “alla Presidente del Senato”, sia per il conferimento del mandato esplorativo di aprile 2018, sia nelle successive occasioni nelle quali ha fatto riferimento a tale figura.

Sempre a livello nazionale, ma spostandosi sul terreno delle proposte di legge, merita senz'altro un richiamo il progetto di legge n. 4335 del 2017 recante *Disposizioni in materia di concordanza dei titoli funzionali in base al sesso della persona cui sono attribuiti negli atti delle pubbliche amministrazioni*. Attraverso queste norme, si intendeva stabilire che le p.a. avrebbero dovuto concordare il titolo funzionale, accademico, professionale, istituzionale od onorifico, con il sesso della persona alla quale lo stesso è attribuito²⁸. Ciò sulla base della

27. Al plurale, invece, permane l'uso del maschile.

28. Obiettivo che qualche anno prima il Senatore Alfonsi aveva tentato di affidare ad una mozione (n. 1-00107 del 31 maggio 2007, nel corso della XV leg.) e volta ad impegnare il Governo «a introdurre negli atti e nei protocolli adottati dalle pubbliche amministrazioni una modificazione degli usi linguistici tale da rendere visibile la pre-

constatazione, indicata nella relazione illustrativa al progetto di legge, che nonostante «le raccomandazioni europee e nazionali, i contributi di singole studiose», «l'impegno delle istituzioni locali, la partita dei diritti e della lotta alle discriminazioni di genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale richiede ulteriore attenzione e sforzi orientati a intrecciare, nel contesto dei mutamenti socio-culturali, la dimensione dell'etica e della democrazia paritaria a tutti i livelli di governo e nei processi in atto, superando "pregiudizi" e reali difficoltà "tecniche" e favorendo sempre più una comunicazione trasparente e "rappresentativa"». Quel progetto di legge non ha però nemmeno iniziato il percorso legislativo ed è stato pertanto accantonato²⁹.

Le altre iniziative importanti che meritano qui di essere segnalate sono poi quelle assunte a livello regionale. Anzitutto, va richiamata l'iniziativa della Regione Emilia-Romagna, che per prima ha approvato una legge di contrasto alle discriminazioni di genere nell'ambito della quale ha ritenuto di prevedere anche una norma su «linguaggio di genere e lessico delle differenze»³⁰. In essa si è anzitutto riconosciuto che «la lingua rispecchia la cultura di una società e ne è una componente fortemente simbolica e che l'uso generalizzato del maschile nel linguaggio è un potente strumento di neutralizzazione dell'identità culturale e di genere che non permette un'adeguata rappresentazione di donne e uomini nella società». Si tratta di una premessa concettuale di notevole rilievo, alla quale, operativamente, la norma ha fatto seguire l'obbligo a identificare sia il soggetto femminile che il maschile negli atti amministrativi e nella denominazione degli incarichi, anche politici³¹.

senza di donne nelle istituzioni, riconoscendone la piena dignità di *status* ed evitando che il loro ruolo venga oscurato da un uso non consapevole della lingua».

29. Un riferimento al tema del linguaggio di genere, ancorché fugace, era contenuto nel progetto di legge n. 482 del 2018.

Tra le proposte più recenti si segnala anche quella presentata nel 2020 (progetto C. 2634) che si occupa però di un versante particolare, ma non meno importante, ovvero del tema della promozione dell'inclusione nello specifico settore dell'istruzione, con particolare riferimento ai testi scolastici.

30. Art. 9, Legge Regione Emilia-Romagna n. 6 del 2014.

31. Ancora, l'art. 9 prosegue prevedendo che la predisposizione di "idonea informativa al personale che tenga conto di una efficace semplificazione linguistica degli atti e di una redazione fedele ad un linguaggio comprensibile e veritiero oltre che rispettoso del genere", e che "per stimolare e promuovere nuova coscienza linguistica finalizzata a riconoscere la piena dignità, parità, importanza del genere femminile e maschile, le

In realtà già nel 2009 la Regione Piemonte, con una disposizione per vero meno pregnante, aveva però previsto l'obbligo di rispettare la «prospettiva di genere», «favorendo l'attenzione sui temi della parità tra donne e uomini» nella comunicazione istituzionale³²; soprattutto, a tale generica previsione, aveva fatto seguito l'adozione da parte del Consiglio regionale, dapprima, nel 2015, di una mozione³³, e successivamente, nel 2016, di Linee guida finalizzate concretamente a orientare l'Istituzione regionale ad un uso non discriminatorio del linguaggio³⁴.

Ancora, merita di essere segnalato il recente documento licenziato dalla Giunta della Regione Toscana³⁵ recante *Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti della Regione Toscana* e altre iniziative di analogo tenore, rilevanti ancorché non approvate con atti legislativi regionali³⁶.

strutture generali competenti in materia di semplificazione, pari opportunità, comunicazione, predispongono una rivisitazione del lessico giuridico e amministrativo di atti, provvedimenti, comunicazioni, nella direzione impressa dall'orientamento europeo e nazionale sul punto mediante raccolta e analisi di buone pratiche, formazione sulle strategie di comunicazione interne-esterne, applicazione di linee guida che potenzino il ruolo della comunicazione di genere, diffusione e promozione dei risultati”.

32. Art. 7, Legge Regione Piemonte n. 8 del 2009.

33. Mozione n. 231 del 2015.

34. Così le *Linee guida del Consiglio regionale del Piemonte per l'uso del linguaggio di genere*, rinvenibile al sito http://www.cr.piemonte.it/dwd/comunicazione/linguaggio_di_genere.pdf.

Il documento è molto interessante e ricco di utili indicazioni, ad esempio sul preferibile ricorso alle “simmetrie” (uso del maschile o del femminile quando noto il genere di chi ricopre una determinata carica), o sulla necessità di chiarire il genere con l'uso corretto dell'articolo in caso di nomi “epiceni”, ovvero che rimangono invariati al variare del sesso del/lla titolare dell'ufficio (es. la giudice, la presidente, ecc.). Ancora, il documento suggerisce di preferire nomi collettivi e impersonali all'uso del plurale maschile in forma neutra (meglio “corpo elettorale” che elettori, o “il personale” piuttosto che “i dipendenti”, o ancora “le persone detenute” piuttosto che “i detenuti”).

Un'altra indicazione interessante è quella di usare la forma c.d. sdoppiata contratta (es. Il/la responsabile) solo nella modulistica, evitandolo, probabilmente per ragioni di *drafting* legislativo, nei testi normativi, ma anche amministrativi. Laddove, proprio nei testi normativi, si continui ad usare il maschile neutro, le Linee guida suggeriscono però di inserire un asterisco e una nota esplicativa, che dichiari espressamente che i sostantivi declinati al maschile sono da intendersi inclusivi del genere femminile.

35. Decisione della Giunta della Regione Toscana n. 16 dell'1 marzo 2019.

36. Come la *Guida all'utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo*, approvato dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità della Regione Abruzzo, consultabile al sito: https://www.regione.abruzzo.it/system/files/cug/documenti/LINGUAGGIO_DI_GENERE.pdf.

Si tratta di misure rispetto alle quali si è svolta solo una ricognizione sintetica, ma che non risultano tutte ancora pienamente attuate. Tuttavia, sono segnali di attenzione crescente a un tema divenuto ormai ineludibile. In questa prospettiva devono essere valutati gli sforzi anche della CRUI, nello specifico settore dell'amministrazione universitaria, a predisporre delle Linee guida che possano presto orientare tutti gli Atenei ad un uso più attento del linguaggio amministrativo e comunicativo. Non si dimentichi che proprio ai livelli più alti delle professioni persistono infatti resistenze a riconoscere anche attraverso le parole la parità tra i sessi.

Per ora, come lo stesso progetto Dir-Ling+ ha messo in mostra, si tratta invece di iniziative di singole Università, ma che è giusto mettere a frutto attraverso un coordinamento che funga anche da sprono nei confronti degli Atenei meno aperti a questa prospettiva.

4. Una postilla: l'impegno dell'Università degli Studi di Milano per un linguaggio paritario

Un ultimo aspetto del quale occorre dare conto in questa sede e che si inserisce nel solco dei principi costituzionali e sovranazionali in tema di eguaglianza e di non discriminazione in base al genere, attiene al recente impegno profuso dall'Università degli Studi di Milano sul tema della promozione di un linguaggio paritario.

L'Università degli Studi di Milano si è occupata di questo tema, nuovo per la dimensione nazionale, attraverso due azioni parallele. La prima si è tradotta nella conclusione di un accordo con il Comune di Milano³⁷ volto alla realizzazione di corsi di formazione e di attività congiunte sui temi del linguaggio di genere e della conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Questo strumento ha conosciuto una prima traduzione in un percorso di formazione, erogato da personale strutturato dell'Università degli Studi di Milano, dedicato al tema del linguaggio di genere e riservato ai dipendenti e alle dipendenti del Comune di Milano. L'atti-

37. Il riferimento è al Protocollo d'intesa stipulato in data 30 novembre 2020 tra il Comune di Milano e Università Statale di Milano in materia di formazione e azioni di sostegno sui temi del linguaggio di genere e di condivisione di progetti di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

vità di formazione si è svolta nel febbraio del 2021 e seguirà un ciclo aggiuntivo che si terrà entro la fine dell'anno in corso.

L'obiettivo è consentire un utilizzo consapevole del linguaggio da parte dell'amministrazione comunale allo scopo di dare attuazione alla delibera in tema di linguaggio di genere adottata dal Comune di Milano³⁸ e, a distanza di qualche mese, anche dall'Università degli Studi di Milano³⁹. A questo proposito, occorre sottolineare che l'adozione, anche da parte dell'Università degli Studi di Milano, di una apposita delibera in tema di linguaggio di genere ha conosciuto ulteriore svolgimento, anzitutto, come si dirà, sul piano della volontà di attuare una revisione linguistica organica dei regolamenti amministrativi dell'Ateneo e, inoltre, attraverso la definizione di percorsi di formazione riservati al personale docente, tecnico amministrativo, nonché agli studenti e alle studentesse.

Oltre alla sinergia con il Comune di Milano e venendo, quindi, alla seconda azione, l'Università degli Studi di Milano ha di recente predisposto un apposito *Vademecum* che offre un insieme di strategie per sopperire all'utilizzo del linguaggio in Ateneo non conforme al principio costituzionale di parità.

Pur non trattandosi di indicazioni vincolanti, l'importanza del *Vademecum* risiede nella sua finalità di favorire un mutamento, anzitutto, culturale nell'utilizzo del linguaggio che sappia fare strada ad un suo impiego che faccia propria le diversità, rifiutando impostazioni presuntivamente neutrali e incentrate sul ricorso al c.d. "maschile neutro".

L'Università degli Studi di Milano segue così gli esempi virtuosi di altri Atenei italiani che hanno adottato proprie linee-guida allo scopo di ovviare ad espressioni mono-genere lesive del principio costituzionale di eguaglianza.

Non meno importante, infine, è la partecipazione dell'Università degli Studi di Milano alle attività promosse dalla Commissione sulle Tematiche di genere, istituita nel 2018 nell'ambito della CRUI «con l'obiettivo di diffondere azioni e interventi volti a favorire la parità

38. Il riferimento è alle *linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale del Comune di Milano*, approvate dalla Giunta comunale il 4 agosto 2019.

39. Il riferimento è alla *Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale*, approvate con delibera del Senato Accademico in data 16 giugno 2020 e del Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2020.

tra uomo e donna in tutti i comparti del sistema universitario»⁴⁰. Il collegamento tra le Università favorito dalla Commissione in esame rappresenta senza dubbio un ulteriore canale di trasmissione delle buone prassi implementate dall'Università degli Studi di Milano verso l'esterno e viceversa.

5. Considerazioni conclusive: oltre “il buon padre di famiglia”

Se la Costituzione riconosce e salvaguarda pacificamente il principio di parità tra i sessi, declinandolo nei più diversi ambiti della vita pubblica e privata, resta ancora sullo sfondo del dibattito scientifico e pubblico il tema della possibile ed auspicabile revisione linguistica dei testi normativi e amministrativi che ricorrono in via automatica ed esclusiva al maschile neutro.

Il pressoché assoluto protagonismo del maschile neutro nella lingua italiana in verità non sorprende se si considera la condizione ancora subalterna della donna, come dimostrano anche i dati più recenti del *World Economic Forum* che colloca l'Italia al 63esimo posto nella classifica degli Stati che hanno avviato politiche volte a contrastare il c.d. *gender gap*.

Il linguaggio, normativo, amministrativo e diffuso nella comunicazione scritta e parlata, testimonia una perdurante diseguaglianza tra i sessi che pericolosamente si affianca alla diffusione ancora importante di pregiudizi che si reggono su relazioni diseguali tra uomini e donne.

Emblematica di questa tendenza che ormai si protrae da decenni è la conservazione di espressione palesemente lesive del principio di parità. Tra tutte, la ricorrente espressione codicistica del c.d. “buon padre di famiglia” bene rappresenta un contesto sociale in cui, a discapito del principio sancito dall'art. 29 Cost. di eguaglianza tra i coniugi, ma, più in generale, dei componenti la coppia in ambito familiare, esprime una concezione diseguale dei rapporti che passa, anzitutto e per prima, dal linguaggio.

Il linguaggio stride, quindi, con i principi costituzionali e con una giurisprudenza costituzionale che ha sempre più sottolineato la centralità che l'eguaglianza tra i sessi riveste per il nostro sistema costituzionale.

40. Per un approfondimento sulle attività della Commissione, si rinvia al sito web: <https://www.cruil.it/tematiche-di-genere.html>.

Questa distanza tra il linguaggio e la Costituzione impone, quindi, e sospinge per tentativi di revisione dei testi normativi ed amministrativi funzionale a rimediare a persistenti violazioni del principio di parità.

A voler riprendere l'esempio del "buon padre di famiglia", si ritiene allora siano maturi i tempi per ragionare della sua non conformità ai principi costituzionali e per favorire azioni giudiziarie strategiche in grado di portare la questione di costituzionalità in esame davanti al Giudice costituzionale.

La piena attuazione del principio di parità passa anche e, soprattutto, dal linguaggio. E se la strada per la realizzazione dell'eguaglianza tra i sessi è ancora lunga, iniziare ad occuparsi del linguaggio potrebbe assolvere ad un ruolo centrale contribuendo ad elidere quei pregiudizi che, da sempre, si collocano all'origine di quelle discriminazioni che, purtroppo, continuano ad affliggere le donne, italiane e non.

Non a caso, come ricorda efficacemente Victor Klemperer nel suo *Language of the Third Reich*, occorre tener presente che la lingua è «come e più del sangue»⁴¹ e che essa forma la nostra personalità e le nostre convinzioni più profonde.

41. V. Klemperer, *Language of the Third Reich*, London-New York, 2006.

SCRIVERE, PARLARE E RAPPRESENTARE CON IL LINGUAGGIO DI GENERE: ANALISI LINGUISTICA DI LINEE GUIDA DI ATENEI TEDESCHI¹

Marina Brambilla, Valentina Crestani²

SOMMARIO: 1. Introduzione. - 2. Caratteristiche esterne. - 3. Caratteristiche interne. - 4. Strategie linguistiche. - 5. Osservazioni conclusive.

1. Introduzione

Nel seguente contributo si intende analizzare la pubblicazione di raccomandazioni, linee guida ed indicazioni sull'uso del linguaggio di genere nella comunicazione universitaria interna ed esterna di Atenei tedeschi. Si analizza, quindi, la presenza di documenti nei siti web ufficiali, soffermandosi in particolare sulla strutturazione degli stessi e sulla profondità di trattazione del tema, intendendo con questa sia il grado di specificità (dato, ad esempio, dalla descrizione di casistiche particolari e dall'utilizzo di una terminologia specialistica) sia la quantità di materiale presentato.

La selezione degli Atenei è stata effettuata sul sito *Hochschulkompass* secondo i seguenti parametri³:

1. Il presente saggio presenta i risultati di una parte della ricerca condotta nell'ambito del progetto interdisciplinare ed interdipartimentale *DIR-LING+*, finanziato tramite bando competitivo SEED 2019 dell'Università degli Studi di Milano (*principal investigator*: Valentina Crestani).

2. Il paragrafo 1 e il paragrafo 5 sono stati redatti da Marina Brambilla; i paragrafi 2, 3.1, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 e 4 sono stati redatti da Valentina Crestani.

3. Per la selezione degli Atenei in base ai criteri indicati si è fatto riferimento al seguente sito offerto dalla *Hochschulrektorenkonferenz* (Conferenza dei rettori tedeschi), che permette di ricavare i dati principali sulle Università in Germania: <https://www.hochschulkompass.de/bochschulen/> (data di ultimo accesso: 16.07.2021).

- tipo di ateneo (*Hochschultyp*): sono state selezionate le Università appartenenti alla categoria *Universitäten*, escludendo, quindi, *Fachhochschulen/HAW*, *Kunst- und Musikhochschulen*, *Hochschulen eigenen Typs*, *Verwaltungshochschulen*;
- tipo di gestione (*Trägerschaft*): si sono selezionati gli Atenei di tipo statale (*öffentlich-rechtlich*), escludendo quelli religiosi e privati legalmente riconosciuti (*religiös – staatlich anerkannt* e *privat – staatlich anerkannt*);
- *Land*: si sono presi in considerazione tutti i 16 *Länder* tedeschi.

Le Università tedesche selezionate sono 88, di cui 36 non offrono linee guida⁴ sul linguaggio di genere che siano sotto forma di documenti statici scaricabili⁵: circa il 59% degli Atenei analizzati offre, quindi, almeno un documento sull'uso del linguaggio di genere.

Il corpus testuale è costituito da 70 testi (alcuni dei 52 Atenei propongono anche due o tre documenti in merito all'uso del linguaggio di genere) per un totale di 130.185 *tokens* (101.830 *words*)⁶. Le linee guida dei 52 Atenei sono analizzate nei seguenti punti:

- anno di pubblicazione/approvazione;
- numero di pagine;
- strutturazione del titolo del documento;
- struttura testuale del documento;
- strategie linguistiche trattate.

I primi due punti appartengono alle caratteristiche esterne dei testi analizzati, mentre i restanti caratterizzano le stesse internamente e dipendono da quelle esterne. L'anno di redazione può influire sul

4. Si utilizza il termine *linee guida* in senso lato: si tenga presente che gli Atenei offrono differenti tipi di testi, come indicato nel paragrafo 3.

5. Si deve, tuttavia, tenere presente che alcuni Atenei, pur non pubblicando sul loro sito linee guida scaricabili, dedicano una sezione o una pagina al tema stesso. Si confrontino esemplificativamente l'*Humboldt Universität zu Berlin* (<https://www.hu-berlin.de/de/service/online/websites/richtlinien/styleguide/geschlechtergerechte-sprache>, data di ultimo accesso: 21.08.2021), la *WWU Münster* (<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/geschlechtergerechtesprache.html>), la *TU Kaiserslautern* (<https://www.uni-kl.de/gleichstellung-vielfalt-familie/universitaet/geschlechtergerecht-formulieren/>), data di ultimo accesso: 21.08.2021), che mette a disposizione anche una *Sensibilisierungsplattform* “piattaforma di sensibilizzazione” (<https://tukl.fairlanguage.com/>, data di ultimo accesso: 21.08.2021).

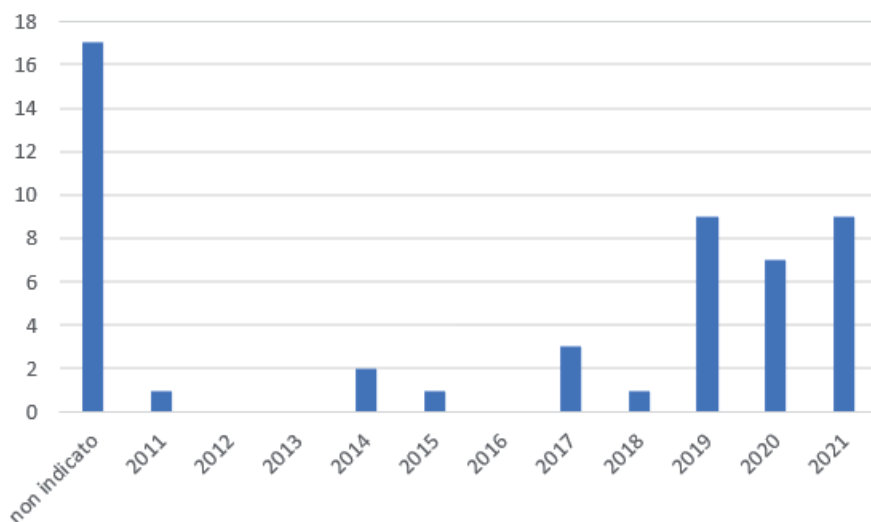
6. Dati ottenuti con il software *Sketch Engine* nella sezione *Counts*. A. Kilgarrieff, V. Baisa, J. Bušta, M. Jakubíček, V. Kovář, J. Michelfeit, P. Rychlý, V. Suchomel, *The Sketch Engine: ten years on*, in *Lexicography*, vol. 1, 2014, pp. 7-36.

tipo di strategie trattate per realizzare il linguaggio di genere: si pensi, ad esempio, alle conseguenze della modifica del *Personenstandsgesetz* “Legge sullo stato civile” che riguarda l’introduzione del terzo genere definito come *divers* (e alle possibilità di segnalare questo terzo genere a livello grafico tramite la strategia dell’asterisco o di altri segni). Il numero di pagine influisce sulla struttura testuale che può essere più o meno snella e sui dettagli proposti per le tematiche trattate: un numero di pagine ridotto porta necessariamente a una scelta degli aspetti trattati o comunque a un minor grado di granularità nelle tematiche introdotte.

2. Caratteristiche esterne

Per quanto riguarda l’anno di pubblicazione, la situazione è variegata e non sempre confrontabile, considerando che 17 documenti non riportano la data di pubblicazione o di approvazione. Le date degli altri documenti vanno dal 2011 al 2021 (cfr. fig. 1), anno in cui 18 atenei hanno pubblicato il documento nel loro sito web.

Fig. 1 – Anni di pubblicazione delle linee guida



Anche per quanto concerne il numero di pagine, si osservano situazioni differenti: le linee guida più corpose contano 37 pagine, le più corte 1 con una media di 6 pagine e un valore di deviazione standard

di 8,44. Si consideri che un numero di pagine basso è tipico delle linee guida che si presentano sotto forma di opuscoli e, dunque, il numero di pagine è motivato dal genere testuale stesso⁷.

3. Caratteristiche interne

3.1. Titoli

I titoli delle linee guida contengono indicazioni fondamentali sul contenuto delle stesse. Di particolare interesse sono: la denominazione usata per definire il tipo di documento (A); le espressioni utilizzate per definire il linguaggio di genere (B).

A. Tipo di documento

Si annoverano i seguenti termini (fra parentesi è riportato il valore assoluto e la percentuale dei documenti che hanno adottato il termine):

- *Leitfaden* (20; 71,5%): tale sostantivo occorre per lo più in questa forma quale composto determinativo, mentre in due casi viene ampliato strutturalmente e semanticamente tramite l'aggiunta di un ulteriore costituente a sinistra (*Sprachleitfaden* dell'*Universität Bayreuth*, *Genderleitfaden* dell'*Universität Leipzig*), laddove nel primo caso si focalizza la prospettiva sulla *Sprache* "lingua", nel secondo caso sul *Gendern* "utilizzare il linguaggio di genere".
- *Handreichung* (5; 17,8%): tale sostantivo traducibile in italiano con "direttiva" è utilizzato con valore non vincolante (dunque corrisponde al significato di "indirizzo che si segue in conformità a determinati principi" riportato dal dizionario online Treccani⁸).
- *Leitlinien* (1; 3,5%), *Richtlinien* (1; 3,5%), *Tabelle* (1; 3,5%): tali sostantivi sono trattati insieme per eguaglianza di frequenza. Con *Leitlinien* e *Richtlinien* si intendono linee guida, mentre con *Tabelle* si intende una tabella proposta dall'*Universität Göttingen* a fini riassuntivi e schematici (si tratta di un unicum nel corpus, dato che

7. Si tratta, in realtà, di facciate. Per proporre un paragone con gli altri documenti si è preferito utilizzare la parola pagine. È da tenere comunque in considerazione che gli opuscoli sono di per sé testi con una componente verbale ridotta.

8. <https://www.treccani.it/vocabolario/direttiva/> (data di ultimo accesso: 21.08.2021).

è l'unico documento offerto dall'Ateneo sul linguaggio di genere e che esso non introduce, non motiva e non dà informazioni particolari sui fondamenti del linguaggio di genere).

Gli altri documenti non indicano, invece, alcuna categorizzazione testuale, ma contengono parole che esplicitano lo scopo dei testi: *Tipps* “consigli”, *Empfehlungen* “raccomandazioni”, *Handlungsempfehlung* “raccomandazione per l'azione”, *Orientierungshilfe* “aiuto per l'orientamento”, *Arbeitshilfe* “supporto per il lavoro”, *Hinweise* “indicazioni”.

Sia i sostantivi relativi al tipo di testo sia i sostantivi relativi allo scopo indicano la funzione testuale dei documenti proposti, ossia quella *beratend-moralisierend*, rifacendosi alla categorizzazione proposta da Fandrych, Thurmair⁹: nella prima parte di tutti i documenti analizzati, viene evidenziato il ruolo delle università nella realizzazione della parità fra persone di sesso diverso attraverso l'utilizzo del linguaggio di genere e la raccomandazione al suo uso nelle varie situazioni comunicative della realtà universitaria. In alcuni casi (ad esempio il *Karlsruher Institut für Technologie*), le linee guida vanno oltre alla funzione di consiglio che si invita a seguire e assumono una funzione del tipo *reglementierend-direktiv*¹⁰ nel senso che quanto indicato nel testo è vincolante: «Bei allen Kommunikationsmaßnahmen, die sich mit der Rekrutierung von Studierenden befassen, sind die hier aufgeführten Anregungen daher verbindlich»¹¹. Altri Atenei, ad esempio l'*Universität Hamburg* e l'*Universität zu Köln*, specificano, invece, l'assenza di vincolo «In Deutschland wird der Sprachgebrauch frei entfaltet und – mit Ausnahme der Rechtschreibung (Orthographie) – keine Normierung oder verbindliche Regulierung von Sprache vorgenommen»¹². La funzione linguistica di moralizzazione e di consiglio e quella di tipo regolamentativo si accompagnano sempre alla funzione *wissensbereitstellend*¹³, ossia di diffusione della conoscenza e del sapere sul linguaggio di genere nelle sue molteplici sfaccettature.

9. C. Fandrych, M. Thurmair, *Textsorten im Deutschen. Linguistische Analysen aus sprachdidaktischer Sicht*, Stauffenburg, Tübingen, 2011, p. 32.

10. C. Fandrych, M. Thurmair, *Textsorten im Deutschen*, cit., p. 31.

11. Traduzione: “Per tutte le comunicazioni che riguardano il reclutamento degli studenti e delle studentesse, i suggerimenti qui elencati sono quindi vincolanti”.

12. Traduzione: “In Germania, l'uso della lingua si sviluppa liberamente e, ad eccezione dell'ortografia, non c'è alcuna standardizzazione o regolamentazione vincolante”.

13. C. Fandrych, M. Thurmair, *Textsorten im Deutschen*, cit., p. 30.

B. Espressioni per linguaggio di genere

Il concetto di linguaggio di genere è realizzato in modo variegato fra i titoli. In circa metà dei titoli analizzati è presente un composto aggettivale determinativo, il cui primo costituente è *Geschlecht* “genere”:

- a. in 21 titoli è presente l’aggettivo *geschlechtergerecht* “rispettoso dei generi” che funge da attributo ai seguenti sostantivi (o forme sostantivate) riportati per ordine di frequenza: *Sprache* “lingua”, *Formulieren* “formulare”, *Sprachgebrauch* “uso linguistico”. In due titoli, esso funge da avverbio: «Geschlechtergerecht in Sprache und Bild» (*Freie Universität Berlin*), «Leitfaden Geschlechtergerecht in Sprache und Bild» (*Universität Dresden*).
- b. altri aggettivi utilizzati sono *geschlechtersensibel* “sensibile ai generi” (es. «Geschlechtersensible Sprache», *Technische Universität Berlin*) e *geschlechterbewusst* “consapevole del genere” (es. «Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache», *Technische Universität Braunschweig*).

Ulteriori composti aggettivali presentano il sostantivo *gender* come primo costituente (si riportano sempre per ordine di frequenza): *gendersensibel*, *gendergerecht*, *genderreflektiert*. Un paio di occorrenze mostrano, inoltre, l’uso di *inklusiv* “inclusivo” e di *genderinklusiv* “inclusivo verso i generi”, sottolineando il concetto di inclusione. Due occorrenze mostrano il concetto di discriminazione: la lingua è definita come *diskriminierungsarm* “non discriminatorio” (*Universität Rostock*), un composto aggettivale di reggenza che evidenzia lo scopo primario dell’uso del linguaggio di genere: letteralmente, rendere la lingua povera di discriminazioni, ossia diminuire le discriminazioni fra persone di diverso sesso. Mentre *diskriminierungsarm* indica la presenza di discriminazione, pur a livello minimo, l’aggettivo *diskriminierungsfrei* (*Universität Düsseldorf*) veicola il significato di “assenza di discriminazione” nell’uso linguistico¹⁴.

14. Il concetto di discriminazione è esplicitato solo da due Atenei nei titoli dei documenti, ma esso è utilizzato all’interno delle linee guida stesse da vari Atenei: includendo i testi nella loro interezza, la forma *diskrimin** mostra 178 occorrenze sotto forma di sostantivi composti (es. *Diskriminierungsfreiheit* “non discriminazione”; *Diskriminierungspraxis* “pratica di discriminazione”), di sostantivi derivati (es. *Diskriminierungen* “discriminazioni”), di aggettivi composti

Alcuni titoli specificano la differenza fra *Sprache*, intesa come componente visivo-verbale dei testi, e *Bild*, inteso come componente visiva e non verbale dei testi, e anticipano uno degli aspetti menzionati: la necessaria attenzione al concetto di genere nelle immagini.

3.2. *Struttura testuale*

3.2.1. Parte introduttiva

16 dei 70 documenti analizzati presentano una sezione introduttiva che antecede le indicazioni linguistiche. Essa è denominata in vari modi:

- *Vorwort*: alcuni Atenei, ad esempio la *RWTH Aachen* e la *Technische Universität Berlin*, propongono un *Vorwort*, ossia una prefazione. In alcuni casi, questa è redatta in modo da evidenziare più o meno direttamente l'autore o l'autrice della prefazione stessa (per *Aachen* si tratta del *Gleichstellungsbüro* "ufficio di parità", per la *TU Berlin* di una persona specifica). È anche redatta sotto forma di lettera, in cui si evidenziano, oltre all'autore e all'autrice, i destinatari e le destinatarie (ad esempio le linee guida dell'*Universität zu Köln: Liebe Mitglieder und Angehörige der Universität zu Köln* "Cari/e componenti e membri dell'Università di Colonia" e le linee guida della *Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd: Liebe Kolleginnen und Kollegen* "Care colleghe e cari colleghi"). L'*Universität Düsseldorf* costituisce un caso particolare, dato che la prefazione presenta un titolo con funzione istruttiva (*instruktiv* nel senso di Fandrych, Thurmair¹⁵): *Texte sollen uns ansprechen!* "I testi devono rivolgersi a noi". L'Università mette in effetti in evidenza l'importanza dei destinatari e delle destinatarie del testo, a cui chi produce un testo deve pensare prima di redigere il testo. Tale prospettiva è, quindi, incentrata su chi fruisce del testo.
- *Vorbemerkung*: altre Università (*Universität Erlangen-Nürnberg* e *Universität Greifswald*) offrono una *Vorbemerkung*, una specie di

(es. *diskriminierungskritisch* "critico verso le discriminazioni"), di participi (es. *diskriminierend* "discriminante", *diskriminiert* "discriminato"), di verbi (es. *diskriminieren* "discriminare").

15. C. Fandrych, M. Thurmair, *Textsorten im Deutschen*, cit., p. 31.

nota preliminare, che spiega il ruolo del linguaggio, eventualmente la struttura del documento e l'intento delle linee guida, presentando anche il contesto di realizzazione del documento stesso (ad esempio l'approvazione da parte del Senato dell'Ateneo).

- *Präambel*: alcune università (ad esempio *Technische Universität Dresden* e *Universität Konstanz*) utilizzano il termine *Präambel*: si tratta di un preambolo succinto, dove si evidenzia il ruolo del linguaggio e l'inclusività dell'Ateneo, in alcuni casi nel senso di parità di uomo-donna, in altri superando il binarismo e ricordando la modifica del *Personenstandsgesetz*.
- *Einleitung*: altri documenti (ad esempio, la *Freie Universität Berlin* e l'*Universität Stuttgart*) offrono una *Einleitung* (o *Einführung*) ossia un'introduzione, in cui evidenziano l'importanza di una formulazione linguistica paritaria (l'*Universität Kassel* si rifa anche all'osservazione della linguista femminista Luise Pusch del 1990 per cui *99 Sängerinnen und 1 Sänger sind zusammen 100 Sänger* "99 cantanti di sesso femminile e un cantante di sesso maschile formano insieme 100 cantanti") che si estende anche al linguaggio delle immagini e che mira ad evitare gli stereotipi. Alcuni documenti (ad esempio quello della *Hochschule Darmstadt*) introducono anche il tema della leggibilità e della comprensibilità con una funzione argomentativa: uno dei motivi per cui si giustifica il mancato utilizzo del linguaggio di genere è quello della riduzione della leggibilità e allo stesso tempo dell'aumento della complessità. Il tema della leggibilità è, invece, utilizzato per evidenziare che il linguaggio di genere non porta necessariamente a testi non leggibili, se utilizzato in modo creativo, ma deve essere comunque tenuto in considerazione. Fra i documenti che offrono una *Einleitung*, l'*Universität Lüneburg* si distingue per la focalizzazione sull'uso dell'asterisco: *Einleitung – Warum das Sternchen (*)?* Questo Ateneo propone un'introduzione che va in realtà oltre agli scopi tipici delle introduzioni stesse (fra i quali in primis una visione generale sul testo che segue), proponendo un testo di tipo argomentativo con la seguente struttura: presentazione del ruolo del linguaggio e degli studi sul maschile generico, invito a considerare il linguaggio di genere come inclusivo di tutti i generi (non solo donne e uomini), necessità di utilizzare l'asterisco a fini inclusivi (o eventualmente le forme neutrali) e presa di posizione da parte del *Gleichstellungsbüro*. Anche l'*Universität Siegen* pone l'obiettivo

primario del linguaggio di genere ma in modo più delimitante: rappresentare tutti i generi o perlomeno donne e uomini.

Le linee guida della *Universität zu Kiel* offrono, oltre ad un *Vorwort* firmato dalla *Gleichstellungsbeauftragte* e dal vicepresidente, anche una *Einleitung*: questa doppia presenza introduttiva è collegata alla lunghezza delle linee guida (37 pagine).

Gli altri documenti, che costituiscono la maggioranza, non presentano una sezione introduttiva nel senso sopraindicato, scegliendo altre strategie di introduzione al tema:

- a. introduzione senza titolo: si tratta di un paragrafo privo di titolistica. Ad esempio, la *Bauhaus-Universität Weimar* e la *HCU Hamburg* iniziano con una frase breve focalizzata sul ruolo primario del linguaggio per proseguire con la parità di donne e uomini¹⁶: «Sprache spiegelt unser Denken wieder» “Il linguaggio riflette il nostro pensiero”, «Unsere Sprache ist der Spiegel unseres Zusammenlebens» “La nostra lingua è il riflesso del nostro vivere insieme”. Tematicamente, i testi degli Atenei che non marcano linguisticamente l’introduzione tramite una denominazione non si discostano da quelli che forniscono un titolo per la stessa: uno dei temi principali è quello della funzione del linguaggio che può veicolare stereotipi ma anche essere portatore di visibilità. Ad esempio, la *Freie Universität Berlin* riporta: «Texte geschlechtergerecht zu formulieren bedeutet, Frauen und Männer

16. La *Bauhaus-Universität Weimar* è l’unico Ateneo che, nel presentare la parità, utilizza nella stessa frase sia il binomio *Frauen und Männer* sia il binomio *Männer und Frauen*: «Die deutsche Sprache ermöglicht einen gendersensiblen Sprachgebrauch, der den demokratischen Grundgedanken, Frauen und Männer – Männer und Frauen – gleich zu behandeln, weitertragen kann» (traduzione: “La lingua tedesca permette un uso del linguaggio sensibile al genere che può portare avanti l’idea democratica fondamentale di trattare donne e uomini – uomini e donne – allo stesso modo”). Il binomio *Männer und Frauen* ricorre solo 28 volte nel corpus di linee guida, mentre *Frauen und Männer* ricorre 74 volte: l’uso del secondo binomio nella sequenza donne – uomini è giustificabile solo in 2 casi come necessario, ossia nelle citazioni di leggi: «das Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (s.o.) § 11 Absatz 7: „Frauen und Männer führen alle Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform”» (traduzione: “la legge sulle Università nel Baden-Württemberg (vedi sopra) § 11 paragrafo 7: “Le donne e gli uomini usano tutti i titoli denotanti il loro status, la loro funzione e la professione nella rispettiva forma linguistica corrispondente al loro sesso”).

gleichermaßen anzusprechen, Frauen sprachlich und bildlich sichtbar zu machen und stereotypen Vorstellungen über die gesellschaftlichen Rollen von Männern und Frauen entgegen zu arbeiten»¹⁷;

- b. mancanza della parte introduttiva compensata da brevi forme alternative: ad esempio, la *Technische Universität Braunschweig* offre come inizio una citazione del Prof. Jürgen Hesselbach, rettore dell'Università alla data di pubblicazione delle linee guida, sul tema della *sprachliche Gleichstellung* "parità linguistica". Anche altre linee guida premettono una frase, spesso una citazione di scrittori o scrittrici, di pensatori e pensatrici ecc. (ad esempio, la *PH Ludwigsburg*: «Die Sprache ist die Kleidung der Gedanken» di Samuel Johnson e l'*Universität Magdeburg*: «Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt» di Ludwig Wittgenstein) alla prima parte del testo;
- c. mancanza della parte introduttiva compensata con un paragrafo dedicato a uno specifico aspetto delineato nel titolo dello stesso:
 - motivazioni: in alcune linee guida, il primo paragrafo è dedicato alle motivazioni. Alcuni esempi sono quelle della *Pädagogische Hochschule Heidelberg*, il cui primo paragrafo pone una domanda «Warum eine geschlechterinklusive Schreibweise?» "Perché scrivere in modo inclusivo per il genere?" a supporto dell'argomentazione offerta nel paragrafo stesso, peraltro ulteriormente contestualizzata nell'ambito giuridico del *Personenstandsgesetz*, e quelle della *Universität Leipzig* che focalizzano, tuttavia, un oggetto diverso «Warum ein Genderleitfaden?» "Perché delle linee guida sul genere?". Le linee guida del *Karlsruher Institut für Technologie* riprendono quale titolo del primo paragrafo parte del titolo delle linee guida stesse: «Sprache setzt Signale» "La lingua stabilisce dei segnali", dove l'indicativo presente del verbo *setzen* è utilizzato in modo prescrittivo e deontico (così come avviene nelle leggi), ossia con il valore di dovere nel senso di "il linguaggio deve dare dei segnali": il paragrafo sottolinea l'attenzione dell'Ateneo nel considerare uomini e donne e il compito di usare un linguaggio

17. Traduzione: "Formulare i testi in modo appropriato al genere significa rivolgersi a donne e uomini allo stesso modo, rendere le donne visibili linguisticamente e nelle immagini e lavorare contro gli stereotipi sui ruoli sociali di uomini e donne".

- che consideri tutti e che sia leggibile e comprensibile. La deonticità data dal verbo *setzen* è ulteriormente rafforzata dalla presenza dell'aggettivo *verbindlich* “vincolanti” nelle ultime righe del paragrafo già citate in precedenza (cfr. nota 11). Altre linee guida pongono, invece, domande dal valore finale («Wozu das Ganze?» “A quale fine il tutto?”);
- oggetto: il primo paragrafo di alcuni testi è dedicato alla definizione del linguaggio di genere e sono poste sintetiche domande relative ad essa (es. «Was ist gendergerechte Sprache?» “Cos’è il linguaggio di genere?”, *Universität Regensburg*);
- d. assenza della parte introduttiva: tale mancanza non è giustificata dalla lunghezza del testo (si tratta in alcuni casi di brevi opuscoli, in altri di documenti linguisticamente più corposi), ma da altri fattori quali in primis la focalizzazione del tema, il presupposto grado di conoscenza dello stesso da parte della comunità accademica a cui è destinato il documento e la presupposta necessità delle linee guida. Ad esempio, l'*Universität Hildesheim*, il cui documento consta di poche pagine, non premette nulla, offrendo direttamente la spiegazione delle strategie linguistiche: non giustifica, dunque, la produzione delle linee guida in alcun modo.

3.2.2. Indicazioni pratiche per l'utilizzo del linguaggio di genere

Le indicazioni pratiche per l'utilizzo del linguaggio di genere costituiscono la parte centrale delle linee guida e quella più interessante linguisticamente in quanto permette di indagare i seguenti aspetti:

- strategie linguistiche presentate,
- denominazioni utilizzate per presentarle,
- concetto di genere (grammaticale, referenziale, sociale) che si esplicita con le linee guida,
- esempi proposti.

Si rimanda al paragrafo 4 e successivi per la loro analisi.

Le strategie vengono inserite nei documenti in paragrafi con una titolistica differenziata fra i vari Atenei, il cui punto in comune è focalizzare il concetto di *Sprache*, eventualmente rimarcando la differenziazione fra scritto e parlato. Si riportano alcuni esempi:

1. Geschlechtergerechte Sprache in der praktischen Umsetzung (Universität Aachen)
2. Geschlechtergerechtes Schreiben und Sprechen (Universität Bayreuth)
3. Geschlechtergerecht in Schrift und Sprache (Freie Universität Berlin)
4. Varianten geschlechtersensibler Sprache (Technische Universität Berlin)
5. Möglichkeiten geschlechtersensiblen Formulierens (BTU Cottbus-Senftenberg)

3.2.3. Indicazioni per l'utilizzo delle immagini

22 Università propongono raccomandazioni e consigli sull'uso delle immagini nella comunicazione accademica. *Bild-* occorre in nomi, aggettivi, avverbi e presenta nell'intero corpus 181 occorrenze. Alcuni esempi d'uso:

6. Bilder bleiben stärker im Gedächtnis. (Universität Aachen)
7. Sie achten bei der Bildauswahl zur Illustrierung Ihres Webauftritts oder von Publikationen auf Ausgewogenheit? (Universität Bamberg)
8. Wie bei der Sprache sollte auch in der Bildlichkeit Diskriminierung vermieden werden. (Universität Bayreuth)

Alcune (ad esempio, l'*Universität Bayreuth*) dedicano un paragrafo più o meno approfondito all'uso delle immagini:

8. Geschlechtergerechter Ausdruck im Bild (Universität Bayreuth)
9. Geschlechtersensibel in Bildern (Freie Universität Berlin)
10. Bilder (Technische Universität Berlin)

Altri Atenei inseriscono, invece, le indicazioni sulle immagini all'interno del paragrafo dedicato alla lingua, a volte dedicando un sottoparagrafo (ad esempio la *BTU Cottbus-Senftenberg*: «Umgang mit bildhaften Darstellungen» “Come procedere con le immagini”).

Le indicazioni sull'uso delle immagini riguardano principalmente i seguenti aspetti, esemplificati anche attraverso immagini adeguate¹⁸:

- rappresentazione quantitativa paritaria: occorre rappresentare in egual numero uomini e donne;

18. Per esempi di immagini si confrontino la *Freie Universität Berlin*, l'*Universität Kassel* e l'*Universität zu Köln*.

- dimensione paritaria: non rendere le immagini delle donne di dimensioni più piccole rispetto a quelle degli uomini;
- attenzione alla mimica, alla posizione e all'atteggiamento;
- evitare stereotipi: evitare di raffigurare sempre l'uomo che parla e la donna che ascolta oppure la donna che si occupa dei figli e l'uomo che lavora.

3.2.4. Ulteriori sezioni

Alcuni testi non si limitano a fornire prospettive pratiche sul linguaggio di genere, ma anche una bibliografia (circa il 29%) corredata eventualmente da link relativi ad altri atenei o ad altri strumenti e un glossario (circa il 10%).

4. Strategie linguistiche

Le strategie linguistiche rientrano in due macrocategorie: a. strategie di visibilità; b. strategie di neutralizzazione.

a. Strategie di visibilità: il concetto di visibilità è reso nelle linee guida tramite sostantivi derivati (*Sichtbarkeit* “visibilità”, *Sichtbarmachung* “rendere visibile”), sostantivi frutto di conversione (*Sichtbarmachen* “il rendere visibile”), aggettivi usati anche in forma avverbiale (*sichtbar* “visibile”). La visibilità è intesa secondo due prospettive: una prospettiva binaria (visibilità di donne e uomini), che alcuni Atenei considerano come il livello minimo di uso del linguaggio di genere (ad esempio la *Fernuniversität Hagen*), ed una prospettiva che intende superare il binarismo (visibilità di tutti i generi). Molti atenei citano entrambe, anche sulla base della modifica del *Personenstandsgesetz*¹⁹. Per la visibilità di donne e

19. Mentre solo alcune Università propongono una suddivisione evidente fra i due tipi di visibilità, molte non tematizzano questo concetto nei titoli dei paragrafi dedicati al linguaggio di genere, in parte perché adottano una concettualizzazione differente nel presentare l'uso del linguaggio di genere (la RWTH di Aachen, ad esempio, opta per una classificazione per generi testuali, presentando il linguaggio di genere nei bandi, nei siti web, nei software, nelle email ecc.), in parte per esigenze di schematicità (ad esempio, l'*Universität Bayreuth* offre la presentazione di 4 opzioni per scrivere e

uomini, vengono tematizzate le forme doppie estese, in cui la denominazione al femminile e la denominazione al maschile sono connesse tramite la congiunzione *und* o la congiunzione *oder* (ad esempio: *Forscherinnen und Forscher* “ricercatrici e ricercatori”)²⁰ e le forme doppie ridotte tramite il segno / (ad esempio: *der/die Autor/in*). Queste ultime così come le forme con le parentesi sono, però, consigliate solo nei testi brevi anche perché potrebbero portare ad errori grammaticali. Forme con la *I* interna maiuscola (es. *StudentInnen*) sono presentate ma sconsigliate dalla maggior parte degli Atenei con varie motivazioni, fra cui la possibilità di errori (*Universität Kiel*²¹), l’obsolescenza della forma stessa (*Technische Universität Berlin*), l’ambiguità nella lingua parlata (*Universität Kassel*) e la non sufficienza per la rappresentazione paritaria (*Universität Leipzig*). Il non essere sufficienti è rimarcato da questo Ateneo anche per altre forme: «Deshalb sind Varianten wie die Doppelnennung (z. B. „Philosophen und Philosophinnen“; „Sehr geehrte Damen und Herren“; „weiblich oder männlich“, „Frau und Mann“) das Binnen-I (z. B. „PhilosophInnen“; „StudentInnen“) oder das generische Femininum für eine diskriminierungskritische Sprachnutzung nicht ausreichend». Le forme doppie, così come il femminile generico, sono considerate, alla pari della *I* interna

parlare in modo corretto, inserendole tutte nel paragrafo «Geschlechtergerechtes Schreiben und Sprechen»: forme neutrali, forme doppie, forme abbreviate e terzo genere, intendendo con quest’ultimo l’uso dell’asterisco e del trattino basso). Circa il 54% delle linee guida non verbalizza il concetto di “visibilità” né nei titoli né nel contenuto dei paragrafi.

20. In riferimento alle forme doppie, è interessante citare due casi: la *Pädagogische Universität Heidelberg* sconsiglia l’uso delle forme doppie in quanto riflesso diretto di una concezione binaria. Si tratta dell’unico Ateneo che consiglia di non adottare tale strategia. Del resto, la sezione iniziale del testo esplicita bene che, anche a livello giuridico, sono più di due i generi ad essere riconosciuti. L’*Universität Cottbus-Senftenberg*, pur consigliando le forme doppie, pone l’attenzione sull’ipercorrettivismo e invita a non usare femminilizzazioni di sostantivi neutrali come *Mitgliederinnen*, forma errata femminile di *Mitglied* “membro”.

21. Si noti che l’*Universität Kiel* classifica la *I* interna maiuscola fra i nuovi modi di scrittura, ponendola sullo stesso piano del trattino basso e del due punti: «In manchen Texten werden anstelle des Maskulinums auch generische Femininformen verwendet (z.B. *Studentinnen* für Frauen und Männer) oder neue Schreibweisen für die generische Funktion eingesetzt (z.B. *StudentInnen*, *Student_innen*)» (traduzione: “In alcuni testi si usano forme generiche femminili al posto del maschile (ad esempio *Studentinnen* per donne e uomini) o si usano nuove grafie per la funzione generica (ad esempio *StudentInnen*, *Student_innen*)”.

maiuscola, come non sufficienti per un utilizzo linguistico critico verso la discriminazione. Quest'affermazione è da leggere sulla base delle considerazioni offerte nella parte introduttiva che invitano a rendere visibili tutti i generi (non solo uomini e donne). L'*Universität Leipzig* propone, infatti, strategie per «alle Geschlechter sichtbar machen», presentando l'asterisco, il due punti e il trattino in basso, non considerando, però, aspetti legati all'accessibilità riportati, invece, da altri atenei (es. *Universität Kassel* che indica il due punti come quello più vantaggioso, in quanto esso è riconosciuto dalla maggior parte dei programmi di lettura). Un caso differente è offerto dall'*Universität zu Köln*, che, con il concetto di *Sichtbarmachen*, intende: «Sichtbarmachen von Männern und Frauen» “visibilità di uomini e donne” e «Ansprache aller Geschlechter» “Rivolgersi a tutti i generi”. Indipendentemente dalla categorizzazione delle strategie di visibilità, si possono osservare le seguenti caratteristiche comuni, partendo dalle forme di visibilità per uomini e donne o per donne e arrivando a quelle per tutti i generi:

- circa il 57% delle linee guida presenta le forme doppie estese (definite terminologicamente come *Beidnennungen* o *Paarformen*);
- quasi il 70% tematizza la I interna maiuscola (*Binnen-I*);
- circa il 43% tematizza forme abbreviate (es. /);
- quasi il 25% presenta le forme con parentesi;
- circa il 43% presenta il trattino in basso (*Gender-Gap*);
- oltre l'80% tematizza l'asterisco (*Gender-Sternchen*).
- il 16% tematizza il due punti (*Doppelpunkt*).

b. Strategie di neutralizzazione: fra le strategie di neutralizzazione, rientra l'uso delle forme neutrali, descritto dal 69% delle linee guida. Si tratta di sostantivi dal valore neutrale (come *Person* e *Mitglied*), astratti (come *Leitung*), forme passive. Le forme neutrali sono consigliate, in quanto non veicolano stereotipi, ma con l'indicazione che esse portano, in realtà, all'invisibilità dei generi.

Tutte le linee guida hanno in comune il fatto che il concetto di genere è legato a un concetto di persona fisica e non di persona giuridica, dunque è inteso principalmente come genere referenziale²²: fa eccezione la *Leibniz Universität Hannover* che propone esplici-

22. Per il concetto di genere referenziale cfr. Crestani nel presente volume.

tamente la spiegazione per genere grammaticale con esempi contenenti sostantivi per persone giuridiche, consigliando l'uso di un genere grammaticale in base al principio di accordo (tuttavia, non menziona esplicitamente tale principio): «Die Leibniz Universität ist Arbeitgeberin für 5.000 Beschäftigte» invece di «Die Leibniz Universität ist Arbeitgeber für 5.000 Beschäftigte». Anche l'*Universität der Bundeswehr* di München cita il concetto di genere grammaticale per i sostantivi astratti. Altre Università, pur non focalizzando l'aspetto, utilizzano attivamente forme congruenti e/o propongono esempi:

11. Sprachen wir früher noch davon, dass „diese Dame einer unserer besten Wissenschaftler“ ist und selbstverständlich von „der Universität als ihrem Arbeitgeber“, so sind wir heute deutlich nuancierter: die Universität versteht sich als Arbeitgeberin auch für exzellente Wissenschaftlerinnen. (Universität zu Köln)

12. Gerade in ihrer Funktion als Arbeitgeberin sollte die Universität daher auf eine geschlechtergerechte Sprache achten. (Universität Siegen)

Il concetto di genere referenziale è, invece, esteso da alcuni Atenei (es. *Universität Stuttgart*) anche ai composti quali *Studentenwerk*, *Mitarbeitergespräch* analizzati come sostantivi costituiti da un sostantivo di genere maschile come primo costituente, indicante una denominazione di persona, e da un sostantivo come secondo costituente. Tali parole sono considerate come portatrici di maschile generico da sostituire con altri termini:

13. So wurde in Greifswald das „Studentenwerk“ bereits in „Studierendenwerk“ umbenannt. (Universität Greifswald)

Non tutti gli Atenei concordano nel trasformare il primo termine, femminilizzandolo o rendendolo inclusivo, in quanto si tratta di termini stabiliti, il cui uso fa ormai parte della prassi linguistica, oppure di parole che non denotano una persona:

14. Einige Maskulina scheinen sprachlich festzustehen und werden nicht mehr hinterfragt wie „Studentenwerk“, „Anwohnerparken“, „Staatsbürgerliche Pflichten“. (Universität Halle-Wittemberg)

15. Zusammengesetzte Wörter (Komposita) wie Studentenwerk oder Ableitungen wie Wählerschaft oder bürgerlich enthalten zwar eine maskuline Personenbezeichnung (Studenten, Wähler, Bürger), sind selbst aber keine Personenbezeichnungen. (Universität Passau)

L'*Universität Passau* inserisce un'eccezione al linguaggio di genere anche per i termini che occorrono nelle definizioni giuridiche.

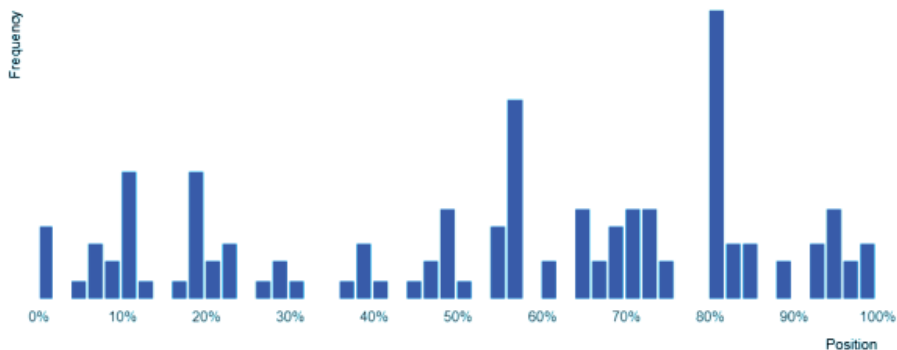
Circa il 40% delle linee guida dedica alcune considerazioni sulla lingua parlata, considerando l'obiettivo primario della univocità non solo nello scritto ma anche nel parlato ed evidenziando le problematichità di alcune forme linguistiche. Si sottolinea comunque l'applicabilità di certe forme anche alla comunicazione orale (seminari, convegni ecc.).

Pur essendo le strategie di visibilità e di neutralizzazione rivolte ad evitare l'uso del maschile generico, lo stesso è menzionato in modo secondario: il termine *generisches Maskulinum* ricorre nel corpus 126 volte²³ (costituisce, dunque, lo 0,097% dell'intero corpus) e con una distribuzione non omogenea (cfr. fig. 2) nell'intero corpus. Esso è presente nel 52% delle linee guida ma con una frequenza relativa differente nei vari documenti: ad esempio, il *generisches Maskulinum* che ricorre nelle linee guida dell'*Universität Marburg* costituisce lo 0,0061% (8 occorrenze) dell'intero corpus, quello che ricorre nell'*Universität zu Köln* lo 0,012 % (16 occorrenze), nell'*Universität Passau* e nell'*Universität Würzburg* lo 0,00077% (1 occorrenza).

23. Si tenga presente che le occorrenze riguardano solo il termine *generisches Maskulinum* nelle sue forme di parola. A queste vanno aggiunte le occorrenze in cui si intende il maschile generico senza che ricorra il termine così come tale. Si confrontino i seguenti esempi:

- Immer noch ist die Nutzung des Maskulinums, das als „generisch“ postuliert wird, also Frauen und Menschen anderer Geschlechter „mitmeint“, sehr verbreitet. (Universität Aachen)
- Die einen gehen davon aus, dass die maskuline Form allgemein ist und nicht diskriminiert. (TU Braunschweig)
- Auch die Wirksamkeit nicht gendersensibler Texte lässt stark zu wünschen übrig: Leserinnen und Hörerinnen halten im Maskulinum formulierte Texte für weniger relevant. (Universität Bremen)
- Ein Hauptkritikpunkt ist eben dieses „Mitgemeintsein“ von Frauen in der Sprache bei der Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen. (Universität Halle-Wittenberg)
- Die Nennung von Personen in ausschließlich maskuliner Form lässt die formulierten Sachverhalte so erscheinen, als würde es sich tatsächlich ausschließlich um Männer handeln. (Universität Hannover)
- Vor allem aber soll für Menschen beiderlei Geschlechts und für Personen mit unbekanntem Geschlecht nicht mehr das Maskulinum verwendet werden, weil solche generischen, d.h. verallgemeinernden Maskulinformen Frauen unsichtbar machen. (Universität Kiel)

Fig. 2 – Distribuzione e frequenza di “*generisches Maskulinum*” nel corpus



Il concetto di *generisches Maskulinum* non viene, tuttavia, spiegato in modo dettagliato da nessuna linea guida. Solo alcune università forniscono una brevissima spiegazione:

16. Nicht im Sinne einer geschlechtersensiblen Sprache sind die Verwendung von Klammern im Wort, z. B. „Student(inn)en“, und ein genereller Hinweis zu Beginn des jeweiligen Textes, dass die verwendeten männlichen Sprachformen die weiblichen miteinschließen, das sogenannte generische Maskulinum. (Universität Cottbus)

17. Es handelt sich hierbei um das so genannte „generische Maskulinum“, eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung. (Universität zu Köln)

18. Keine generellen Lösungen sind: – maskuline Personenbezeichnungen als Oberbegriff für Frauen und Männer, so genannte generische Maskulina, die oft von „Generalklauseln“ (Frauen sind mitgemeint) begleitet werden. (Universität Passau)

19. [...] der alleinige Gebrauch maskuliner Substantive oder Pronomen für beide Geschlechter, das so genannte generische Maskulinum [...] (Universität Siegen)

Come mostrano gli esempi riportati, al termine *generisches Maskulinum* viene attribuita, in alcuni casi, una specificazione quale *sogenannt* a marcare che si tratta di un termine specifico e ritrovabile in altri testi. Le linee guida focalizzano non tanto la definizione quanto piuttosto i comportamenti linguistici da adottare, fra cui evitare le cosiddette *Generalklauseln*, formulazioni di tipo generale per cui con il termine al maschile si intende anche il termine al femminile (si confronti l'esempio 18).

Mentre l'uso del maschile generico viene vietato, l'uso del *generisches Femininum* viene sconsigliato perché avente gli stessi effetti del maschile generico (esclusione degli uomini) ed essendo solo in apparenza neutrale:

20. Nicht zu empfehlen ist auch das generische Femininum, also die ausschließliche Verwendung weiblicher Sprachformen, da diese Schreibweise Männer nur "mitmeint". (Universität Cottbus)

21. Generische Feminina und Maskulina sind nur scheinbar neutral. (Universität Jena)

Si tratta di due fenomeni linguistici differenti: il maschile generico è derivato da un uso tradizionale e antico, il femminile generico da una proposta della linguistica femminista. Il femminile generico è stato adottato dall'*Universität Leipzig* nel 2013. Le linee guida di questo Ateneo, redatte nel 2020, considerano, tuttavia, il femminile generico e altre forme come non sufficienti, come menzionato in precedenza²⁴. In particolare, le linee guida propongono tre macrostrategie: 1. «alle Geschlechter sichtbar machen» (citato già sopra); 2. «alle Geschlechter unsichtbar machen» (forme neutrale fra cui ricorrono anche le forme con la X finale: *Philosophx*, *Studx*²⁵); 3. «Pronomen verwenden». Si tratta dell'unico ateneo che categorizza l'uso dei pronomi come macrostrategia. Le altre linee guida trattano l'uso dei pronomi quali forme neutrale. La *Technische Universität Berlin* e l'*Universität Hamburg* menzionano anche i neopronomi quali *m*, *xe*, *sier*. Soprattutto l'Ateneo di Hamburg approfondisce il tema:

22. Bei Neopronomen handelt es sich um nicht-binäre Formen, das heißt sie sind weder männlich noch weiblich. (Universität Hamburg)

5. Osservazioni conclusive

Le linee guida analizzate si presentano come uno strumento di supporto nella redazione di parole, frasi, testi orientati a una rappresentazione precisa delle persone menzionate, a cui ci si rivolge e/o che

24. Si confronti anche lo *Schreibportal* del sito web dell'Ateneo dedicato alla scrittura di testi, in cui una sezione è rivolta all'uso del linguaggio di genere: <https://home.uni-leipzig.de/schreibportal/gender/> (data di ultimo accesso: 11.09.2021).

25. Questa forma è trattata anche dalla *HCU Hamburg* e dall'*Universität Jena*.

sono raffigurate in fotografie ed icone. Esse risentono degli influssi normativi (quali la modifica del *Personenstandsgesetz*), ma tengono conto anche di specifici studi linguistici e psicologici, soprattutto nel supportare il divieto all'uso del maschile generico. Il ruolo del linguaggio è fondamentale e, tramite esso, si possono veicolare stereotipi e visioni distorte (si confronti l'elenco esemplificativo fornito dall'*Universität Oldenburg* che comprende fra l'altro *Mensafrau* "donna inserviente della mensa", *Fachmann* "esperto", *Putzfrau* "donna delle pulizie" e *Mädchen für alles* "donna tuttofare" e dall'*Universität zu Köln: Mannschaft* "squadra", *Beherrschung* "dominanza", *Hintermann* "uomo nell'ombra"), ma anche fornire una visione precisa della realtà. Alcuni Atenei consigliano, ad esempio, di indicare per esteso il nome proprio nella bibliografia dei lavori scientifici (saggi, articoli, volumi ecc.) in modo da aumentare la visibilità di chi ha redatto i lavori (soprattutto delle donne). Come evidenziato nell'analisi, il punto di partenza è evitare l'utilizzo del maschile inteso come generico per arrivare a forme più rappresentative secondo il binarismo uomo-donna oppure secondo il superamento di questo binarismo. Trattandosi di documenti rivolti all'intera comunità accademica, non si ricorre all'uso di termini tipici della linguistica (con eccezione di *generisches Maskulinum*), ma si utilizzano parafrasi esplicative o comunque si adotta una focalizzazione su esempi concreti (spesso sotto forma di singole parole). Temi più complessi quali l'accordo che costituisce una delle problematiche maggiori per il linguaggio di genere²⁶ non sono trattati: solo l'*Universität zu Köln* offre linee guida con una sezione dedicata ai *Fortgeschrittene*, persone già consapevoli dell'uso del linguaggio di genere, in cui tematizza, però, solo i composti, il cui primo costituente è un nome di persona.

26. Sul tema dell'accordo nel linguaggio giuridico si confronti Crestani. Crestani, V. (in stampa): *Genus: Kongruenz und Inkongruenz in der deutschen und italienischen Rechtssprache*, in T. Reichmann, L. Sergio, U. Wienen (hrsg.), *Syntax in den Fachsprachen*, Frank & Timme, Berlin.

DALLA PAROLA CHE DISCRIMINA ALLA PARITÀ NEL LINGUAGGIO: LA DIMENSIONE SOVRANAZIONALE (E COMPARATA)

Costanza Nardocci

«Languages do change.
They are flexible and adaptable, like the human mind, and they are always
changing to reflect modern circumstances, inventions, and new
complexities of thought».

L. Boroditsky

SOMMARIO: 1. Premessa. La discriminazione nel linguaggio: il “dentro” e il “fuori”. - 2. Un “nuovo” problema? Sulla *ratio* delle (necessarie) modifiche linguistiche. - 3. Dal principio costituzionale di eguaglianza in base alla lingua all’eguaglianza nel linguaggio. - 4. La dimensione sovranazionale tra diritto internazionale dei diritti umani e Unione Europea. - 5. Spunti dall’esperienza comparata: tra progresso e opposizioni. - 6. La tecnologia potrà soccorrerci?. - 7. Considerazioni conclusive: davanti alle Corti e oltre il linguaggio binario.

1. Premessa. La discriminazione nel linguaggio: il “dentro” e il “fuori”

Si dice che la lingua costituisce l’elemento che, più di ogni altro oppure al pari di altri fattori intrinseci quali la razza, l’etnia oppure il genere, identifica e qualifica la persona umana in quanto tale¹.

1. Anche la giurisprudenza costituzionale si è più volte espressa nel senso di qualificare la lingua quale primo elemento identitario individuale ed anche collettivo. In questo senso, si veda, Corte cost. sent. n. 62 del 1992, dove, in proposito, la Corte afferma che: «[l]a lingua propria di ciascun gruppo etnico rappresenta un connotato essenziale della nozione costituzionale di minoranza etnica [...] e che] il diritto all’uso della lingua materna nell’ambito della comunità di appartenenza è un aspetto essenziale della tutela costituzionale delle minoranze etniche». Ancora più esplicito in questo senso è, poi, il passaggio della motivazione, in cui il Giudice costituzionale definisce la lingua un «elemento fondamentale di identità culturale e [...] mezzo primario di trasmissione dei relativi valori e, quindi, di garanzia dell’esistenza e della continuità del patrimonio spirituale proprio di ciascuna minoranza etnica». Anche il diritto internazionale insiste sulla connessione tra diritto all’identità culturale del gruppo di minoranza e uso della lingua. In proposito, così si esprime il Rapporto Esplicativo relativo alla Convenzione Quadro per la protezione delle minoranze nazionali, § 63, che così afferma: «l’uso di

Ancora, si sostiene che la lingua, quale conseguenza, agisce quale fattore in base al quale la Costituzione vieta trattamenti irragionevolmente differenziati che facciano della prima il motivo, unico ovvero intrecciato ad altri, alla base di disparità tra individui e tra gruppi.

La lingua, però, non è soltanto ciò che caratterizza l'essere umano, come elemento da tutelare da parte dell'ordinamento giuridico nella sua dimensione esterna quale qualità individuale unificante in quanto tale una categoria di persone. Essa, o meglio, la sua accezione quale strumento che consente la comunicazione tra esseri umani, cioè il linguaggio, richiede analogamente una particolare attenzione da parte dell'ordinamento giuridico dal momento che quest'ultimo spesso non riflette adeguatamente la realtà fenomenica esterna, risultando specchio solo di una sua parte, quella maschile. In questo senso, può affermarsi che la lingua possiede una potenzialità discriminatoria non solo "esterna", bensì anche "interna", cioè che investe la modalità con cui essa viene impiegata nell'*agere* comunicativo.

Da ultimo, ma non per importanza, è inoltre opportuno considerare che la lingua e il linguaggio possono tramutarsi in veicolo di odio, di intolleranza e di discriminazione.

Si tratta di un tema, quello che afferisce al c.d. "discorso d'odio", oggetto di una regolamentazione specifica da parte del legislatore nazionale sin dagli anni '90 e che, però, sconta tuttora il non eguale trattamento riservato a tutti i fattori di discriminazione, tanto che alcuni, il genere ed il sesso anzitutto, non solo sono rimasti al di fuori dell'azione normativa, ma sulla loro inclusione nel recinto del sistema di diritto positivo vigente si è addirittura scatenato un acceso e ancora purtroppo non sopito dibattito pubblico².

2. Un "nuovo" problema? Sulla *ratio* delle (necessarie) modifiche linguistiche

Che la lingua costituisca ben più che una qualità individuale di divisione tra le persone e i gruppi da includere nel novero dei fattori di

una lingua minoritaria rappresenta uno dei principali mezzi con cui tali persone possono sviluppare e conservare la loro identità». Analogamente, anche la dottrina italiana, tra cui si vedano A. Pizzorusso, *Commento all'art. 6 Cost.*, in G. Branca (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1975, 303 e ss.; M. Stipo, *Minoranze etnico-linguistiche*, in *Enciclopedia Giuridica*, Giuffrè, Roma, 1990, vol. XX, 3 e ss.

2. Il riferimento è alla discussione sul c.d. Disegno di legge Zan.

discriminazione, è tema non nuovo al dibattito pubblico e scientifico, in particolare sovranazionale.

L'attenzione alla lingua nella sua accezione di strumento di comunicazione, cioè al linguaggio, ha iniziato a porsi al centro di attente riflessioni scientifiche a fronte di un impiego sistematico, comune e diffuso tra tutte le lingue – a prescindere dunque dal loro essere *gendered* oppure *genderless* –, del maschile in luogo del femminile.

In altre parole, ci si è interrogati sulla opportunità di un utilizzo del maschile quale declinazione esclusiva, il c.d. “maschile neutro”, pure a fronte di formulazioni linguistiche che consentono la doppia declinazione e, soprattutto, alla luce del genere della persona interessata che si vedrebbe appellata al maschile pure essendo appartenente al genere femminile.

Il tema del c.d. sessismo nel linguaggio, *reo* di disegnare e veicolare anche nella lingua una costruzione diseguale delle relazioni tra i sessi oppure tra i generi, si è affacciato sulla scena internazionale nel corso degli anni '80 grazie alle attività promosse, almeno in una prima fase, dall'UNESCO.

Nel 1987, in occasione della Conferenza Generale³, alcuni Stati, tra cui il Canada, avevano iniziato a sollecitare un più intenso dibattito da parte delle organizzazioni internazionali sull'impiego sessista del linguaggio, che ha condotto l'UNESCO all'adozione di una serie di risoluzioni. In quella sede, in particolare, si affermava l'argomento secondo cui il linguaggio non si limiterebbe a riflettere solo ciò che “pensiamo”, ma che, piuttosto, esso plasma la realtà esterna, definendone concetti, relazioni, forme e contenuti⁴.

Non a caso, e raccogliendo gli spunti emersi a livello internazionale, l'UNESCO chiariva che: «[i]f words and expressions that imply that women are inferior to men are constantly used, that assumption of inferiority tends to become part of our mindset»⁵. Un linguaggio sessista, cioè che impiega il maschile anche quando intende riferirsi

3. Il riferimento è alla 24esima Conferenza Generale che si è tenuta a Parigi dal 20 ottobre al 20 novembre 1987.

4. L'UNESCO ripercorre l'evoluzione che ha portato all'adozione delle sue prime linee guida nel documento che codifica le ultime modifiche apportate in occasione della pubblicazione della terza edizione delle sue “Guidelines for Gender-Inclusive Language” pubblicate nel 1999, consultabili al seguente Link: unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_34edfaae-3cc7-4468-8e0f-11bef567e0e6?_=377299qaa.pdf&to=58&from=1.

5. Ivi, p. 4.

al genere femminile, e che, addirittura, presuppone che il maschile assurga a genere neutro coprendo l'eterogeneità viceversa riscontrabile tra i sessi, non solo "corrompe" la lingua ma crea una frattura tra lingua e realtà, rendendo però – e, qui, si insinua la nocività del fenomeno – la seconda soggetta alle influenze della prima.

Oltre alla centralità del nesso linguaggio/discriminazione, l'UNESCO non ha, poi, ommesso di soffermarsi sulle problematiche terminologiche che investivano e tuttora caratterizzano le definizioni di sesso e di genere, precisando in proposito che si tratta di due concetti che vanno tenuti distinti. Ad avviso dell'UNESCO, infatti, «[a] person's sex is a matter of chromosomes: in the female, the 23rd pair consists of two Xs, and in the male it consists of an X and a Y. A person's gender, however, is a social and historical construct and is the consequence of various kinds of conditioning»⁶.

L'ingresso sulla scena pubblica dell'espressione linguaggio sessista oppure linguaggio inclusivo, cioè *non-gender biased*, si è così imposto grazie all'UNESCO che ne ha pure fornito una efficace definizione, sempre nel 1987.

Il linguaggio inclusivo presuppone, secondo questa ipotesi di lettura, un impiego della lingua, si diceva, in cui: «women and men are equal and should be treated and respected equally. In language, this equality takes the form of overall gender balance, parallel word choices for both men and women, and elimination of terms that stereotype, exclude, or demean women»⁷.

L'UNESCO non è rimasta, però, a lungo isolata in questo percorso.

Al debutto degli anni '90, e dopo le prime linee-guida pubblicate dall'UNESCO nel 1989, il Consiglio d'Europa e le Nazioni Unite hanno preso il testimone tanto che, rispettivamente, nel 1990 e nel 1992, anche le due più importanti organizzazioni internazionali si sono dotate di strumenti propri, non vincolanti per gli Stati, ma strumentali ad un orientamento del linguaggio in senso non lesivo del principio di parità tra i generi.

La *ratio* degli interventi, che ha conosciuto una prima traduzione in alcuni ed importanti documenti di *soft-law*, si fondava in definitiva sulla ritenuta opportunità ed urgenza di ridefinire le modalità di comunicazione, cioè del linguaggio, interpretato alla stregua di un ulte-

6. Ivi, p. 5.

7. *Ibidem*.

riore settore in cui realizzare quel principio di eguaglianza tra i generi che, sia i trattati sia le convenzioni di diritto internazionale dei diritti umani – si pensi, per prima, alla Convenzione per l’eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW)⁸ –, sia le Costituzioni del secondo dopoguerra, avevano solennemente sancito quale principio cardine dei rispettivi ordinamenti democratici.

Come si avrà modo di approfondire, l’obiettivo primario delle citate organizzazioni di diritto internazionale, cioè il contrasto del linguaggio sessista, sarà poi declinato negli anni e decenni a venire tramite la ideazione di strategie più o meno intensamente modificatrici della lingua e delle formulazioni linguistiche più diffuse, assolvendo ad un ruolo determinante per la revisione in senso *gender-inclusive* della lingua scritta e parlata.

3. Dal principio costituzionale di eguaglianza in base alla lingua all’eguaglianza nel linguaggio

Se la lingua costituisce ormai pacificamente qualità individuale che assurge ad elemento che osta a trattamenti diversificati sprovvisti di una giustificazione obiettiva e ragionevole, più complessa si rivela invece l’affermazione e la successiva attuazione di analogo principio quando la disparità di trattamento si risolve non più (non solo) in condotte, attive ovvero omissive, bensì in comunicazioni verbali tramite l’impiego del linguaggio.

La Costituzione italiana si inserisce nel solco di questo approccio, guardando, almeno ad una prima lettura, alla lingua più quale fattore di discriminazione, lasciando sullo sfondo le ricadute che quest’ultima produce su un altro elemento di distinzione “classico”, il sesso, così come la sua capacità di produrre essa stessa discriminazioni costituzionalmente illegittime.

8. La letteratura a commento della Convenzione per l’eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne è, come noto, sterminata. In questa sede, basti ricordare D. Rosenblum, *Unsex Cedaw, or What’s Wrong with Women’s Rights*, in *Columbia Journal of Gender and Law*, 2012, p. 98 ss. Più in generale, per un approfondimento in tema di diritti umani e diritti delle donne, rimane fondamentale, tra tutti, S. Deller Ross, *Women’s Human Rights. The International and Comparative Law Casebook*, University of Pennsylvania Press, 2009.

L'articolo 3 della Costituzione, al suo primo comma, salvaguarda infatti espressamente entrambi i fattori, la lingua ed il sesso, parificandone la funzione, cioè la vincolatività e percettività – sia orizzontale che verticale – per le fonti del diritto subordinate alla Costituzione, così come per tutte le condotte individuali e collettive, che non possono risolversi in discriminazioni basate sulla prima, sul secondo, sulla intersezione tra i due oppure con altri fattori di discriminazione.

Sotto altro versante, e avvicinandosi a quella tesi che interpreta la lingua quale qualità che identifica la persona e che unifica un gruppo di persone, tratteggiandone un'identità che non è solo individuale bensì anche collettiva, la Costituzione parla di “lingua” all'art. 6 Cost., in tema di salvaguardia delle minoranze linguistiche storiche.

Il principio costituzionale in esame, come noto, offre protezione «con apposite norme», cioè differenziate in base alle rispettive specificità del gruppo sociale destinatario degli interventi legislativi, alle minoranze linguistiche storiche e, seguendo una certa giurisprudenza costituzionale più recente, anche a minoranze “nuove”, come le comunità di immigrati⁹.

Anche in relazione all'art. 6 Cost., però, la Costituzione utilizza il termine «lingua», e non si occupa quindi propriamente del linguaggio.

Potrebbe dirsi, cioè, che la Costituzione, nella sua formulazione testuale e poggiando su una interpretazione letterale, salvaguarda la parità tra i sessi, la parità tra le lingue, acconsente che comunità contraddistinte da una lingua comune possano essere destinatarie di provvedimenti che ne tutelino l'identità linguistica, ma non protegge espressamente la c.d. parità *nel linguaggio*.

Per parità nel linguaggio si suole, in questa sede, riferirsi a formulazioni linguistiche che utilizzano la lingua italiana variandone le declinazioni – maschile e femminile – ostando al ricorso a formule monogenere, presuntivamente neutrali, che prediligono ed impongono in modo automatico e generalizzato il solo genere maschile.

9. Si tratta di interpretazione che sembra promanare dalla giurisprudenza costituzionale inaugurata dalla decisione n. 88 del 2011 della Corte costituzionale. Per un approfondimento sul contenuto dell'art. 6 Cost., si rinvia a e, inoltre, A. Pizzorusso, *Minoranze e maggioranze*, Einaudi, Torino, 1993 e, dello stesso A., anche, *Le minoranze nel diritto pubblico interno*, Giuffrè, Milano, 1967. Si consenta, anche, il rinvio a C. Nardocci, *Razza e etnia. La discriminazione tra individuo e gruppo nella dimensione costituzionale e sovranazionale*, Editoriale scientifica, Napoli, 2016.

La parità nel linguaggio costituisce, come qui si sostiene, uno sviluppo ulteriore del principio di parità tra i sessi assistito da esplicita tutela costituzionale, sì da suffragare una interpretazione del testo costituzionale, che ritenga la promozione di un linguaggio inclusivo c.d. *gender inclusive* promanare direttamente da quell'insieme di norme, che declinano l'eguaglianza tra i sessi nei più diversi ambiti in cui essa conosce espressione e traduzione.

Da questo punto di vista, occorre, peraltro, precisare che la c.d. parità nel linguaggio soffre non soltanto del difetto di una esplicita copertura costituzionale.

Procedendo verso il “basso”, nemmeno a livello legislativo essa ha, infatti, conosciuto adeguato svolgimento, seguendo una impostazione che, quanto alle interferenze tra sesso e linguaggio, preferisce allentare il collegamento, occupandosi degli effetti deteriori del linguaggio solo con riferimento ad altri fattori tradizionali di discriminazione, come la razza, la religione, l'origine nazionale¹⁰. Il richiamo è alla disciplina in materia di *hate speech*, ma anche di *hate crime* a cui si accennava in apertura e che presenta, tuttavia, una differenza fondamentale rispetto alla parità nel linguaggio di cui si discute. Il discorso d'odio si definisce tale perché la lingua costituisce un mezzo che sollecita l'adozione di condotte lesive del principio di eguaglianza. Trattando di parità nel linguaggio, invece, il primo non costituisce un mezzo per discriminare nel suo legame con l'ipotetica azione discriminatoria successiva e causalmente determinata, ma è esso stesso discriminazione già solo per come è scritto.

Muovendosi, quindi, dalla Costituzione alle fonti di rango primario, si assiste ad una generale disattenzione nei confronti della attuazione del principio costituzionale di parità nella sua declinazione linguistica.

E ciò, poiché le parole e le formulazioni linguistiche, oltre che offendere, producono esse stesse discriminazioni già solo, come pre-

10. Ci riferisce alla disciplina dettata dalla c.d. “Legge Mancino”, l. n. 205 del 1993, *Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa*. Il tentativo di ampliarne l'ambito applicativo includendo altri fattori di discriminazione, tra cui l'identità di genere, è al momento in cui si scrive ostacolata da un dibattito parlamentare restio ad allargare l'ambito applicativo della disciplina suddetta. In tema, si rinvia al disegno di legge c.d. “Zan”, *Misure di prevenzione e contrasto della discriminazione e della violenza per motivi fondati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità*, approvato alla Camera dei Deputati il 5 novembre 2020, ma non dal Senato della Repubblica.

messo, per come sono scritte e, quindi, ancora prima del significato che vi si attribuisce oppure dell'azione che le si associa oppure che ne può derivare.

La parità nel linguaggio, ancorché non (ancora) oggetto di attenzione specifica da parte del legislatore nazionale, trae, ciò nonostante, sicura copertura costituzionale da parte del principio di eguaglianza formale, che costituisce l'ancoraggio costituzionale per iniziative legislative che accolgano questa ulteriore e diversa prospettiva dalla quale osservare e attuare il principio di parità.

In definitiva, a fronte di una dimensione sovranazionale che, sin dalla fine degli anni '80 ha ragionato del tema del sessismo nel linguaggio, la Costituzione italiana accoglie due accezioni diverse della lingua – lingua come fattore di discriminazione e lingua quale elemento di identità collettiva –, poggiando però allo stesso tempo le basi per interventi normativi che trovano proprio fondamento più che sulle norme che si richiamano alla nozione di lingua, a quelle che sanciscono solennemente il principio costituzionale di parità tra i sessi nella sfera pubblica e privata¹¹.

4. La dimensione sovranazionale tra diritto internazionale dei diritti umani e Unione Europea

Come premesso, il diritto internazionale dei diritti umani, sebbene per ora soltanto nella forma di atti di *soft law* ed in assenza di norme che affrontino specificatamente il tema in esame, si è dimostrato particolarmente sensibile alle istanze favorevoli ad una revisione linguistica il quanto più possibile funzionali al contenimento delle derive sessiste nel linguaggio¹².

11. In dottrina, per tutti, i numerosi contributi di M. D'Amico, tra cui, più di recente, *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, Raffaello Cortina, Milano, 2020.

12. Per una ricostruzione dell'evoluzione in tema dai primissimi interventi ai tempi più recenti, si rinvia a E. Teso, L. Crolley, *Gender-based linguistic reform in international organisations*, in *Language policy*, 2013, p. 139 ss. Incidentalmente, si segnala che il diritto internazionale dei diritti umani ha, soprattutto sul versante continentale europeo, dimostrato una particolare sensibilità nei confronti della lingua, se non proprio del linguaggio. In questo quadro, può richiamarsi la Carta europea delle lingue regionali o minoritarie, adottata il 25 giugno 1992 dal Comitato dei Ministri e aperta alla firma il 5 novembre 1992. In dottrina, tra i molti, T. Moring, R. Dunbar, *The European Charter for Regional or Minority Languages and the Media, Regional or Minority Languages*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2008.

Il diritto dell'Unione Europea si è affacciato sulla scena invece solo più di recente, nel 2008, con una prima proposta, che incrocia contrasto del linguaggio sessista e promozione del multilinguismo e su cui il Parlamento è tornato nel 2018 apponendo ulteriori interventi modificativi.

Volgendo lo sguardo alle prime strategie affermatasi a livello internazionale, è opportuno anzitutto prendere le mosse dalle linee-guida elaborate dall'UNESCO, per la prima volta, nel 1989 ed aggiornate nel 1999¹³.

Prima di soffermarsi nel dettaglio sui meccanismi linguistici proposti, vale, in questa sede, premettere due aspetti.

Il primo riguarda la scelta di suggerire strumenti che correggano un utilizzo sessista del linguaggio non soltanto in relazione all'inglese, come noto lingua dalla ridotta complessità sotto il profilo dell'alternanza del binomio maschile/femminile, bensì anche con riferimento ad altre due lingue, il francese e lo spagnolo, emblematiche dell'impostazione, viceversa, tipicamente *gendered* delle lingue latine.

Il secondo elemento di interesse, più propriamente definitorio, riguarda poi l'attenzione prestata alla funzione assoluta dalla nozione di genere e ai rischi connessi alla diffusione di un uso improprio della nozione in esame. In questo senso, l'UNESCO affermava, infatti, che: «gender is a danger of becoming such a vague word that it becomes overstretched, baggy and virtually meaningless»¹⁴, osservando, in aggiunta, che «[t]his would be unfortunate, both for the sake of the language and for the cause of sexual and gender equality»¹⁵.

Per quanto attiene agli interventi linguistici suggeriti dalle linee-guida del 1999, l'UNESCO si preoccupa di indicarne numerosi, tra i quali merita richiamare: l'eliminazione del ricorso strutturale al c.d. “maschile neutro”, ricorrente nella descrizione di incarichi e di posizioni apicali in ambito lavorativo, a cui si affianca la richiesta di devolvere particolare attenzione al suo impiego sistematico nelle qualifiche e nei titoli professionali al fine di apportarvi le doverose modifiche; ancora, all'affiancamento del femminile al maschile ogniqualvolta sussista nella lingua considerata la doppia declinazione di genere, che in quanto tale rende irragionevolmente discriminatorio l'appellativo al

13. UNESCO, *Guidelines for Gender-Inclusive Language*, cit.

14. Ivi, p. 5.

15. *Ibidem*.

maschile quando riferito ad una donna; da ultimo, la preferenza per il plurale al posto del singolare, strumento peraltro efficace soprattutto per le lingue anglofone come l'inglese che conoscono la doppia declinazione di genere solo al singolare ma non anche al plurale.

Sul versante continentale regionale, il Consiglio d'Europa¹⁶ ha anch'esso proposto una propria strategia allo scopo di ridurre l'impatto della diffusione del linguaggio sessista, individuando quali finalità prioritarie: «the use, as far as possible, of non-sexist language to take account of the presence, status and role of women in society»¹⁷; la modifica della terminologia impiegata dal legislatore e dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di renderle conformi con il principio di parità tra i sessi; ancora, e questo è un aspetto che innova rispetto alle linee-guida dell'UNESCO, la promozione dell'uso di un linguaggio non sessista anche nei media.

Un aspetto peculiare dell'intervento del Consiglio d'Europa, che peraltro riflette la scelta di proclamare l'inglese e il francese quali lingue ufficiali dell'organizzazione, è poi costituito dall'impostazione delle linee-guida, che suddivide i meccanismi linguistici delineati distinguendoli a seconda della lingua di riferimento.

L'inquadramento delle strategie suggerite dal Consiglio d'Europa, che tiene conto della caratterizzazione *gendered* o meno della lingua interessata, assume sicura centralità quanto alla più ampia utilizzabilità delle linee-guida da parte di ordinamenti non anglofoni, come nel caso dell'Italia, e dimostra la volontà di offrire agli Stati un ventaglio non solo variegato ed eterogeneo di soluzioni, ma anche maggiormente effettivo in quanto suscettibile di calarsi entro le specificità di ciascuna realtà linguistica.

In estrema sintesi, per il Consiglio d'Europa, il contrasto del linguaggio sessista nella lingua inglese dovrebbe essere perseguito, anzitutto, tramite la sistematica preferenza per il plurale in luogo del singolare. Una scelta che, come è di tutta evidenza, costituisce il prodotto di una lingua che, come detto, conosce la doppia declinazione maschile/femminile solo nei sostantivi e nei pronomi singolari, ma non, invece, in quelli plurali.

16. Si richiama, anzitutto, *Recommendation No. R (90) of the Committee of Ministers to Member States on The Elimination Of Sexism From Language*, adottata dal Comitato dei Ministri, il 21 Febbraio 1990, il cui testo può essere consultato a seguente Link: https://is.muni.cz/el/fss/jaro2005/GEN129/za/RECOMMENDATION_No._R_90_4.txt?lang=cs.

17. *Ibidem*.

Più strutturato e complesso l'intervento su una lingua *gendered*, come il francese.

Il Consiglio d'Europa dimostra qui di optare per l'affiancamento del femminile al maschile, laddove manchi una specificazione del oppure della destinatario/a, e, ancora, per la scelta dell'uno o dell'altro genere in tutte le ipotesi in cui il genere della persona sia noto, così da rendere del tutto ingiustificato l'impiego del c.d. maschile neutro.

A distanza di due anni dalla pubblicazione delle linee-guida del Consiglio d'Europa, nel 1992, sull'altro versante dell'Oceano sono state le Nazioni Unite ad adottare proprie linee-guida¹⁸.

Anche in questo caso, ritorna l'attenzione nei confronti di meccanismi linguistici che si oppongono all'impiego del maschile c.d. "neutro" soprattutto per riferirsi ad incarichi e posizioni lavorative.

Una peculiarità dell'intervento delle Nazioni Unite va colto nella scelta di porre l'accento sul generale *favor* nei confronti del non impiego di uno dei due generi laddove ciò sia possibile, limitando quindi al massimo la preferenza per l'uno oppure per l'altro, cioè per l'esplicitazione del genere, alle sole ipotesi in cui la declinazione maschile o femminile sia indispensabile ai fini della comunicazione e per il corretto intendimento del contenuto linguistico espresso.

Le Nazioni Unite non si sono, però, occupate solo di parole, ma hanno preso in esame anche le espressioni che rinforzano stereotipi sessisti¹⁹, proponendo anche in questa ipotesi qualche suggerimento affiancando alla locuzione *less inclusive* una, viceversa, *more inclusive*²⁰.

Il percorso tracciato dalle primissime linee-guida ha conosciuto ulteriore svolgimento negli anni a venire.

Nei decenni successivi, sono state diverse le organizzazioni internazionali che hanno seguito le orme delle prime linee-guida, impegnando le proprie articolazioni interne a conformarsi a regole linguistiche rispettose del principio di parità.

18. Le linee guida delle Nazioni Unite possono essere consultate al seguente link: <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.

19. Esempi sono offerti da espressioni come: "She throws/runs/fights like a girl"; "In a manly way"; "Oh, that's women's work"; "Thank you to the ladies for making the room more beautiful"; "Men just don't understand".

20. Ad esempio: "Guests are cordially invited to attend with their *wives*" *v.* "Guests are cordially invited to attend with their *partners*"; "Fathers *babysit* their children" *v.* "Fathers *care* for their children".

È questo il caso della Nato²¹, dell'agenzia delle Nazioni Unite UN Women²², ma anche, in ambito europeo, dell'EIGE²³.

Sebbene con qualche decennio di ritardo rispetto all'attenzione che il tema ha conosciuto da parte del diritto internazionale dei diritti umani in particolare, anche l'Unione Europea ha scelto di intervenire nel 2008 con le sue prime linee-guida in materia²⁴.

Vi sono alcune traiettorie dell'azione dell'Unione Europea, che meritano di essere sottolineate.

In primo luogo, il Parlamento europeo ha scelto di soffermarsi sulla nozione di quello che, in italiano, è stato reso con l'espressione «linguaggio neutro o inclusivo». Il c.d. linguaggio inclusivo è qualificato alla stregua di «un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere – che persegue – [l]a finalità di [...] evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perchè basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano

21. Il riferimento è al manuale predisposto dall'organizzazione che può essere letto al seguente link nella sua versione integrale: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pictures/images_mfu/2021/5/pdf/210514-GIL-Manual_en.pdf.

22. Le linee guida accolte da UN Women sono consultabili al seguente link: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/gender-inclusive%20language/guidelines-on-gender-inclusive-language-en.pdf?la=en&vs=2633>. Interessa qui ricordare le tre strategie principali suggerite, ossia: “A) Use gender-neutral expressions; B) Use inclusive language, C) Use both feminine and masculine forms – as separate words – through the use of slashes” e la predisposizione di una apposita checklist per verificare la conformità o meno di un testo alle regole che sottostanno al linguaggio di genere. Un estratto di questa checklist è di sicuro rilievo, in questa sede: «[w]hen reviewing a text, the following are some of the questions that a writer should ask herself/himself: 1. Does the text contain any gender-specific expressions that could have been replaced with gender-neutral ones? For instance, does the text use the words “man” or “men” (used as single words or in compound words) to refer to people who may not be men? 2. Does the text contain the use of masculine forms in generic references, i.e. when referring to an unspecified group of people? 3. Does the text adopt any occupational or other gender stereotypes? 4. Does the text contain unnecessary references to sex or gender? 5. Does the text include the same kinds of information when referring to people of different genders?».

23. Di particolare interesse, in questa sede, il c.d. toolkit elaborato dall'EIGE, consultabile al seguente link: https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/9615/6525/1526/gender-sensitive_com_EU.pdf.

24. Il documento, aggiornato al 2018, con le indicazioni suggerite per la lingua italiana, può essere letto al seguente link: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187102/GNL_Guidelines_IT-original.pdf. Le indicazioni sposate dal Parlamento europeo, peraltro, riprendono ampiamente le elaborazioni di A. Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, pubblicate nel 1987, a cui più volte si richiamano.

destinati a ruoli sociali diversi»²⁵, precisando inoltre, come già evidenziavano le linee-guida delle Nazioni Unite del 1992, che «[l]’uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere [...] aiuta a combattere gli stereotipi di genere, promuove il cambiamento sociale e contribuisce al raggiungimento dell’uguaglianza tra donne e uomini»²⁶.

Un secondo aspetto caratterizzante promana, poi, dall’incrocio tra attenzione alla inclusività nel linguaggio e salvaguardia del principio del pluralismo linguistico.

Il multilinguismo viene, infatti, perseguito assiduamente dall’azione euro-unitaria, tratteggiandosi strategie preposte alla revisione della lingua in senso conforme al principio di parità tra i generi, ma tenendo in adeguata considerazione le specificità di ciascuna delle lingue parlate nell’ambito degli Stati membri dell’Unione.

La tutela del multilinguismo promana, cioè, da insiemi autonomi di strategie e da meccanismi linguistici “tagliati” su ciascuna lingua²⁷ e sulla base della preliminare distinzione tra: lingue sprovviste di genere, lingue che presentano il genere grammaticale, lingue, infine, che si connotano per il genere naturale.

Oltre le peculiarità strutturali e grammaticali di ciascuna delle suddette categorie, il Parlamento europeo non disconosce le problematiche comuni a tutte le lingue, inserendosi nel seminato già tracciato dal diritto internazionale dei diritti umani.

Qualche considerazione aggiuntiva può essere svolta con riferimento alle indicazioni suggerite per l’italiano a cui le linee-guida, aggiornate nel 2018, dedicano specifica attenzione.

Si prevede così l’«uso simmetrico del genere, ovvero esplicitazione della forma maschile e femminile», l’utilizzo di «termini collettivi», di «pronomi relativi e indefiniti» e, soprattutto, «dell’impersonale e del passivo»²⁸, poiché, si legge, «[l]’uso delle forme impersonali può risultare utile per evitare di ricorrere esclusivamente alla declinazione al maschile»²⁹.

25. Ivi, p. 3.

26. *Ibidem*.

27. Si legge, infatti, in questo senso, che: «[n]el contesto del multilinguismo in cui opera il Parlamento europeo, i principi della neutralità e dell’inclusività di genere nel linguaggio richiedono l’utilizzo di strategie diverse nelle varie lingue ufficiali, a seconda di come ciascuna lingua è strutturata dal punto di vista grammaticale».

28. Così, ad esempio, invece di scrivere: “i candidati invieranno il *curriculum*”, si suggerisce di scrivere “si invierà il *curriculum*”.

29. Cfr. https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187102/GNL_Guidelines_IT-original.pdf, p. 12.

Più ampio e particolarmente interessante è, infine, lo spazio dedicato all'impiego del termine “uomo” nella lingua italiana³⁰. Secondo il Parlamento europeo, residuererebbero alcune ipotesi in cui il ricorso alla parola «uomo» non denoterebbe una torsione sessista della lingua. Si tratta delle ipotesi in cui il termine “uomo” è utilizzato come sinonimo di «“persona nel suo complesso di diritti e doveri” o “essere vivente”, “essere umano” o ancora come sinonimo di “genere umano”»³¹.

5. Spunti dall'esperienza comparata: tra progresso e opposizioni

La prospettiva comparata offre spunti ricchi e diversificati, mostrando prevalentemente un impegno nella promozione di un linguaggio *gender-inclusive* in alcuni settori della vita collettiva della società³².

Prevalentemente, perché non tutti gli Stati – e qui il riferimento è anzitutto e, invero non sorprendentemente, alla Francia –, che si sono espressamente opposti a revisioni oppure a modifiche linguistiche tese a, come si argomenta, snaturare l'impianto linguistico originario e tradizionale della lingua.

In Francia, ad esempio, oltre alla netta presa di posizione della *Académie française*³³, ben più significativamente, dal 2017, vige un divieto generalizzato di apportare cambiamenti alla formulazione di parole e locuzioni improntati alla logica della c.d. inclusione linguistica nelle comunicazioni ufficiali. Più di recente, inoltre, il Ministro della Pubblica istruzione francese, Jean-Michel Blanquer, ha disposto con una apposita circolare l'utilizzo di un linguaggio *gender-sensitive* nelle scuole, considerandolo nocivo per il percorso formativo degli alunni e delle alunne francesi³⁴.

30. Ivi, p. 11.

31. *Ibidem*.

32. Approfondisce diffusamente la problematica connessa alla modifica anche in senso inclusivo della lingua con particolare riferimento a quella impiegata in ambito normativo, H. Xanthaki, *Drafting Legislation: Art and Technology of Rules for Regulation*, Bloomsbury Publishing, 2014.

33. Il riferimento è alla *Déclaration de l'Académie française sur l'écriture dite “inclusive”*, rilasciata il 26 ottobre 2017. Il contenuto della dichiarazione può essere letto al seguente link: <https://www.academie-francaise.fr/actualites/declaration-de-lacademie-francaise-sur-lecriture-dite-inclusive>.

34. Il provvedimento è stato pubblicato il 6 maggio 2021. Oltre al rischio di un

Oltre, quindi, ad esperienze di vera e propria opposizione all'evoluzione o trasformazione del linguaggio, si inseriscono interventi promossi da alcuni Stati che, ormai da decenni, si sono rivelati particolarmente attivi non solo a livello di dibattito pubblico e scientifico, ma, soprattutto, di interventi di impianto legislativo, amministrativo oppure anche solo meramente regolamentare.

Una posizione di primo piano la occupa il Canada, dove la *British Columbia* è giunta negli ultimi anni a portare a termine una revisione organica di tutti i testi legislativi vigenti. Si stima che siano addirittura 600 le formulazioni linguistiche soggette a modifica e più di 70 le leggi soggette a questo processo di rivisitazione della lingua³⁵. Sempre in *British Columbia*, si segnala anche che la *Provincial Court* ha di recente introdotto una policy che impone agli/alle avvocati/e l'impiego della doppia declinazione maschile/femminile nel presentare sé e i/le rispettivi/e clienti³⁶.

Prima di questo recente intervento, si ricorda la previsione di cui al paragrafo n. 1 dell'art. 33 dell'*Interpretation Act*, a norma del quale è stabilito che: «[w]ords importing female persons include male persons and corporations and words importing male persons include female persons and corporations».

L'esperienza canadese, sicuramente pionieristica anche perché inserita in un contesto istituzionale di multilinguismo, può affiancarsi alle iniziative promosse, talune a livello federale, altre solo a quello statale, dagli Stati Uniti.

Merita, in questa sede, anzitutto ricordare che è negli Stati Uniti che, a cavallo degli anni '60 e '70 il tema della opportunità di introdurre meccanismi linguistici c.d. *non-gender biased* ha trovato ingres-

pregiudizio alla lingua francese, il decreto è stato sostenuto, inoltre, anche dalla ritenuta esigenza di tutelare i diritti degli alunni ed alunne con disturbi nell'apprendimento, che vedrebbero acuite le proprie difficoltà a fronte delle modifiche linguistiche necessarie per la rivisitazione linguistica in prospettiva inclusiva. Riflessioni interessanti sul caso francese, sono offerte da A. Timsit, *The Push to Make French Gender-Neutral. Can changing the structure of a language improve women's status in society?*, in *The Atlantic*, 24 November 2017, link: <https://www.theatlantic.com/international/archive/2017/11/inclusive-writing-france-feminism/545048/>.

35. Per approfondimenti, si rinvia al seguente link: <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/bc-makes-sweeping-changes-gendered-language-1.5946804>. Le misure sono entrate in vigore l'11 marzo 2021.

36. La notizia è del 16 dicembre 2020 ed è stata, tra gli altri, riportata dal Canadian Bar Association, British Columbia Branch al cui link si rinvia: <https://www.cbabc.org/News-Media/In-The-Media/2020/Lawyers-to-give-pronouns-in-B-C-court-under-new-t>.

so, grazie alle iniziative intraprese nel settore privato da alcuni ordini professionali sono all'impegno sviluppato nell'ambito di alcune realtà accademiche³⁷.

Tra le azioni più significative a livello statale, è opportuno richiamare le modifiche adottate dalle Corti Supreme di alcuni Stati, come il Texas o la California, che hanno adottato propri regolamenti di procedura interni ispirati alle logiche del *gender-inclusive language* oppure che hanno introdotto manuali tesi a favorire l'impiego di un linguaggio inclusivo nei procedimenti giurisdizionali e che ne richiedono il rispetto da parte di avvocate/i e di componenti della giuria³⁸.

In senso analogo, si muovono alcune iniziative "cittadine": si pensi alla realtà New Yorkese, alle iniziative intraprese dall'ordine degli avvocati, così come alle sollecitazioni provenienti dal mondo dell'editoria³⁹.

A livello federale, invece, decisiva la scelta confluita nelle recenti modifiche del Regolamento interno del Congresso statunitense che, a partire dal gennaio del 2021, ha approvato una serie di misure emendative preposte ad imporre il ricorso ad un linguaggio non discriminatorio e sessista.

Accanto alle opzioni adottate a livello federale, merita richiamare le iniziative promosse da quegli Stati che hanno apportato modifiche ai

37. Sempre negli Stati Uniti, si segnalano anche le iniziative importanti, anche se disorganiche, portate avanti da alcuni/e Justices della Corte Suprema degli Stati Uniti. Per un approfondimento dell'evoluzione nell'impiego di un linguaggio *gender-inclusive*, si rinvia diffusamente a L.M. Rose, *The Supreme Court and Gender-Neutral Language: Setting the Standard or Lagging Behind?*, in *Duke Journal Of Gender Law & Policy*, 2010, p. 81 e ss.

38. Esempi sono offerti sotto questo ultimo profilo, tra gli altri, dagli Stati della California con le sue California Rules of Court del 2009 (link: http://www.courtinfo.ca.gov/rules/index.cfm?title=two&linkid=rule2_1058); del Connecticut nel 2001, con riferimento alla giustizia penale (link: <http://www.jud.ct.gov/JI/criminal/aboutedition.htm>); al Maryland (link: <http://www.micpel.edu/Catalog/publications/tables%20of%20contents/Maryland%20Criminal%20Patter%20n%20Jury%20Instructions.htm>); al Michigan (link: <http://courts.michigan.gov/mji/webcast/alimony/execsummary.pdf>).

39. Il riferimento è, tra gli altri, al Merriam-Webster Dictionary che ha aggiunto il «they» nel 2019 e alla Associated Style Pressbook che, analogamente, ha inserito il «they» come pronomi *gender-neutral* nel 2017, ma anche alle modifiche adottate, ad esempio, dal *Washington Post* nel 2015 alla sua *Style Guide*, così come dal *New York Times* che ha inventato, sempre nel 2015, un nuovo onorifico *gender-neutral*, «Mx.» (lo riporta, tra gli altri, l'Observer: <https://observer.com/2015/11/the-new-york-times-adds-mx-to-the-honorific-mix/>), peraltro successivamente aggiunto anche dall'Oxford English Dictionary.

rispettivi codici e normative per eliminare qualsiasi *gender bias*, tra cui il Minnesota, lo Stato di Washington Columbia, la Florida. Altri Stati, infine, tra cui lo Stato di New York e di Rhode Island, si sono spinti ancora più in là, apportando modifiche alle rispettive Carte costituzionali.

Gli esempi virtuosi non si arrestano all'esperienza dell'altra sponda dell'oceano.

Si pensi, in questo senso, all'ormai famoso pronome neutro svedese «hen» inventato nel 2015 proprio allo scopo di ovviare, da un lato, all'impiego avversato del c.d. maschile neutro, e, dall'altro, alla complessità nella comunicazione verbale derivante dal sistematico accostamento tra maschile e femminile.

Ulteriori manifestazioni di segno positivo si sono registrate in Germania, dove si richiama in particolare la *Gender Equality Act*, approvata dal *Land* del Nordrhein-Westfalen, dove si stabilisce che: «[L]aws and other legislation take linguistic account of gender equality. The linguistic equality of women and men must be met in internal and external communication in the workplace. Gender-neutral personal designations are to be used in forms. If these cannot be found, the feminine and masculine language form is to be used»⁴⁰.

Nel Regno Unito, si segnala l'eliminazione della c.d. «Masculine Rule» dal 1980, anche se non tutte le leggi si sono conformate a tale regola, così come l'iniziativa congiunta del Parliamentary and Government Legal Department, che ha adottato una propria *Guide to Gender Neutral Drafting* nel 2019⁴¹.

La esigenza che il linguaggio si conformi e rispetti la eterogeneità e le differenze di genere non è però da considerarsi prerogativa del mondo occidentale.

La realtà del Medio Oriente conosce, infatti, anch'essa progetti significativi, che hanno interessato, rispettivamente, le lingue araba⁴² e ebraica⁴³. In entrambi i casi, la *ratio* sottostante è costituita dalla

40. La prima iniziativa in questa direzione era stata, però, promossa dall'Università di Lipsia nel 1987. Rimangono, tuttavia, alcune resistenze – dovute anche alle peculiarità della lingua – all'introduzione per via legislativa di regole in tema di linguaggio *non gender-specific*.

41. Il testo è consultabile al seguente link: <https://www.interlawdiversityforum.org/guide-to-gender-neutral-drafting>.

42. Il riferimento è, in particolare, al progetto Wiki Gender della Arab Women Organization, link: <https://www.wikigender.org/wiki/arab-women-organization/>.

43. Si segnala il progetto The Non Binary Hebrew Project, link: <https://www.nonbinaryhebrew.com/>.

volontà di superare la natura esclusivamente maschile oppure meramente binaria del linguaggio all'obiettivo di plasmarne le regole linguistiche.

Infine, sicuramente interessanti sono le realtà di alcuni ordinamenti che fanno ricorso alla doppia declinazione maschile/femminile nei rispettivi testi costituzionali. Si pensi alla Costituzione turca del 1982⁴⁴, a quella del Sud Africa del 1996⁴⁵. Ancora, parimenti inclusivo può essere il ricorso, come già visto, al plurale laddove la lingua in esame non escluda al plurale l'uno oppure l'altro sesso, come nella Costituzione portoghese del 1976⁴⁶.

A voler tracciare un quadro di sintesi, accanto alla rigida opposizione rappresentata esemplificativamente dal caso francese e pure in assenza di leggi che rendano i meccanismi suggeriti dalle già descritte linee guida obbligatoriamente percettivi entro i rispettivi ordinamenti giuridici, l'analisi comparata attesta una accresciuta sensibilità istituzionale in favore dell'adozione di *policies* rivolte alla implementazione di un linguaggio che non riproduca relazioni diseguali tra i generi in ottemperanza ai principi costituzionali e sovranazionali di parità.

6. La tecnologia potrà soccorrci?

Qualche ultimo spunto di riflessione promana dalle potenzialità delle tecniche di intelligenza artificiale.

Oltre le serie implicazioni ed i rischi connessi alle distorsioni in senso discriminatorio dell'intelligenza artificiale⁴⁷, che proprio sul

44. Parte 3, Capo 2, I, D, Articolo 104: «[t]he President of the Republic also exercises powers of election and appointment, and performs the other duties conferred on *him or her* by the Constitution and laws [*corsivo aggiunto*]».

45. Il testo della norma – Capo 4, Parte A, National Assembly, Articolo 46, Composizione e elezione – recita come segue: «(1) The National Assembly consists of no fewer than 350 and no more than 400 *women and men* elected as members in terms of an electoral system [... *corsivo aggiunto*]».

46. Articolo 4, Cittadinanza portoghese: «[a]ll persons whom the law or international convention consider to be Portuguese citizens shall be such citizens».

47. Su cui, nell'ambito della dottrina italiana, si consenta il rinvio a C. Nardocci, *Intelligenza Artificiale e discriminazioni*, in *Rivista del Gruppo di Pisa*, 2021, 1 e ss. Il tema ha conosciuto un'attenzione crescente nel dibattito accademico soprattutto a seguito della pubblicazione di uno studio che ha disvelato l'attitudine discriminatoria in base al genere dei sistemi di riconoscimento facciale. Il riferimento è alla ricerca condotta da J. Buolamwini, T. Gebru, *Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities*

genere e sull'intersezione tra razza, etnia e genere ha evidenziato le ripercussioni più pesanti, si evidenziano tuttavia anche studi e sperimentazioni proficue di tali strumenti allo scopo di rimediare a preesistenti discriminazioni, anche linguistiche⁴⁸.

L'interrogativo, che soltanto si accenna in questa sede, attiene alla ideazione, prima, e all'impiego, poi, dell'intelligenza artificiale allo scopo di analizzare ed intervenire sul linguaggio per favorirne modifiche in senso inclusivo *gender-based*⁴⁹.

In questo senso, si sono mosse alcune ipotesi che vanno da interventi che si limitano a tracciare l'utilizzo di espressioni mono-genere sino a programmi in grado di correggere il testo.

Il riferimento è, in estrema sintesi, alle tecniche di c.d. *gender-swapping*, consistenti nel sistematico accostamento del genere non esplicitato nel testo, laddove la lingua consenta il ricorso alla doppia declinazione maschile/femminile. In altre parole, all'interno di un testo, per ogni termine espresso in un solo genere, ve ne si aggiunge un secondo del sesso opposto, con il vantaggio di sicuro rilievo che la macchina imparerà progressivamente a non associare più determinati caratteri oppure qualità ad un genere specifico.

Ancora, può richiamarsi il c.d. *debiasing gender* che, all'opposto, mira alla neutralizzazione della formulazione linguistica *gender biased*. L'obiettivo finale è, quindi, la rimozione di parole che riproducono stereotipi di genere all'interno da parte del modello di intelligenza artificiale.

Da ultimo, si collocano sistemi automatizzati che si stanno uniformando alla necessità di impiegare un linguaggio *gender-sensitive*.

Non meno interessante è l'utilizzo della tecnologia nella prospettiva della promozione del linguaggio inclusivo nel passaggio da una lingua ad un'altra, cioè nella fase di tradizione.

in Commercial Gender Classification, il cui testo integrale può essere letto al seguente link: <http://proceedings.mlr.press/v81/buolamwini18a/buolamwini18a.pdf>.

48. Un esempio interessante, che si occupa anche del tema del linguaggio, è offerto dallo strumento di machine learning impiegato dalla Disney, che consente di assolvere ad innumerevoli funzioni, tra cui: verificare il numero di protagonisti uomini e donne in una sceneggiatura, oppure valutare altri fattori indicativi del rispetto della c.d. *diversity*, tenendo conto del numero di battute rispettivamente assegnate a uomini oppure a donne. Si tratta, in definitiva, di uno strumento di analisi del testo scritto dal quale trae alcune indicazioni circa il rispetto del principio di parità tra i sessi.

49. In dottrina, si rinvia a T. Bolukbasi, K.W. Chang, J. Zou, V. Saligrama, A. Kalai, *Man is to Computer Programmer as Woman is to Homemaker? Debiasing Word Embeddings*, in *Conrell University, Computer Science*, 2016, pp. 1 e ss.

Virtuoso, in questa direzione, l'esempio di *Google Translator*⁵⁰ che attualmente predispone la traduzione dalla lingua inglese sia al maschile che al femminile proprio allo scopo di ovviare alla diffusione del maschile neutro, come già detto pianamente espressione di una disegualianza linguistica sulla base del sesso.

La tecnologia, quindi, valorizzando la componente umana nella fase primigenia di programmazione della macchina, potrebbe così assolvere ad una importante funzione di supporto in un processo organico di revisione linguistica in ottemperanza ai criteri delle ormai numerose linee-guida consolidate tanto a livello sovranazionale quanto, ai tempi in cui si scrive, anche a quello nazionale.

7. Considerazioni conclusive: davanti alle Corti e oltre il linguaggio binario

Nel 2017, il Tribunale costituzionale tedesco ha accolto una questione di costituzionalità decidendo in favore di una persona transessuale che richiedeva l'aggiunta, oltre al maschile e al femminile, di un terzo genere, non binario, all'interno dei testi legali⁵¹.

Sempre in Germania, nel 2018, un'altra istanza in tema di linguaggio sensibile alle differenze di genere è stata portata davanti al Tribunale costituzionale tedesco. La vicenda riguardava una donna

50. In tema, si rinvia a: <https://blog.google/products/translate/reducing-gender-bias-google-translate/>.

51. Il riferimento è alla pronuncia del Tribunale Costituzionale tedesco del 10 ottobre 2017, BvR 2019/16, in cui si legge, in primo luogo, che: «21(1) no. 3 in conjunction with § 22(3) PStG violates the general right of personality (Art. 2(1) in conjunction with Art. 1(1) GG) in its manifestation as the protection of one's gender identity. The general right of personality also protects the gender identity of persons who can be assigned neither the male nor the female sex (see 1 below). There is an interference with their fundamental right because current civil status law requires that sex be registered, but does not allow a gender entry other than female or male (see 2 below). This interference with fundamental rights is not justified»; e, ancora, che: «Insofar as § 21(1) no. 3 in conjunction with § 22(3) PStG excludes an entry other than "male" and "female", it also violates the prohibition of discrimination of Art. 3(3) first sentence GG. The provisions that are indirectly challenged disadvantage persons who are neither male nor female and who permanently identify with another gender. Article 3(3) first sentence GG not only protects men and women against discrimination on the basis of sex, but also protects persons who do not permanently identify with these two sex categories. The disadvantaging is not justified». In dottrina, per un commento alla decisione, si vedano P. Dunne, J. Mulder, *Beyond the Binary: Towards a Third Sex Category in Germany?*, in *German Law Journal*, 2019, p. 627 e ss.

che aveva sporto ricorso nei confronti della propria banca, rea di aver utilizzato l'appellativo maschile nei suoi confronti. Il Tribunale costituzionale tedesco non si è però espresso nel merito, lasciando così impregiudicato l'accertamento della dedotta violazione del principio costituzionale di parità⁵².

I due esempi testimoniano di due tendenze che, si ritiene, andranno ad imporsi e consolidarsi sulla scena nel corso degli anni a venire.

La prima – forse più immediata – attiene all'avvio di procedimenti giurisdizionali tesi a contestare la formulazione di parole, espressioni, locuzioni verbali solo al maschile dinanzi ai giudici comuni sino ad investire le Corti dei diritti, nazionali e sovranazionali.

Allo stato attuale, in Italia, la Corte costituzionale non ha (ancora) avuto occasione di pronunciarsi sul tema della costruzione esclusivamente al maschile della lingua italiana, ma non può certo escludersi un cambio di passo, magari anche grazie a casi pilota che potrebbero essere strategicamente portati dinanzi al Giudice costituzionale.

Non diversa la tendenza della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, sebbene maggiormente incline nei tempi più recenti a valorizzare almeno la dimensione intrinsecamente violenta del linguaggio, che potrebbe forse con tempi più celeri preludere ad un'apertura del suo scrutinio anche al tema della discriminazione nel linguaggio.

Il secondo aspetto, forse più in là da venire, attiene invece il rapporto tra linguaggio e transessualismo, postulando l'esigenza di un superamento della dimensione esclusivamente binaria dei generi tanto nella vita sociale, quanto nella comunicazione scritta. In questa direzione, muovono quelle strategie linguistiche che suggeriscono l'utilizzo dell'asterisco, proprio al fine di non dare risalto alla eterogeneità tra i sessi, meramente duale e pertanto da alcuni ritenuta non adeguatamente rappresentativa di tutte le identità di genere.

Il percorso, insomma, verso la trasformazione del linguaggio in senso inclusivo è ancora lungo e tortuoso, almeno a livello nazionale, dove il tema ha cominciato ad affacciarsi solo di recente.

52. La pronuncia del Tribunale costituzionale tedesco ha, tuttavia, escluso che l'impiego del c.d. maschile neutro possa costituire una violazione del principio di parità tra i sessi. Resta da sottolineare, tuttavia, che, pure a fronte di tale esito, il legislatore tedesco ha adottato un provvedimento importante stabilendo la possibilità di indicare anche un terzo genere nel certificato di nascita a partire dal 2018.

L'auspicio è che un problema non “nuovo”, come attesta la ricca esperienza sovranazionale e comparata, cessi di essere tale per l'ordinamento giuridico italiano e che anche in Italia si passi dalla (sola) parola o lingua che discrimina alla parità, effettiva, *nel* linguaggio.

AMMINISTRAZIONE E LINGUAGGIO DI GENERE NEL DIRITTO ALL'ISTRUZIONE: L'ESPERIENZA DEGLI ATENEI ITALIANI

Paolo Gambatesa

SOMMARIO: 1. Introduzione. - 2. Il linguaggio antidiscriminatorio negli atti della pubblica amministrazione: il quadro storico-normativo. - 3. Linguaggio di genere e diritto all'istruzione. - 4. Le *best practice* linguistiche negli atti delle amministrazioni universitarie italiane. - 5. Segue (...) *focus* sull'Università degli Studi di Milano. - 6. Considerazioni conclusive.

1. Introduzione

La pubblica amministrazione gioca ormai un ruolo imprescindibile nella protezione dei diritti fondamentali della persona¹ e nella piena attuazione del principio di uguaglianza sostanziale, sancito al comma secondo dell'art. 3 della Costituzione italiana, che, come noto, pone in capo alla Repubblica – e quindi a tutti i suoi organi – la rimozione di tutti gli *ostacoli* che impediscono il pieno raggiungimento dell'uguaglianza².

In questa prospettiva, di particolare rilievo è l'art. 7, comma 4, del T.U. sul pubblico impiego ove si legge che «[l]e amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi com-

1. In argomento si v. le autorevoli riflessioni di M. D'Amico, *Ammirazione creatrice ed esecutrice del diritto*, in *Riv. AIC*, n. 4/2018, p. 86 ss.

2. I contributi scientifici sul principio di uguaglianza sono numerosissimi, per tutti, si v. M. D'Amico, *Art. 3*, in F. Clementi, L. Cuocolo, F. Rosa, G.E. Vigevani (a cura di), *La Costituzione italiana. Commento articolo per articolo*, il Mulino, Bologna, 2021; Ead, *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, Raffaello Cortina, Milano, 2020, e A. D'Aloia, *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale: contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*, Cedam, Padova, 2002.

preso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della *cultura di genere* della pubblica amministrazione»³.

I modi e gli strumenti per creare e diffondere una *cultura* sensibile alle differenze di genere sono numerosissimi e nel presente contributo ci si limiterà a declinare il tema solo con riguardo al linguaggio della pubblica amministrazione. Ed in particolare, volendo ulteriormente circoscrivere l'ambito di ricerca, l'analisi verterà principalmente sulle politiche in materia di diritto allo studio, scolastico ed universitario, e sulle relative decisioni assunte dalle competenti amministrazioni pubbliche.

Prima di sviluppare i nodi principali relativi al tema scelto è opportuno, in via preliminare, dare conto di alcune coordinate di fondo relative al progetto DIR-LING+, nel cui ambito si colloca il presente studio.

In particolare, il progetto ha visto la cooperazione di un team integrato, composto da studiose e studiosi di linguistica tedesca e di diritto costituzionale dell'Università degli Studi di Milano, che ha analizzato, anche in chiave comparata, il linguaggio adoperato in alcuni testi legislativi e regolamentari⁴.

In generale, si è notato che sovente il linguaggio adoperato nei corpi normativi e regolamentari non è particolarmente rispettoso delle differenze legate al genere, risultando imperante l'uso del maschile.

Trova così conferma quell'idea di Alma Sabatini⁵ secondo cui anche per mezzo del linguaggio giuridico, oltre a quello comune, prendono forma convinzioni e stereotipi di stampo androcentrico e patriarcale, che risultano ancora ben radicate nella società.

Non mancano però casi che fanno eccezione all'uso esclusivo del maschile, ma anche in queste ipotesi – come si noterà – l'eccezione il più delle volte non fa che confermare la “regola”.

Ad esempio, si consideri il Codice delle pari opportunità (d.lgs n. 198 del 2006), ove ricorre spesso la duplice formulazione *lavoratore o lavoratrice*, ma può essere significativo notare che la figura del *dato-*

3. D.lgs n. 165 del 2001, art. 7, comma 4, enfasi aggiunta.

4. In particolare, sono stati analizzati i testi normativi e regolamentari concernenti la disciplina relativa a personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti/esse universitari/ie.

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

re di lavoro è sempre indicata al maschile, come quasi a suggerire l'idea che una posizione di vertice in astratto non possa essere assunta da una donna. Oppure ancora, un altro caso emblematico è costituito dalle norme sul lavoro agile (Legge n. 81/2017) ove si rinviene solo il termine "lavoratore", o tutt'al più al plurale, con l'eccezione di una disposizione (art. 18, comma 3-bis), in tema di congedo di maternità, in cui compare in maniera isolata il termine *lavoratrice*. In questo caso, l'uso del maschile "neutro" per riferirsi sia ai lavoratori che alle lavoratrici, perde la sua "neutralità" solo ove occorra disciplinare in favore di un permesso che viene richiesto solo dalle donne.

Anche in alcuni regolamenti dell'Università degli Studi di Milano si rinvengono le medesime tendenze linguistiche. Sempre a titolo d'esempio, si consideri il *Regolamento d'Ateneo in materia di dottorati*⁶ che non fa mai cenno alla distinzione *dottorando/i – dottoranda/e*, se non nella disposizione dedicata alla disciplina del periodo di maternità (cfr. art. 22, comma 10). Oppure, il *Regolamento del CUG*⁷ ove si rispetta quasi totalmente la doppia dizione, con l'eccezione della figura del *Presidente*, che viene richiamata solo con riferimento all'articolo maschile.

Svolte queste premesse introduttive, il presente contributo si compone di quattro parti: nella prima (§ 2) si inquadrerà in termini generali il fenomeno del linguaggio sessista negli atti della PA, per poi nelle due parti successive approfondire alcune di queste riflessioni nell'ambito del settore dell'educazione scolastica (§ 3) ed universitaria (§ 4). Dopo aver vagliato le diverse esperienze universitarie, nell'ultima parte (§ 5) verrà dedicato un *focus* specifico ai progressi realizzati presso l'Università degli Studi di Milano in materia di linguaggio di genere.

2. Il linguaggio antidiscriminatorio negli atti della pubblica amministrazione: il quadro storico-normativo

Tracce del linguaggio discriminatorio negli atti della pubblica amministrazione si rinvengono in testi normativi e regolamentari risalenti nel tempo.

6. Decreto Rettoriale (DR) n. 295540, del 5 giugno 2015, da ultimo modificato con il DR n. 2840 del 25 luglio 2019.

7. Decreto Rettoriale (DR) n. 289012, del 23 gennaio 2014, Regolamento per la costituzione e le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ateneo di Milano.

Spunti interessanti giungono già dalla legge n. 903 del 1977, emanata in attuazione della direttiva CEE n. 207 del 1976, in tema di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, al cui art. 1, oltre ad esplicitare il divieto di «qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro», viene precisato che il fenomeno discriminatorio può aversi anche «in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale *l'appartenenza all'uno o all'altro sesso*»⁸.

La disposizione in questione ha il pregio di porre in maniera chiara l'accento sugli effetti lesivi della parità realizzati da un uso del linguaggio non rispettoso del genere, privilegiando una soluzione “neutra” che non dia conto delle differenze linguistiche.

Questa concezione, pur in astratto molto equa, trova un ostacolo insormontabile nella stessa lingua italiana, che come noto non ammette l'uso del genere *neutro*⁹.

Con l'effetto che nella gran parte dei casi la scelta tra il maschile o il femminile risulta inevitabile, ma per consuetudine ormai a prevalere è sempre il genere maschile. Ciò sia laddove occorra declinare al femminile un ruolo o una carica pubblica ricoperta da una donna, sia nell'ipotesi di nomi collettivi, ovverosia quelle parole che intendono riferirsi indistintamente a uomini e donne (es. *il collegio docenti, gli studenti*). Anche nell'ultima casistica cui ci si riferisce il genere maschile (definito “non marcato” o “neutro”¹⁰) risulta predominante, sia nell'uso comune della lingua che in quello formale, in ossequio al già richiamato principio “androcentrico” che governa la lingua italiana.

Risulterebbero, dunque, più inclusive, da un lato, le duplici declinazioni dei nomi (es. *avvocato/avvocata, impiegato/impiegata*), dall'altro, le parole che non presuppongono un ruolo di genere (come *persone, collettività, individuo, popolo*)¹¹.

8. Corsivo aggiunto.

9. C. Robustelli, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Regione Toscana in collaborazione con l'Accademia della Crusca, 2012, p. 4 ss.

10. A. Sabatini, *op. cit.*, p. 103.

11. In argomento v. A. Fioritto (a cura di), *Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, il Mulino, Bologna, 1997, p. 37 ss.; F. Fusco, *Il genere femminile tra norma e uso nella lingua italiana: qualche riflessione*, in S. Adamo, G. Zanfabro, E. Tigani Sava (a cura di), *Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere*, EUT Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2019, p. 27 ss.

Con specifico riguardo al linguaggio amministrativo, le soluzioni avanzate da Alma Sabatini nel 1987 trovano un primo accoglimento nel *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*, promosso nel 1994 dall'allora Ministro della Funzione pubblica Sabino Cassese, ove viene inserita una apposita sezione dedicata all'«Usò non sessista e non discriminatorio della lingua». E la ragione di tale inserimento si fonda proprio sulla constatazione di partenza secondo cui «l'amministrazione pubblica, attraverso i suoi atti, appare come un mondo di uomini in cui è un uomo non solo chi autorizza, certifica, giudica, ma lo è anche chi denuncia, possiede immobili, dichiara, ecc...»¹².

In aggiunta, occorre considerare che l'intervento ministeriale del 1994 muove dai più generali presupposti di semplificazione e chiarezza degli atti della PA, allo scopo di garantirne un più agevole accesso ed una più immediata comprensione da parte dei destinatari reali di tali atti, ovvero sia i cittadini e le cittadine¹³.

In questa prospettiva risulta, pertanto, singolare che uno degli aspetti cruciali alla realizzazione di tale obiettivo generale sia costituito dal linguaggio non discriminatorio. Ne deriva che le esigenze di snellimento di un linguaggio vetusto e privo di chiarezza vengono combinate con quelle volte all'epurazione dalla lingua di stereotipi di genere.

Ulteriore passo in avanti viene compiuto nel maggio 2007 con la Direttiva della Presidenza Consiglio dei Ministri¹⁴, che enfatizza, su più fronti, come «la valorizzazione delle differenze [sia] un fattore di

12. Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per la Funzione Pubblica), *Codice di Stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 1993, p. 49 ss.

13. Le esigenze di semplificazioni sono efficacemente sintetizzate dalle parole dell'allora Ministro Cassese riportate nelle pagine introduttive del Codice di Stile, di cui segue un breve stralcio. «Ma provi il lettore a scorrere gli esercizi di stile contenuti in questo volume, consistenti nella riscrittura di vari tipi di testi, moduli, bandi, provvedimenti amministrativi. Scoprirà sigle incompressibili, forme antichate, espressioni rompicapo, che sembrano fatte apposta per allontanare il cittadino dalla casa comune, quale dovrebbe essere lo Stato. Anche quando vuole assicurare "i diritti irrefragabili" dei cittadini, quest'ultimo lo fa con tecniche che chiamerò repulsive [...]» (p. 9). Sul tema si v. A. Fioritto, *Il linguaggio delle amministrazioni pubbliche. Come imparare a comunicare gli atti*, in G. Fiorentino (a cura di), *Scrittura e società, Storia, Cultura e Professioni*, Aracne, Roma, 2007.

14. Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per la Funzione Pubblica), *Direttiva del 23 maggio 2007* (in G.U. n. 173 del 27 luglio 2007), *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini». Su questi presupposti, occorre che le amministrazioni pubbliche adottino, «attraverso tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)».

Da ultimo, si segnala che il DPCM del 26 febbraio 2015 ha istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità un Gruppo Esperti/e, composto da docenti universitari, studiosi/e di linguaggio e comunicazione, che avrà l'obiettivo di redigere delle linee guida volte a promuovere il linguaggio di genere presso la PA.

Inoltre, negli anni il tema ha interessato anche la legislazione regionale. Il Piemonte, con la legge regionale n. 8 del 2009¹⁵, prevedeva che la comunicazione istituzionale fosse informata al principio di parità, e per questo rispettosa delle differenze linguistiche legate al genere. La regione Abruzzo attraverso la legge comunitaria regionale del 2014 recepisce la Direttiva 2006/54/CE, secondo «cui le amministrazioni pubbliche devono utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi»¹⁶.

Oppure si consideri la legge della regione Emilia-Romagna n. 6 del 2014¹⁷, che all'art. 9, sotto la rubrica *Linguaggio di genere e lessico delle differenze*, sul presupposto che «l'uso generalizzato del maschile nel linguaggio è un potente strumento di neutralizzazione dell'identità culturale e di genere che non permette un'adeguata rappresentazione di donne e uomini nella società», auspica una generale rivisitazione

15. Legge regionale del 18 marzo 2009, Piemonte, n. 8, Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere.

16. Legge regionale comunitaria del 18 dicembre 2012, Abruzzo, n. 64, che, tra le altre, recepisce la direttiva 2006/54/CE riguardante *l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*. Per un'analisi più diffusa dei profili del linguaggio in ambito sovranazionale si v., in questo volume, C. Nardocci, *Dalla parola che discrimina alla parità nel linguaggio: la dimensione sovranazionale (e comparata)*.

17. Legge regionale del 27 giugno 2014, Emilia-Romagna, n. 6, Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.

del lessico giuridico e amministrativo di atti, provvedimenti, comunicazioni da operare attraverso nuove linee guida regionali. Previsione assai simile all'ultima descritta è l'art. 6 della legge della Regione Sardegna n. 24 del 2016¹⁸.

Da ultimo, sul versante regionale merita menzione la decisione n. 16 della Giunta della Regione Toscana del 2019, con cui vengono adottate le *Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo di tipo non sessista negli atti e nei documenti emanati dall'Amministrazione*, la cui formulazione veniva auspicata già nella deliberazione della Giunta regionale n. 678 del 26 giugno 2017.

Negli anni molte sono state le amministrazioni che sulla base di queste previsioni hanno deciso di adottare delle linee guida per l'adeguamento degli atti. Tra queste, ci si limita a ricordare le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, redatte a margine di un progetto coordinato dalla Professoressa Robustelli e svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca. Il tema verrà maggiormente sviluppato in seguito con riguardo specifico a quelle approvate in ambito scolastico-universitario (*infra* §§ 3-5).

Ci si limiterà qui solo a fornire qualche esempio: la delibera del comune di Milano, n. 1312 dell'agosto 2019¹⁹, le *Linee Guida per un utilizzo non discriminatorio del linguaggio in base al genere nell'attività amministrativa* della Città di Torino, oppure ancora le *Linee Guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere* dell'Agenzia delle Entrate.

Un ultimo aspetto da tenere in considerazione riguarda il grado di vincolatività delle amministrazioni pubbliche nell'adozione di atti che riportino un linguaggio conforme alle differenze di genere.

Sul tema, una parte della dottrina²⁰, facendo leva su quanto disposto all'art. 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità («*l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività*»), ritiene che tale disposizione concernente la

18. Legge regionale del 20 ottobre 2016, Sardegna, n. 24, Norme sulla qualità della regolazione e di semplificazione dei procedimenti amministrativi.

19. Deliberazione della Giunta comunale, n. 312 del 02/08/2019, Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale del Comune di Milano. Sull'argomento si v. in questo volume C. Tajani, F. Imprenti, *Parole giuste per politiche eque. Linee guida sul linguaggio di genere del Comune di Milano* (2019).

20. B. Malaisi, *Il linguaggio di genere in ambito giuspubblicistico*, in *Federalismi*, 2011, pp. 7 ss.

tecnica legislativa (le c.d. tecniche di *drafting*) per il solo fatto che sia prevista in una fonte di rango primario prevalga su tutti gli atti di rango secondario, quali circolari, regolamenti, ecc., potendo, dunque, la mancata osservanza della fonte primaria essere fatta valere dinnanzi ad un giudice²¹.

Questa tesi, per ora, non ha trovato conferme o smentite da parte della giurisprudenza, e si ritiene che per quanto possa presentare dei profili d'interesse, non sia pienamente da condividere. Da un lato, si dubita che l'inosservanza di per sé possa implicare una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 161 del 2001²²; dall'altro lato, poi, si è dell'avviso che le scelte linguistiche si adattano difficilmente a forzature sanzionatorie, che rischiano addirittura di sortire effetti diametralmente opposti. D'altronde, l'evoluzione della lingua accompagna l'evoluzione della società, che muta solo a seguito del mutamento relativo contesto sociale²³.

3. Linguaggio di genere e diritto all'istruzione

Esaminate le coordinate generali relative al linguaggio non discriminatorio negli atti della pubblica amministrazione, occorre appro-

21. Inoltre, nota S. Baldin, *Eguaglianza di genere e principio antisubordinazione. Il linguaggio non discriminatorio come caso di studio*, in *GenLus*, n. 1/2016, p. 85 come la regola di *drafting* di cui all'art. 1, comma 4 del codice pari opportunità non risulti applicabile agli organi costituzionali, i quali dovrebbero tutt'al più ritenersi vincolati su un piano etico-morale, anche considerata la rilevanza costituzionale del principio di parità tra uomo e donna.

22. *Ibidem*.

23. Come osserva C. Robustelli, «[s]ia nella comunicazione istituzionale sia in quella quotidiana le resistenze ad adattare il linguaggio alla nuova realtà sociale sono ancora forti [...]. Qual è la ragione di questo atteggiamento linguistico? Le risposte più frequenti adducono l'incertezza di fronte all'uso di forme femminili nuove rispetto a quelle tradizionali maschili (è il caso di ingegnera), la presunta bruttezza delle nuove forme (ministra proprio non piace!), o la convinzione che la forma maschile possa essere usata tranquillamente anche in riferimento alle donne. Ma non è vero, perché maestra, infermiera, modella, cuoca, nuotatrice, ecc. non suscitano alcuna obiezione: anzi, nessuno definirebbe mai Federica Pellegrini nuotatore. Le resistenze all'uso del genere grammaticale femminile per molti titoli professionali o ruoli istituzionali ricoperti da donne sembrano poggiare su ragioni di tipo linguistico, ma in realtà sono, celatamente, di tipo culturale; mentre le ragioni di chi lo sostiene sono apertamente culturali e, al tempo stesso, fondatamente linguistiche» (in *Infermiera sì, ingegnera no?*, in C. Marazzini (a cura di), *I temi del mese*, Accademia della Crusca, Firenze, 2016).

fondire il tema con alcune riflessioni più specifiche nel campo del diritto all'istruzione scolastica ed universitaria.

La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1997²⁴ in tema di promozione della parità tra uomini e donne individuava nell'istruzione scolastica uno dei settori nevralgici su cui intervenire. Con l'obiettivo n. 4, infatti, figurano tra gli obiettivi strategici una serie di proposte di riforma della scuola, dell'università, della didattica, tutte volte a stimolare i saperi innovativi delle donne nella duplice dimensione dell'approfondimento culturale, da un lato, e dell'educazione al rispetto della differenza di genere, dall'altro. Ciò attraverso, ad esempio, l'introduzione tra gli insegnamenti curriculari di corsi *ad hoc* sui diritti delle donne, diretti a favorire e incrementare la conoscenza degli studenti e delle studentesse dei percorsi delle donne nella storia e del loro contributo, e di quello dei movimenti femminili e femministi, allo sviluppo e al progresso della società.

Nel raggio d'azione di queste politiche paritarie da promuovere in ambito scolastico rientra anche il tema del linguaggio. Strumento, quest'ultimo, per mezzo del quale si veicolano informazioni e conoscenze che debbono risultare scvre da stereotipi e pregiudizi.

A questi fini, di particolare rilievo sono *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, redatte da un gruppo di lavoro di esperti/e, istituito nel 2018 nel corso del mandato ministeriale della senatrice Valeria Fedeli.

Le linee guida sul linguaggio si collocano nel più ampio contesto di diffusione di politiche di parità, sviluppate a partire dal *Piano nazionale per l'educazione al rispetto*, che si è sviluppato attraverso l'adozione delle Linee Guida Nazionali (art. 1, comma 16, legge n. 107 del 2015)²⁵ e delle Linee di orientamento per la prevenzione e il contrasto del cyberbullismo nelle scuole (art. 4 L. 71/2017), nonché di quelle sul linguaggio già citate.

Focalizzando l'attenzione solo su quest'ultime, il duplice obiettivo delle stesse risulta essere quello di usare nei testi dell'amministra-

24. Direttiva del Presidente del 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 (GU Serie Generale n. 116 del 21/05/1997).

25. Linee guida nazionali *Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione*, emanate nel 2017 dal Ministero dell'Istruzione ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 107 del 2015.

zione pubblica un linguaggio che espliciti la presenza delle donne e non risulti discriminatorio, ma che allo stesso tempo mantenga quella chiarezza, trasparenza e buona leggibilità che si richiede agli atti della PA. E per raggiungere tale obiettivo si renderebbe necessaria un'operazione di revisione e di riscrittura dei testi non meccanica, che tenga conto delle loro caratteristiche linguistiche e della situazione comunicativa in cui si collocano.

I caposaldi del processo di revisione sono individuati: a) nella sostituzione dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili, e b) nell'abolizione del maschile inclusivo e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate²⁶.

Un secondo profilo da cui prendere le mosse concerne i libri di testo forniti agli studenti e alle studentesse nei diversi gradi di istruzione.

In argomento, giova riprendere il dettato dell'art. 10 della Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 1981. «Gli Stati parte prendono tutte le misure adeguate per eliminare la discriminazione nei confronti delle donne» [...] e «per quanto concerne l'educazione» alla lettera c) si incentiva «l'eliminazione di ogni concezione stereotipata dei ruoli dell'uomo e della donna a tutti i livelli e di ogni forma di insegnamento, [...] e, in particolare, rivedendo i testi ed i programmi scolastici ed adattando i metodi pedagogici».

Sul tema del diritto allo studio²⁷ l'argomento qui in discorso è stato prevalentemente affrontato dalle corti nella prospettiva della gratuità di questi strumenti formativi, mentre risultano assenti casi giurisprudenziali o previsioni normative sul tema del linguaggio.

Fa eccezione una recente proposta di legge (AC-2634)²⁸ in materia di promozione della diversità e dell'inclusione nei libri di testo, presentata alla Camera dei Deputati lo scorso 6 agosto 2020, attualmente al vaglio della commissione cultura.

26. *Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, p. 15.

27. Cfr. A. Poggi, *Art. 34*, in R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, vol. I, Utet, Torino, 2006.

28. AC-2634, Proposta di legge, Fusacchia ed altri: "Disposizioni per la promozione della diversità e dell'inclusione nei libri scolastici nonché istituzione di un osservatorio nazionale".

La proposta, in particolare, intende ad istituire commissione di esperti indipendenti presso il Ministero dell'Istruzione incaricata di redigere delle linee guida volte ad incentivare e promuovere il rispetto degli *standard* più avanzati in materia di inclusione e diversità nel campo dell'editoria scolastica.

I punti cardine della proposta ruotano intorno al monitoraggio dei testi in circolazione, alla sensibilizzazione della popolazione studentesca e alla formazione degli operatori della filiera editoriale, ciò anche attraverso una forte sinergia tra la commissione ministeriale e gli editori italiani.

Occorre aggiungere che l'associazione nazionale degli editori ha promosso nel 1999 il *Codice di autoregolamentazione POLITE. Pari opportunità nei Libri di testo*, destinato ad applicarsi ai libri d'istruzione adottati per gli studenti e studentesse in età scolare (dai 6 ai 9 anni), e pone delle direttive specifiche alle case editrici nel controllo dei testi destinati alla formazione.

Nella relazione introduttiva si legge che scopo di questa proposta di legge è proprio quello di valorizzare la realtà associativa degli editori, fornendo attraverso il canale istituzionale una maggiore efficacia ed effettività nel compimento di tali politiche.

In definitiva, le linee guida del MIUR e la proposta di legge analizzata descritte aiutano a configurare un diritto all'istruzione che, per mezzo del vettore del linguaggio di genere, sia sempre *inclusivo* ed estraneo ad una cultura sessista. D'altro canto, è proprio l'art. 34, primo comma, Cost. che rivolge tale diritto a "tutti" (e a *tutte*²⁹). In gioco non vi sono solo aspetti formali, ma aspetti che concorrono a garantire l'effettività dello stesso diritto allo studio.

4. Le *best practice* linguistiche negli atti delle amministrazioni universitarie italiane

Volgendo ora l'attenzione al mondo delle Università italiane, il tema del linguaggio inclusivo trova sviluppo in atti di indirizzo, come delibere, linee guida o vademecum, di cui si sono dotati alcuni Atenei

29. Per un esame del linguaggio utilizzato nella Costituzione italiana si v., in questo volume, M. D'Amico, *Linguaggio, Costituzione discriminazioni di genere*, e P. Carretti, *Lingua e Costituzione*, in *Riv. Aic*, n. 2/2014.

italiani³⁰, al fine di “correggere” usi linguistici che mirano a valorizzare il solo genere maschile. Ciò pur sempre nella prospettiva di sensibilizzare la comunità accademica alle differenze linguistiche nei vari ambiti, evitando quindi l’imposizione di sanzioni in caso di mancato rispetto.

L’ambito di applicazione investe, anzitutto, tutti gli atti e documenti amministrativi, come bandi di concorso, circolari, modulistica, ma sovente includono anche la comunicazione istituzionale sui siti web delle singole università.

Tra le linee guida esaminate si riscontra una struttura per la gran parte molto simile. Viene prevista una parte introduttiva, in cui vengono recepiti i principi metodologici fissati della dottrina linguistica. In particolare, sul punto frequentissimi sono i riferimenti alle *Linee Guida sul linguaggio amministrativo* della Professoressa Robustelli. La seconda parte, invece, è quasi sempre connotata da profili pratici, in cui vengono tracciate strategie concrete sul come operare le revisioni linguistiche, fornendo a tal fine anche utili esempi delle diverse tipologie di atto³¹.

Quanto alle soluzioni correttive che vengono proposte, queste si sviluppano, *in primis*, sulla tecnica linguistica del c.d. sdoppiamento³², che si articola o in un’enunciazione estesa delle parole, sia al maschi-

30. Tra questi, senza pretesa di completezza, vi sono: l’Università degli Studi di Milano (Linee guida per l’adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell’Università degli Studi di Milano, delibera del Senato Accademico in data 16.6.2020 e del Consiglio di Amministrazione in data 28.7.2020), l’Università degli Studi di Torino (Un approccio di genere al linguaggio amministrativo, luglio 2015), l’Alma Mater Studiorum di Bologna (Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell’Università di Bologna, 2020), l’Università degli Studi di Verona (Linee guida per il linguaggio di genere, 2020), l’Università degli Studi di Padova (Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, novembre 2017), l’Università Cà Foscari di Venezia (Linee guida per il linguaggio di genere), l’Università della Calabria (Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale), l’Università degli Studi di Ferrara (Prontuario dell’Università degli Studi di Ferrara per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili, novembre 2018), l’Università di Siena (Genere e linguaggi. Linee Guida per un Linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo, maggio 2021), l’Università degli Studi dell’Aquila (Per un uso della lingua italiana rispettoso dei generi, luglio 2020).

31. Inoltre, alcuni casi questa seconda parte viene preceduta da una analisi critica dei testi regolamentari vigenti. Si v. in particolare le linee guida di Torino, *cit.*

32. Cfr. Prontuario dell’Università degli Studi di Ferrara, *cit.*

le sia al femminile, oppure attraverso una formula abbreviata (e cioè inserendo al termine della parola anche la desinenza relativa all'altro genere, o antepoendo il doppio articolo alle parole che restano invariate nelle due forme).

In aggiunta, viene auspicato l'utilizzo di espressioni prive di riferimenti al genere (*soggetto, individuo*), o di pronomi indefiniti e indeterminati (*chi, coloro, chiunque*), oppure ancora nomi collettivi riferiti al ruolo o alla professione (*personale docente, personale tecnico, direzione, segreteria, presidenza*).

In ultima istanza, ovverosia ove non risulti applicabile nessuna delle regole precedenti, si consente l'uso del maschile "non marcato", che proprio in virtù della sua funzione di *extrema ratio* può essere definito come "inclusivo".

Altri due ambiti specifici in cui emerge il tema del linguaggio discriminatorio riguardano, da un lato, la comunicazione istituzionale e, dall'altro, i diplomi di laurea.

Quanto al primo ambito, solo alcune linee guida³³ prevedono precise azioni correttive per i siti web e le pagine dei *social network* delle università italiane³⁴. In particolare, un aspetto che emerge dai siti web riguarda il genere adoperato nella definizione delle qualifiche del personale universitario, che risulta essere prevalentemente quello maschile, talvolta impiegato al plurale.

Dalla consultazione di circa 40 siti web delle maggiori università italiane, quella descritta è la tendenza che si riscontra nell'80% dei casi, a fronte della restante parte (poco meno di 10 su 40) ove, invece, viene indicato il ruolo o la carica assunta dai suoi membri con modalità rispettose della diversità di genere.

Mentre, con riguardo ai diplomi di laurea, si riscontra un uso indistinto dell'abbreviazione "*dott.*" sia per gli uomini che per le donne. Sul punto, nonostante non vi sia una particolare menzione nei documenti di indirizzo, si registrano notevoli passi in avanti e molte università stanno procedendo alla rettifica dei certificati di laurea.

Nel 2012 sul tema della rettificazione del genere nei diplomi di laurea è intervenuto un provvedimento del Garante della Privacy³⁵.

33. Cfr. Linee guida della Ca' Foscari e dell'Università degli Studi di Bologna.

34. Sul tema si v. C. Siccardi, *Il linguaggio misogino sui social network: un fenomeno che tocca le Università?*, in questo volume.

35. Garante per la protezione dei dati personale, provvedimento n. 341 del 15 novembre 2012. A commento, G. Penzo Doria, S. Bussani, *Trattamento dei dati sensibili*

La decisione sollecitata da un chiarimento richiesto dall'Università di Pisa riguardava il caso di uno studente che dopo la laurea concludeva il suo processo di transizione (aveva anche ottenuto il provvedimento di rettifica da parte dell'autorità giudiziaria) e successivamente chiedeva all'ente universitario la modifica del diploma di laurea. L'Ateneo con una nota al Garante chiedeva se nel caso di specie bastasse rettificare il certificato di laurea, oppure se fosse necessaria la ristampa dello stesso. L'Autorità ha optato per questa seconda alternativa, ritenendo che i dati idonei a rivelare l'identità di genere degli/delle interessati/e fossero da qualificarsi come sensibili. Ciò comportando, da un lato, che la scelta di ristampa del certificato assicura un maggior rispetto della dignità del soggetto che ne fa richiesta, dall'altro, anche l'impiego da parte dell'amministrazione di una particolare cautela nella modifica della documentazione interessata dimodoché non venisse rivelata l'avvenuta rettificazione di sesso della richiedente.

5. Segue (...) focus sull'Università degli Studi di Milano

Tra le *best practice* relative al mondo dell'università possono essere ricomprese alcune azioni strategiche intraprese dall'Università degli Studi di Milano.

In primis merita menzione la delibera sul linguaggio di genere, proposta della Prorettrice con delega alla trasparenza, legalità e parità dei diritti, Professoressa Marilisa D'Amico, e approvata dai massimi organi accademici nell'estate del 2020, e che presenta il pregio di segnalare una pluralità di azioni strategiche volte a porre rimedio alle discriminazioni di genere che si compiono per mezzo del linguaggio.

In particolare, si prevede: «l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano richiede l'istituzione di un tavolo permanente con il compito di implementare le seguenti azioni:

- a) ideare e realizzare un programma di formazione per le risorse umane dell'ente, a tenore culturale e linguistico, per il superamento

nei diplomi di laurea. Il provvedimento del Garante Privacy in merito all'annotazione del cambio di genere sui documenti universitari, online su [filodiritto](#), 15 gennaio 2013.

- del divario di genere nel linguaggio dell'Ateneo, sia amministrativo che in senso lato istituzionale;
- b) produrre un vademecum operativo per il trattamento della casistica più rilevante;
 - c) pianificare la revisione dei testi amministrativi in vigore e della modulistica diretta alle utenti e agli utenti dei servizi dell'Ateneo;
 - d) monitorare l'andamento di questi processi, anche mediante un adeguato set di indicatori, identificando ambiti di sviluppo e miglioramento, restituendo l'esito dei progressi compiuti al Magnifico Rettore con una relazione annuale;
 - e) promuovere l'adozione della parità di genere nella comunicazione istituzionale e amministrativa da parte di enti, aziende e istituzioni partecipate»³⁶.

Il processo di implementazione della delibera in questione non è ancora terminato, e ad oggi è in fase di approvazione il *vademecum* relativo alle ipotesi più importanti d'intervento. Occorre, segnalare un aspetto molto positivo in tema di certificati di laurea, i quali adesso recano l'abbreviazione di "dott.ssa" per le studentesse che si laureano presso l'Università degli Studi di Milano.

Per completare il quadro, è possibile notare che tra i regolamenti dell'Università degli Studi di Milano ci sono degli esempi virtuosi di rispetto delle differenze linguistiche legate al genere.

Primi fra tutti, vi sono *il Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione*³⁷ e il *Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per soggetti in transizione di genere*³⁸. In particolare, l'alternanza di genere viene rispettata sia attraverso l'utilizzo della doppia desinenza o del doppio articolo ("il/la richiedente", o "impiegato/a"), sia anche riportando per esteso entrambe le opzioni ("il professore e la professoressa", o "lo studente e la studentessa").

36. Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano, *op. cit.*

37. DR n. 758 del 10 febbraio 2020.

38. DR n. 2588 del 19 luglio 2018. In particolare, il regolamento sulle carriere *alias* consente alle persone in transizione di richiedere la rettifica del libretto universitario con l'indicazione del sesso in cui gli studenti e le studentesse si identificano, senza che tale percorso di transizione sia stato completato. Per una mappa dei regolamenti sulle carriere *alias* degli atenei italiani si v. <https://universitrans.it/>.

6. Considerazioni conclusive

Nel corso degli anni le differenze di genere hanno acquisito una maggiore *effettività* e *visibilità* nell'ambito del linguaggio burocratico dell'amministrazione statale. In ossequio al principio di chiarezza, infatti, le pubbliche amministrazioni hanno avuto significative occasioni di intervento, per sensibilizzare e promuovere la parità nel linguaggio. Dimostrando così, nell'ambito del più ampio fenomeno di semplificazione, che chiarezza e parità sono due facce della stessa medaglia. E tale binomio risulta ancora più cruciale laddove collocato nell'ambito dell'educazione scolastico-universitaria, in cui l'esigenza di diffondere una *cultura di genere* risulta sicuramente più pregnante in una prospettiva di lungo periodo.

Ma se molti passi in avanti sono stati compiuti, molti altri sono ancora attesi, affinché il *lessico della differenza* prenda uso comune.

In questa prospettiva, quindi, ci si auspica il progressivo avanzamento dei processi di revisione ed aggiornamento dei testi regolamentari e normativi, che si ritrovano a tutti i livelli dell'amministrazione statale. Ciò nella convinzione che il linguaggio inclusivo potrà costituire un tassello significativo per realizzare una società *del domani* che sia sempre più improntata al principio di uguaglianza.

GENERE E DENOMINAZIONI DI PERSONA: FRA LINGUISTICA E DIRITTO, FRA LINGUE E LEGGI¹

Valentina Crestani

SOMMARIO: 1. Introduzione. - 2. Corpus e metodologia. - 3. Analisi linguistica. - 4. Osservazioni conclusive.

1. Introduzione

Il seguente contributo tematizza il concetto di genere delle denominazioni di persona quale concetto interdisciplinare fra l'ambito linguistico e quello giuridico.

Nell'ambito linguistico, il genere è inteso in primis in ottica prettamente grammaticale, trattandosi di una proprietà inerente a ogni nome. *Vater* e *padre* sono, ad esempio, di genere grammaticale maschile (genere evidenziato negli eventuali articoli anteposti *der* e *il*): il significato di "uomo che ha generato uno o più figli"² è veicolato dal nome stesso. Il genere grammaticale non apporta, infatti, alcun significato: costituiscono un'eccezione i nomi di genere comune quali *der/die Angestellte*, *il/la titolare*, in cui gli elementi che si accordano con il nome esprimono a livello formale l'opposizione di genere naturale³.

1. Il presente saggio presenta i risultati di una parte della ricerca condotta nell'ambito del progetto interdisciplinare ed interdipartimentale *DIR-LING+*, finanziato tramite bando competitivo SEED 2019 dell'Università degli Studi di Milano (*principal investigator*: Valentina Crestani).

2. <https://www.treccani.it/vocabolario/padre/> (data di ultimo accesso: 19.06.2021).

3. Per un approfondimento sulla differenziazione terminologica fra genere grammaticale (*Genus* in tedesco, *grammatical gender* in inglese) e genere naturale (*Sexus* in tedesco, *natural gender* in inglese) si confrontino a titolo esemplificativo Bußmann (1995) per il tedesco e l'inglese; Nübling (2018) e Crestani (2019) per il tedesco;

Nell'ambito giuridico, il genere è inteso, se si considerano i testi normativi quali le leggi⁴, come:

- A. utilizzo del genere per le denominazioni di persona;
- B. normazione della parità di genere.

Mentre il primo uso riguarda tutti i testi normativi in cui occorrono denominazioni di persona, il secondo è espresso specificatamente nelle leggi o negli articoli di legge (ad esempio nell'art. 3 della Costituzione italiana e nell'art. 3 del *Grundgesetz* tedesco) relative al tema. Il linguaggio giuridico in generale (comprendente, dunque, i vari tipi di testi giuridici) è caratterizzato da una presenza dominante di forme al maschile generico⁵: si tratta di nomi grammaticalmente maschili (*der*

Brambilla, Crestani (2020) per il tedesco e l'italiano. H. Bußmann (1995), *Das Genus, die Grammatik und – der Mensch: Geschlechterdifferenz in der Sprachwissenschaft*, in H. Bußmann, R. Hof (hrsg.), *Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften*, Alfred Kröner Verlag, Stuttgart 1995, pp. 115-160, qui pp. 117-118. H. Kotthoff, D. Nübling, *Genderlinguistik*, Narr Francke Attempo, Tübingen 2018. V. Crestani, *Genus bei nominalen Personenbezeichnungen: Deutsch und Italienisch im Vergleich*, in *Deutsche Sprache*, 4, pp. 311-343. M. Brambilla, V. Crestani, *Il genere nelle denominazioni di persona: grammatiche pedagogiche dell'italiano e del tedesco*, in *Italiano LinguaDue*, 12, n. 1, pp. 210-242 (<<https://riviste.unimi.it/index.php/promoitals/article/view/14008>>).

4. Mortara Garavelli suddivide i testi giuridici in tre categorie: testi normativi, interpretativi e applicativi. Rifacendosi alla tipologia proposta da Sabatini basata sul criterio di «rigidità del vincolo che l'autore pone all'interpretazione del lettore», i testi normativi, fra cui le leggi statali e regionali, rientrano nella classe dei testi «molto vincolanti». B. Mortara Garavelli, *Le parole e la giustizia. Divagazioni grammaticali e retoriche su testi giuridici italiani*, Einaudi, Torino 2001, pp. 25-26. Francesco Sabatini, *Analisi del linguaggio giuridico. Il testo normativo in una tipologia generale dei testi*, in Mario D'Antonio (a cura di), *Corso di studi superiori legislativi 1988-89*, Cedam, Padova, 1990, pp. 675-724.

5. Si veda, a titolo esemplificativo, la Costituzione italiana dove ricorrono termini al maschile da interpretare in senso ampio (anche in considerazione del periodo storico in cui la Costituzione è stata redatta): *lo straniero* (art. 10) è da leggersi come *lo straniero e la straniera*, *il lavoratore* (art. 36) come *il lavoratore e la lavoratrice*. In particolare, l'art. 3 contiene forme al maschile: si tratta di sostantivi (*cittadini, lavoratori*) e delle relative forme di congruenza (*tutti i, eguali*). La Costituzione rimarca la parità di donne e uomini tramite l'espressione *senza distinzione di sesso*. Differente è l'art. 3 del *Grundgesetz* (Legge fondamentale) tedesco che riporta forme neutre dal punto di vista semantico (*Mensch* "persona", *niemand* "nessuno") e forme binomiali (*Männer und Frauen* "uomini e donne", *Frauen und Männer* "donne e uomini"). Il *Grundgesetz* focalizza espressamente la parità fra uomini e donne: *Männer und Frauen sind gleichberechtigt*. La parità espressamente esplicitata fra uomini e donne è presente in altri articoli della Costituzione: art. 48 (1) *Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno [...]*; art. 51 (1) *Tutti i cittadini*

Bürger, il cittadino) da leggere dal punto di vista referenziale come maschili e femminili (dunque *il cittadino e la cittadina*) sia nella lingua tedesca che in quella italiana.

L'uso del maschile generico è un uso tradizionale, come riporta l'*Handbuch der Rechtsförmlichkeit*⁶. Questo manuale, redatto dal Ministero Federale della Giustizia tedesco nel 2008 (terza edizione), conta 300 pagine, di cui 4 dedicate alla *Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern* "parità di trattamento linguistico di donne e uomini". Qui si precisa che, nei casi in cui non sia espresso o sia ignoto il sesso biologico della persona denominata oppure questo non sia importante, l'uso del maschile generico può essere giustificato: le espressioni *der Eigentümer* "il proprietario" e *der Mieter* "il locatario" possono essere intese come indicanti un uomo e/o una donna (dunque persone fisiche) oppure persone giuridiche (ad esempio una società). Il manuale rimarca, tuttavia, anche che la dominanza di maschili generici può dare l'impressione che le donne siano tralasciate oppure solo *mitgemeint* ossia incluse in modo secondario. Il pari trattamento linguistico di donne e uomini (che *dovrebbe*⁷ essere osservato nelle nuove proposte di legge) non può, tuttavia, andare a discapito della comprensibilità. Per l'uso delle denominazioni di persona valgono, quindi, specificatamente per i testi giuridici⁸, le seguenti indicazioni: rispetto della chiarezza (le forme doppie strutturate come *der Käufer und/oder die Käuferin* non sono ammesse); rispetto della comprensibilità anche nel caso in cui il testo venga letto oralmente; conformità all'utilizzo comune. Il manuale sottolinea che l'evidenziazione del sesso di una persona naturale tramite esplicitazioni linguistiche non deve necessariamente sussistere se si intendono sia persone fisiche che

*dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici [...]. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini; art. 117 Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica. Per un'analisi della Costituzione si veda Cavagnoli. S. Cavagnoli, *Linguaggio giuridico e lingua di genere: una simbiosi possibile*, Edizioni dell'Orso, Alessandria, 2013, pp. 101-118.*

6. *Handbuch der Rechtsförmlichkeit*, 2008, Bundesministerium für Justiz, <http://bdr.bmj.de/vorwort.html>, pp. 51-54 (data di ultimo accesso: 19.05.2021).

7. Il manuale utilizza il verbo *sollen* (*Gesetzentwürfe sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen*), evidenziando, quindi, una modalità deontica più debole rispetto al verbo *müssen*.

8. Si noti che il termine utilizzato nel manuale è quello generico di *Rechtstexte*.

persone giuridiche. Un esempio: *Arbeitgeber* “datore di lavoro” per persone naturali o giuridiche; *Bürger und Bürgerinnen* “cittadini e cittadine” (esclusivamente persone naturali). Le forme doppie, se utilizzate in modo continuo in una legge, *possono* rendere i testi poco chiari e distogliere l’attenzione di chi legge dai contenuti della legge stessa: l’indicazione è pertanto quella di utilizzare le forme doppie occasionalmente per dare spazio alle forme dal valore neutrale quali *Person* “persona” e *Mitglied* “membro”. Interessante è comunque l’attenzione posta al fatto che, nel caso di modifica di una legge, dove occorrono maschili generici e forme doppie, i maschili generici dovrebbero essere sostituiti tramite denominazioni neutrali semanticamente oppure tramite parafrasi creative⁹. La modifica è indicata anche per le leggi che contengono denominazioni di professioni, di cariche istituzionali e di funzioni. Un esempio: *Wer die Berufsbezeichnung “Hebamme” oder “Entbindungspfleger” führen will, bedarf der Erlaubnis* “Chiunque voglia usare il titolo professionale di “ostetrica” o “ostetrico” necessita di un permesso”. Vi è, inoltre, una specifica indicazione per il riferimento esclusivo agli uomini da marcarsi con l’aggettivo *männlich* “maschile” oppure con avverbi quali *nur* “solamente” e *ausschließlich* “esclusivamente”. La *Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien* (GGO) (Regolamento generale dei Ministeri Federali) riporta:

9. Per parafrasi creative, il manuale (p. 52) intende forme che consentono di evitare l’uso diretto delle denominazioni di persona, ad esempio tramite l’utilizzo del pronome *wer* seguito dai complementi necessari e dal verbo: *wer den Vorsitz führt* “chi presiede” invece di *der/die Vorsitzende* “il/la presidente”. L’utilizzo di *wer* non viene, invece, menzionato dai manuali in lingua tedesca per una scrittura orientata al linguaggio di genere (ad esempio Diewald, Steinhauer 2020) che propongono soluzioni alternative. *Wer* è un pronome difettivo dal punto di vista morfologico in quanto è al solo genere maschile e non presenta forme al plurale (cfr. Pittner 1996): nel caso di presenza di un pronome possessivo, questo è declinato al maschile (a), mentre nel caso di presenza di un predicativo, questo può essere di forma femminile (b): a. *Wer sich weigere, sein Gerät durchsuchen zu lassen, könnte als Ausländer ohne dauerhafte Aufenthaltserlaubnis wieder zurückgeschickt werden* (Die Zeit 08.01.2018, Korpus Die Zeit (1946-2018)) “Chi si rifiuta di far analizzare il proprio dispositivo potrebbe essere rimandato indietro come straniero senza permesso di soggiorno permanente”; b. *Wer aber morgens immer die erste und abends die letzte ist, gilt als Streberin* (esempio da Pittner 1996) “Tuttavia, chi ogni mattino è sempre la prima e ogni sera sempre l’ultima è considerata un’arrivista”. G. Diewald, A. Steinhauer, *Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern*, Duden, Berlin, 2020. K. Pittner, *Zur morphologischen Defektivität des Pronomens wer*, in *Deutsch als Fremdsprache*, vol. 33, n. 2, 1996, pp. 73-77.

«Gesetzentwürfe sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen»¹⁰.

In Italia, la *Circolare sulle regole e raccomandazioni per la formulazione tecnica dei testi legislativi* emanata nel 2001 contestualmente dalle tre istituzioni che esercitano il potere legislativo (Camera dei Deputati, Senato della Repubblica e Governo-Presidenza del Consiglio dei Ministri) non menziona nulla in merito all'utilizzo di formule che tengano conto di una parità linguistica fra uomini e donne.¹¹ Nel manuale dell'*Osservatorio Legislativo Interregionale* (OLI), noto anche come manuale Rescigno¹², il paragrafo 14 *Espressioni non discriminatorie* è declinato in due punti: il primo indica di evitare le espressioni discriminatorie¹³, mentre il secondo precisa che è preferibile usare espressioni che permettono di evitare il maschile generico. In alcuni casi, la sostituzione del maschile generico è un processo semplice (ad esempio *dimissioni volontarie della lavoratrice e del lavoratore*), in altri può portare a un appesantimento del testo¹⁴.

La situazione è differente in Germania e in Italia non solo per le indicazioni sulla scrittura delle leggi dal punto di vista della parità di genere¹⁵, ma anche dal punto di vista del linguaggio stesso e dell'atten-

10. Traduzione: “Le proposte di legge dovrebbero esprimere l’uguaglianza tra donne e uomini nel linguaggio”.

11. Per un approfondimento cfr. Di Porto. V. Di Porto (2011), *Le regole per la redazione dei testi normativi statali*, in R. Libertini (a cura di), *Il linguaggio e la qualità delle leggi*, REI, Padova, pp. 21-25.

12. Il manuale concerne solo le leggi regionali.

13. Questo punto non è, tuttavia, specifico per il concetto di genere, ma è applicabile ai vari tipi di discriminazione (lingua, religione, disabilità ecc.).

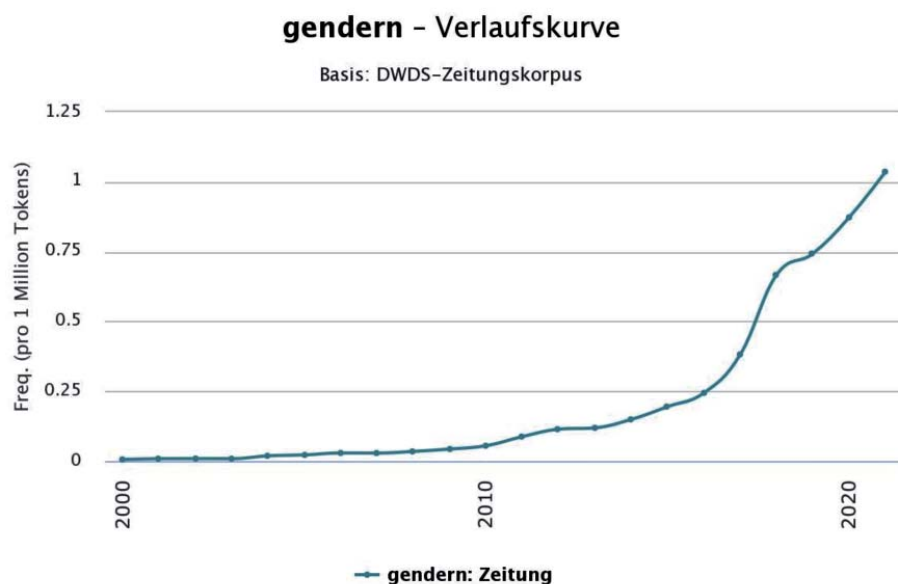
14. C. Robustelli, *Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico*, in R. Zaccaria (a cura di), *La buona scrittura delle leggi*, Camera dei Deputati, Roma, 2012, pp. 181-198, qui pp. 191-192.

15. Si noti anche che in Germania nel 2018 è entrato in vigore il riconoscimento legale del terzo sesso (*divers*) che supera la dicotomia *männlich* “maschile” versus *weiblich* “femminile”. Si confronti il modificato *Personenstandsgesetz* “Legge sullo stato civile”: la modifica concerne l’articolo 22 («Fehlende Angaben») che prevede la mancata indicazione del sesso alla nascita laddove al bambino non possa essere attribuito né il sesso femminile né quello maschile («Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden»). Inoltre, è stato inserito un nuovo articolo 45b «Erklärung zur Geschlechtsangabe und Vornamensführung bei Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung» “Dichiarazione relativa all’attribuzione del sesso e all’indicazione del nome proprio nelle persone con variazioni della differenziazione sessuale” che dà ampio spazio all’autodeterminazione delle persone in ordine alla propria identità di

zione rivolta a questo aspetto nell’ottica della ricerca – anche in senso divulgativo – di area linguistica:

A. La differenza più evidente fra tedesco ed italiano a livello di lessico è la terminologizzazione del procedimento per cui si adottano formulazioni linguistiche che esplicitano un pari trattamento di donne e uomini e delle persone di qualsiasi genere. Il tedesco utilizza il verbo *gendern* (che dagli inizi degli anni Duemila in poi ha avuto una crescita nella frequenza d’uso, cfr. fig. 1), mentre la lingua italiana ricorre a forme analitiche quali *usare il linguaggio di genere*, *usare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, *adottare un pari trattamento linguistico*¹⁶.

Fig. 1 – Frequenza del verbo *gendern* dal 2000 al 2021 nel corpus DWDS-Zeitungskorpus



genere: esso contempla la facoltà di ottenere la rettifica della registrazione di nascita (tramite sostituzione dell’indicazione del sesso con un’altra secondo la tripartizione maschile, femminile, diverso) e, conseguentemente, del nome proprio.

16. In tedesco, oltre al verbo *gendern*, sono utilizzate espressioni comparabili a quelle italiane. Ad esempio, nel corpus di linee guida sul linguaggio di genere pubblicate dagli Atenei pubblici tedeschi (cfr. Brambilla, Crestani in questo volume) ricorre *geschlechtergerechte Sprache verwenden* “utilizzare un linguaggio rispettoso del genere”. M. Brambilla, V. Crestani, *Scrivere, parlare e rappresentare con il linguaggio di genere: analisi linguistica di linee guida di Atenei tedeschi*, in questo volume.

B. La seconda differenza fra Germania e Italia è l'attenzione rivolta dalle istituzioni linguistiche al tema: fra i punti chiave di ricerca della *Gesellschaft für Deutsche Sprache – GfdS* (Società per la lingua tedesca) evidenziati nel sito della stessa si ritrova quello della *geschlechtergerechte Sprache*¹⁷ “linguaggio rispettoso del genere”. Fra le varie attività, la GfdS ha pubblicato le *Gender-Leitlinien*, linee guida per l'uso del genere, dove essa descrive le molteplici possibilità linguistiche e ne offre una valutazione d'uso. Il *Verein Deutsche Sprache* (Associazione Lingua Tedesca) ha, fra i suoi gruppi di lavoro che si occupano di vari aspetti relativi alla lingua tedesca¹⁸, quello dedicato al *Deutsch in der Öffentlichkeit* (tedesco utilizzato nella sfera pubblica), di cui la *Gendersprache* “linguaggio di genere” costituisce un sottogruppo. Il *Verein* dichiara apertamente la sua contrarietà all'uso della stessa. In Italia, l'*Accademia della Crusca* propone, nella sezione *Archivio* del suo sito web, interventi dedicati all'uso delle forme femminili, soprattutto per i nomi di professione¹⁹, ma non dedica una sezione specifica al tema del linguaggio di genere. Ulteriori contributi si trovano nella sezione *Consulenza linguistica* che risponde a domande poste da parte degli utenti sugli usi linguistici²⁰.

17. <https://gfdS.de/schwerpunkt-gendering/> (data di ultimo accesso: 21.06.2021).

18. <https://vds-ev.de/arbeitsgruppen/#> (data di ultimo accesso: 21.06.2021).

19. C. Marazzini, C. Robustelli, *Forestierismi e professioni femminili: due settori degni di attenzione*, testo disponibile al sito: <https://accademiadellacrusca.it/it/contenuti/forestierismi-e-professioni-femminili-due-settori-degni-di-attenzione/7394> (data di ultimo accesso: 21.06.2021). C. Robustelli, *Infermiera sì, ingegnera no?*, testo disponibile al sito: <https://accademiadellacrusca.it/it/contenuti/infermiera-s-ingegnera-no/7368> (data di ultimo accesso: 21.06.2021).

20. Si riportano di seguito i contributi dal 2019 al 2021 (giugno): *Anche un ricco ereditiere potrebbe sposare la sua maggiordoma*, testo disponibile al sito: <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/anche-un-ricco-ereditiereem-potrebbe-sposare-la-sua-emmaaggiordomaem/2971> (data di ultimo accesso: 23.06.2021); *Qual è il femminile di cavaliere?*, testo disponibile al sito: <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/qual-il-femminile-di-emcavaliereem/2932> (data di ultimo accesso: 23.06.2021); *Parroca*, testo disponibile al sito: <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/emparrocaem/2837> (data di ultimo accesso: 23.06.2021); *Professioni e mestieri al femminile: il caso di falegname (e anche di legnaiolo, carpentiere, fabbro, muratore, controllore)*, testo disponibile al sito: <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/professioni-e-mestieri-al-femminile-il-caso-di-emfalegnameem-e-anche-di-emlegnaioloem-emcarpentieree/2821> (data di ultimo accesso: 23.06.2021); *La Cantantessa è una (e gli Studentessi sono solo canzonette)*, testo disponibile al sito: <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/la-emcantantessaem--una-e-gli-emstudentessiem-sono-solo-canzonette/1585> (data di ultimo accesso: 23.06.2021).

C. La terza differenza evidente fra tedesco ed italiano e fra Germania ed Italia è l'attenzione dedicata dalla ricerca linguistica al tema del genere delle denominazioni di persona. Per il tedesco si può individuare un'evoluzione diacronica che ha accompagnato gli studi di linguistica dalla fine degli anni Settanta del secolo scorso con i primi contributi della linguistica femminista²¹ improntati a una maggiore visibilità linguistica delle donne e le repliche critiche ad essi²² per arrivare agli ultimi anni dove permane la centralità della visibilità delle donne accanto a un ampliamento del tema dovuto a un superamento del binarismo maschile-femminile. Si annoverano monografie, curatele e numeri speciali di riviste scientifiche sulla *Genderlinguistik*²³ "linguistica di genere". Per la ricerca sulla lingua italiana non vi è, invece, uno sviluppo paragonabile: i primi studi sono individuabili a partire dalla fine degli anni Ottanta del secolo scorso²⁴. Negli ultimi dieci anni si annoverano alcuni studi sul genere nel linguaggio giuridico e in quello amministrativo²⁵, oltre che nel linguaggio standard orientati anche al concetto di sessismo linguistico²⁶.

21. Fra questi si segnalano: S. Trömel-Plötz, *Linguistik und Frauensprache*, in *Linguistische Berichte*, vol. 57, 1978, pp. 49-68; L. Pusch, *Das Deutsche als Männersprache*, Suhrkamp, Frankfurt a.M., 1984.

22. Fra queste si segnalano: H. Kalverkämper, *Die Frauen und die Sprache*, in *Linguistische Berichte*, vol. 62, 1979, pp. 55-71. A. Burkhardt, *Frauenlinguistik*, in *Muttersprache*, vol. 95, pp. 309-310. G. Stickel, *Beantragte staatliche Regelungen zur „sprachlichen Gleichbehandlung“*. Darstellung und Kritik, in *Zeitschrift für Germanistische Linguistik*, vol. 16, 1988, pp. 330-355.

23. Fra questi si segnalano: S. Günthner, D. Hüpper, C. Spieß, *Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität*, De Gruyter, Berlin/Boston, 2012. H. Kotthoff, D. Nübling, *Genderlinguistik*, cit. A. Ewels, A. Plewnia, *Themenheft „Sprache und Geschlecht. Beiträge zur Gender-Debatte“*, in *Muttersprache*, vol. 1, 2020. *Gesellschaft für Deutsche Sprache, Themenheft Geschlechtergerechte Sprache*, in *Der Sprachdienst*, vol. 1-2, 2020.

24. Fra questi si segnalano: A. Sabatini, *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, in: Presidenza del Consiglio dei Ministri (a cura di), *Il sessismo nella lingua italiana*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 1987. G. Marcato, *Italienisch: Sprache und Geschlechter. Lingua e sesso*, in G. Holtus, M. Metzeltin, C. Schmitt (hrsg.), *Lexikon der romanistischen Linguistik (LRL), IV*, Niemeyer, Tübingen, 1988, pp. 237-246. A. Cardinaletti, G. Giusti, *Il sessismo nella lingua italiana. Riflessioni sui lavori di Alma Sabatini*, in *Rassegna Italiana di Linguistica Applicata*, vol. 22, n. 2, pp. 169-189.

25. S. Cavagnoli, *Genere e linguaggio giuridico*, cit. C. Robustelli, *Pari trattamento linguistico di uomo e donna*, cit. S. Cavagnoli, *Linguaggio giuridico europeo e italiano nella prospettiva linguistica*, in S. Cavagnoli, L. Mori (eds.), *Gender in legislative languages*, Frank & Timme, Berlin, 2019, pp. 143-182.

26. S. Cavagnoli, F. Dragotto, *Sessismo*, cit.

Partendo da queste osservazioni, il seguente contributo analizza un corpus di testi normativi tedeschi e italiani selezionati per oggetto della normazione: parità di genere e parità per le persone con disabilità.

2. Corpus e metodologia

Il corpus è costituito da leggi federali (Germania) e nazionali (Italia) relative alla parità di genere e alla disabilità:

- *Bundesgleichstellungsgesetz* (BGleiG): si tratta della legge per la parità di trattamento nella pubblica amministrazione e nelle imprese statali in vigore dal 2001 che sostituisce la legge precedente *Frauenförderungsgesetz* del 1994. Il BGleiG è applicato al settore pubblico federale ed esclude sia il settore privato sia il settore pubblico regionale²⁷ (ciascun *Land* è competente ad emanare una propria legge sulla parità di trattamento). Nel maggio 2015 è entrato in vigore il nuovo BGleiG contenuto nel *Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst*.
- *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (AGG): questa legge disciplina varie forme di discriminazione (fra cui anche la disabilità) ed è entrata in vigore nel 2006.
- *Bundesteilhabegesetz* (BTHG): si tratta della legge sul rafforzamento della partecipazione delle persone con disabilità approvata nel 2016 che evidenzia il passaggio da un concetto passivo di *Fürsorge* “assistenza” a un concetto attivo di *Teilhabe* “partecipazione”²⁸.
- *Behindertengleichstellungsgesetz* (BGG): la legge stabilisce la parità di trattamento per le persone con disabilità.
- *Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198*: si tratta di un provvedimento noto come *Codice delle Pari Opportunità* che norma il divieto delle discriminazioni fra uomo e donna.

27. Per un’analisi giuridica della parità di genere in ottica contrastiva si confronti la tesi di laurea di Nitti. M. Nitti, *Discriminazione di genere in Italia e in Germania: una comparazione in prospettiva europea tra Consigliera di Parità e Antidiskriminierungsstelle des Bundes*, testo disponibile al sito: http://www.fuesser.de/fileadmin/dateien/Erasmus/Tesi_Nitti.pdf (data di ultimo accesso: 21.06.2021).

28. Cfr. Brambilla/Crestani (in stampa). M. Brambilla, V. Crestani, *Il Bundesteilhabegesetz: il testo normativo e i suoi dintorni*, in *Studi Germanici – Quaderni dell’AIG*, vol. 4, 2021.

- Legge 5 febbraio 1992, n. 104: è la legge-quadro che regola l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità.
- Legge 12 marzo 1999, n. 68: la legge regola il diritto al lavoro per le persone con disabilità.

L'analisi si concentra sul genere grammaticale delle denominazioni di persona. Le denominazioni di persona in forma sostantivale²⁹, ricavate automaticamente tramite il software *Sketch Engine*³⁰, sono state estratte e classificate manualmente in quattro categorie a seconda del genere grammaticale, verificando sempre il contesto d'uso e differenziando fra singolare e plurale³¹:

1. sostantivi di genere maschile sia denotanti singoli individui (es. *Ehegatte* "coniuge", *genitore*) sia un insieme di individui (*Bundesrat* "Consiglio Federale", *Consiglio*);
2. sostantivi di genere femminile sia denotanti singoli individui (es. *Kandidatin* "candidata", *lavoratrice*) sia un gruppo di individui (es. *Familie* "famiglia", *commissione*);
3. sostantivi di genere neutro (solo per il tedesco) sia denotanti singoli individui (es. *Kind* "bambino/a") sia un gruppo di individui (es. *Bundesministerium* "Ministero federale");
4. forme doppie contenenti un nome al maschile e il corrispondente femminile (*der oder die Beschäftigte* "l'impiegato o l'impiegata", *consigliera o consigliere*). Rientrano in questo gruppo anche i participi sostantivati quali *die Beschäftigten* "i/le dipendenti", *die Wahlberechtigten* "coloro che hanno diritto al voto" che costituiscono il plurale di *der/die Beschäftigte* e *der/die Wahlberechtigte*.

29. Nelle leggi sono presenti forme pronominali quali *wer*, *chi*, *chiunque*, che sono escluse dall'analisi.

30. A. Kilgariff, V. Baisa, J. Bušta, M. Jakubíček, V. Kovář, J. Michelfeit, P. Rychlý, V. Suchomel, *The Sketch Engine: ten years on*, in *Lexicography*, vol. 1, 2014, pp. 7-36.

31. Per il plurale si è considerato, per la lingua tedesca dotata di un sistema convergente, il genere del nome al singolare. Se, ad esempio, un sostantivo mostra la marca del maschile o del femminile al singolare è considerato come maschile o femminile anche al plurale, dove il genere visibile al singolare nell'articolo anteposto è neutralizzato (esempio: *der Mann* "l'uomo", *die Männer* "gli uomini"; *die Frau* "la donna", *die Frauen* "le donne").

3. Analisi linguistica

3.1. Le leggi sulla parità di genere

La tabella 1 riporta le percentuali delle frequenze delle quattro categorie (nomi al singolare) per le tre leggi analizzate (BGleiG, AGG e Codice delle Pari Opportunità).

Tab. 1 – Denominazioni di persona (singolare) in base al genere grammaticale: percentuali

| | Maschili | Femminili | Neutri | Forme doppie |
|-----------------------|----------|-----------|--------|--------------|
| BGleiG | 9% | 83% | 6% | 2% |
| AGG | 48% | 40% | 5% | 7% |
| Cod. Pari Opportunità | 63% | 24% | / | 13% |

Solo nel BGleiG prevalgono i nomi di genere femminile (83%), mentre sia nell'AGG sia nel *Codice delle Pari Opportunità* i nomi di genere maschile mostrano le percentuali maggiori (rispettivamente 48% e 63%). La prevalenza di nomi di genere femminile nel BGleiG è dovuta alla ricorrenza di *Bundesgleichstellungsbeauftragte* “Commissaria Federale per le pari opportunità” (113 occorrenze), a cui è dedicato l'*Abschnitt 5* della legge. Gli altri nomi di genere femminile si riferiscono, oltre che a singole persone (cfr. *Stellvertreterin* “rappresentante”), a gruppi (cfr. *Familie* “famiglia”), a nomi designanti istituzioni ed enti (cfr. *Dienststelle* “ufficio” nell'esempio 1) e a nomi astratti (cfr. *Leitung* “direzione” e *Personalverwaltung* “amministrazione del personale” nell'esempio 2).

1. Die **Dienststelle** muss Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen³². (BGleiG)

32. Traduzione: “L'ufficio deve consentire ai/alle dipendenti con responsabilità familiari o assistenziali la partecipazione alla formazione professionale e a viaggi di lavoro nell'ambito delle possibilità offerte dall'ufficio”.

2. [...] die **Leitung** der Dienststelle sowie die **Personalverwaltung** haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern³³. (BGleiG)

Nell'AGG e nel *Codice delle Pari Opportunità*, fra i nomi di genere maschile, si trovano sia nomi riferiti ad istituzioni e a gruppi istituzionali (cfr. *Bund* e *Comitato*) sia nomi per singoli individui (cfr. *der Benachteiligte* “lo svantaggiato”, *giudice* e *ministro*). I nomi di genere neutro (cfr. *Bundesministerium* “ministero federale”, *Mitglied* “membro”) hanno percentuali simili nelle due leggi tedesche. Le forme doppie hanno, invece, una percentuale maggiore (13%) nel Codice italiano rispetto alle percentuali delle due leggi tedesche: prevale la forma *consigliera o consigliere* (28 occorrenze). Tale prevalenza numerica è motivata dal fatto che essa indica una figura specifica, ossia quella della consigliera o del consigliere di parità. A livello nazionale, si tratta di una «figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, regolamentata dal D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni»³⁴.

La tabella 2 riporta le percentuali delle quattro categorie (nomi al plurale) per le tre leggi analizzate. Differentemente da quanto osservato per i nomi al singolare, per i nomi al plurale si nota una distribuzione identica di forme doppie e nomi di genere femminile nel BGleiG (44%) e una percentuale maggiore di nomi di genere femminile nell'AGG (38%). Come al singolare, la percentuale maggiore è quella dei nomi di genere maschile nel *Codice* (49%).

Tab. 2 – Denominazioni di persona (plurale) in base al genere grammaticale: percentuali

| | Maschili | Femminili | Neutri | Forme doppie |
|-----------------------|----------|-----------|--------|--------------|
| BGleiG | 6% | 44% | 6% | 44% |
| AGG | 19% | 38% | 10% | 33% |
| Cod. Pari Opportunità | 49% | 32% | / | 19% |

33. Traduzione: “[...] **la direzione dell'ufficio e l'amministrazione del personale** promuovono il raggiungimento degli obiettivi della presente legge”.

34. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx#:~:text=La%20Consigliera%20Nazionale%20di%20Parit%C3%A0,198%2F2006%20e%20successive%20modificazioni> (data di ultimo accesso: 01.07.2021).

Fra le forme doppie, si trova il binomio³⁵ *Frauen und Männer*, che ricorre 28 volte all'interno del BGleiG sempre nella stessa sequenza dei componenti, mentre nell'AGG (3 occorrenze) si trova anche la forma *Männer und Frauen*. Anche il *Codice delle Pari Opportunità* utilizza il binomio non solo nella sequenza *donne e uomini* ma anche in un ordine invertito. In questa legge, i nomi di genere femminile hanno una percentuale maggiore rispetto alle forme doppie, dato che nomi collettivi (*associazioni, aziende, organizzazioni*) presentano un numero elevato di occorrenze. Si osservano comunque anche nomi per individui: *donne* (13 occorrenze), *lavoratrici* (5 occorrenze), *persone* (9 occorrenze).

3.2. Le leggi sulla disabilità

La tabella 3 riporta le percentuali delle quattro categorie (nomi al singolare) per le quattro leggi analizzate (BTHG, BGG, Legge 104, Legge 12 marzo 1999). Sia nelle leggi tedesche che in quelle italiane la percentuale maggiore dei nomi considerati è costituita dai maschili. Le percentuali sono simili nelle leggi tedesche così come in quelle italiane. La predominanza nelle leggi tedesche è motivata dalla presenza di sostantivi denotanti persone giuridiche come *Träger* (esempio 3), *Rehabilitationsträger* (esempio 4) e *Leistungsanbieter* (esempio 5), ma anche sostantivi collettivi quali *Betrieb* “azienda” e *Werkstattrat* “Consiglio del laboratorio protetto”.

35. I binomi sono formule fisse caratterizzate dalla presenza di una coppia di nomi coordinati fra di loro e il cui ordine di sequenza dipende da principi formali (ad esempio fonologici) e da principi semantici e sociali, fra cui animato prima dell'inanimato e uomo prima di donna. Come altre forme quali *Sehr geehrte Damen und Herren* “gentili signore e signori”, *Frauen und Männer* segue un ordine inverso giustificabile con l'oggetto della legge, ossia eliminare le forme di discriminazione soprattutto verso le donne. Si confronti Nübling per i binomi in tedesco e Masini per i binomi in italiano. D. Nübling, *Genderlinguistik*, cit. pp. 158-162. F. Masini, *Binomial Constructions: Inheritance, Specification and Subregularities*, in *Lingue e Linguaggio*, vol. 2, 2006, pp. 207-232.

Tab. 3 – Denominazioni di persona (singolare) in base al genere grammaticale: percentuali

| | Maschili | Femminili | Neutri | Forme doppie |
|---------------------|----------|-----------|--------|--------------|
| BTHG | 46% | 38% | 15% | 1% |
| BGG | 43% | 41% | 9% | 7% |
| Legge 104 | 64% | 34% | / | 2% |
| Legge 12 marzo 1999 | 65% | 35% | / | 0% |

3. Ist ein gewöhnlicher Aufenthalt im Bundesgebiet nicht vorhanden [...], ist **der Träger der Eingliederungshilfe** örtlich zuständig, in dessen Bereich sich die leistungsberechtigte Person tatsächlich aufhält³⁶. (BTHG)

4. Die Bundesagentur für Arbeit ist auch **Rehabilitationsträger** für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben [...], sofern nicht **ein anderer Rehabilitationsträger** zuständig ist³⁷. (BTHG)

5. Werden Teile einer Leistung im Verantwortungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder **eines anderen Leistungsanbieters** erbracht, so bedarf die Leistungserbringung der Zustimmung **des unmittelbar verantwortlichen Leistungsanbieters**³⁸. (BTHG)

Sostantivi denotanti persone fisiche come *Mensch* “persona”, *Arbeitnehmer* “lavoratore”, *Arzt* “medico” e *Inklusionsbeauftragter* “responsabile dell’inclusione” presentano, invece, un numero di occorrenze decisamente inferiori (esempi 6 e 7).

6. **Der Inklusionsbeauftragte** soll nach Möglichkeit selbst **ein schwerbehinderter Mensch** sein³⁹. (BTHG)

7. [...] aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten **des Arbeitnehmers** liegen [...]⁴⁰. (BTHG)

36. Traduzione: “Se non vi è residenza abituale nel territorio federale [...], **Pistituzione di assistenza all’integrazione** è quella responsabile localmente per la zona in cui la persona avente diritto alle prestazioni soggiorna di fatto”.

37. Traduzione: “L’Agenzia Federale per il Lavoro è anche **l’agenzia di riabilitazione** per le prestazioni ai fini della partecipazione alla vita lavorativa [...], a meno che **un’altra agenzia di riabilitazione** sia responsabile”.

38. Traduzione: “Se parti di una prestazione sono erogate sotto la responsabilità di un laboratorio protetto o di **un’altra struttura che eroga le prestazioni**, l’erogazione della prestazione necessita del consenso **della struttura** direttamente responsabile”.

39. Traduzione: “**Il responsabile dell’inclusione** dovrebbe, se possibile, essere egli stesso **una persona con disabilità grave**”.

40. Traduzione: “per motivi legati alla persona o al comportamento **del lavoratore**”.

Differentemente, nelle leggi italiane, la predominanza dei maschili è dovuta non tanto a sostantivi per persone giuridiche (*INAIL, INPS, organismo*) ma soprattutto a sostantivi per persone fisiche (*ministro, genitore, disabile, lavoratore, richiedente, figlio*):

8. **Il lavoratore** di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere. (Legge 104)

9. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, **il richiedente** decade dalla riserva di somme operata in suo favore. (Legge 12 marzo 1999)

Sia nelle leggi tedesche che in quelle italiane, la seconda categoria più rappresentata è quella dei femminili: anche per questo gruppo, per le leggi tedesche, si osserva, con l'eccezione di alcuni lessemi denotanti persone fisiche (ad esempio *Frauenbeauftragte* "rappresentante delle donne", *Stellvertreterin* "supplente", *Mutter* "madre"), la prevalenza di sostantivi collettivi per persone giuridiche (ad esempio *Bundesagentur* "Agenzia federale", *Werkstatt* "laboratorio protetto") e di sostantivi astratti, ad esempio *Schwerbehindertenvertretung*:

10. Bei der oder dem Beauftragten der Bundesregierung [...] wird eine **Schlichtungsstelle** zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten [...] eingerichtet⁴¹. (BGG)

11. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist **die Schwerbehindertenvertretung** nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung **der Schwerbehindertenvertretung** ausdrücklich ablehnt⁴².

I sostantivi di genere neutro sono poco rappresentati in entrambe le leggi tedesche, mentre le forme doppie costituiscono la percentuale minore (1% nel BTHG, 7% nel BGG, 2% nella Legge 104 e 0% nella Legge 12 marzo 1999). Nella Legge 104, tali forme sono presenti nelle parti aggiunte successivamente all'anno di entrata in vigore della legge e costituiscono un esempio di attenzione alla parità linguistica di genere:

41. Traduzione: "Una **commissione di conciliazione** per la risoluzione extragiudiziale delle controversie è istituita presso il commissario/la commissaria del governo federale [...]".

42. Traduzione: "Nel caso di candidature di persone con disabilità grave, **l'organo di rappresentanza delle persone con disabilità grave** non è coinvolto se la persona con disabilità grave rifiuta espressamente il coinvolgimento **dell'organo di rappresentanza delle persone con disabilità grave**".

12. [...] ove richiesto dai genitori **della bambina o del bambino, dell'alunna o dell'alunno, della studentessa o dello studente** [...].

La tabella 4 riporta le percentuali delle quattro categorie (nomi al plurale) per le quattro leggi analizzate.

Tab. 4 – Denominazioni di persona (plurale) in base al genere grammaticale: percentuali

| | Maschili | Femminili | Neutri | Forme doppie |
|---------------------|----------|-----------|--------|--------------|
| BTHG | 53% | 25% | 9% | 13% |
| BGG | 51% | 35% | 7% | 7% |
| Legge 104 | 55% | 44% | / | 1% |
| Legge 12 marzo 1999 | 76% | 24% | / | 0% |

Come osservato per i nomi al singolare, anche per i nomi al plurale la percentuale maggiore è relativa ai maschili in tutte e quattro le leggi: fra questi vi sono denominazioni di persone giuridiche (alcune delle quali presenti anche al singolare, cfr. *Leistungserbringer*), fra cui anche collettivi (*Verbände* “associazioni”, *consorzi*) e di persone fisiche (*Sozialarbeiter* “assistenti sociali”, *Kandidaten* “candidati”, *Mitarbeiter* “collaboratori”, *allievi, cittadini, studenti*). Seguono i nomi femminili distribuiti fra denominazioni collettive, denotanti sia persone giuridiche che fisiche (*Gruppen* “gruppi”, *Gewerkschaften* “sindacati”, *unità sanitarie, liste, risorse umane*) e denominazioni per persone fisiche, queste ultime solo nelle leggi tedesche (*Frauen* “donne”, *Mütter* “matri”). Le forme doppie (esempi 13 e 14) sono la terza categoria per valore di percentuale tranne nella Legge 12 marzo 1999, in cui non si trovano occorrenze.

13. Bei jedem Integrationsamt besteht ein Widerspruchsausschuss aus sieben Mitgliedern, und zwar aus zwei Mitgliedern, die schwerbehinderte **Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen** sind [...]⁴³ (BTHG).

14. Contestualmente all'accertamento previsto dall'articolo 4 per **le bambine e i bambini, le alunne e gli alunni, le studentesse e gli studenti** [...]. (Legge 104)

43. Traduzione: “In ogni ufficio per l'integrazione, un comitato di appello è composto da sette membri, due dei quali sono **lavoratori o lavoratrici** con disabilità grave [...]”.

I nomi di genere neutro mostrano una distribuzione percentuale simile nelle due leggi tedesche. Con l'eccezione di *Kinder*, *Mädchen* e *Mitglieder*, si tratta di denominazioni per gruppi, istituzioni ed uffici:

15. **Die Jobcenter** können die Informationsangebote durch die Bundesagentur für Arbeit bereitstellen⁴⁴. (BTHG)

16. **Die Integrationsämter** sind bei der Durchführung des Teilhabeplanverfahrens zu beteiligen⁴⁵. (BTHG)

4. Osservazioni conclusive

Il contributo ha posto in evidenza aspetti differenti a livello linguistico per quanto riguarda il concetto di genere e la sua trattazione nella ricerca intesa anche in senso divulgativo. L'analisi esemplificativa dei testi normativi che hanno funzione direttiva⁴⁶ ha mostrato il confronto relativo al genere grammaticale fra le leggi tedesche e quelle italiane e fra quelle relative alla parità di genere e quelle concernenti la parità delle persone con disabilità. I punti principali sono:

Singolare:

1. I nomi di genere grammaticale maschile prevalgono nell'AGG, nel BTHG e nel BGG e in tutte le leggi italiane siano esse riferite alla parità di genere che alla parità delle persone con disabilità.
2. I nomi di genere grammaticale femminile dominano solo nel BGleiG che norma la parità di genere, evidenziando maggiormente la tutela verso le donne rispetto a una tutela verso gli uomini.
3. Le forme doppie hanno percentuali minori rispetto ai maschili e ai femminili in tutte le leggi tedesche ed italiane.
4. Le forme di genere neutro mostrano percentuali basse in tutte le leggi tedesche, ma comunque maggiori rispetto alle forme doppie con eccezione dell'AGG.

44. Traduzione: “**I Centri per l'impiego** possono trasmettere le offerte di informazioni attraverso l'Agenzia Federale per l'Impiego”.

45. Traduzione: “**Gli Uffici per l'integrazione** devono essere coinvolti nell'attuazione della procedura del piano di partecipazione”.

46. Per il concetto di funzione *reglementierend-direktiv* si confronti Fandrych, Thurmair. C. Fandrych, M. Thurmair, *Textsorten im Deutschen. Linguistische Analysen aus sprachdidaktischer Sicht*, Stauffenburg, Tübingen, 2011, pag. 31.

Plurale:

1. I nomi di genere grammaticale maschile hanno le percentuali maggiori in tutte le leggi italiane, nel BTHG e nel BGG, mentre nel BGleiG, come i sostantivi di genere neutro, sono le forme con la percentuale più bassa. Nell'AGG hanno, invece, una percentuale maggiore rispetto ai nomi di genere neutro.
2. I nomi di genere grammaticale femminile hanno le percentuali più alte nel BGleiG (insieme alle forme doppie) e nell'AGG.
3. Le forme doppie hanno le percentuali maggiori nel BGleiG (concorrendo con i sostantivi di genere femminile). Nel BTHG, pur non mostrando una percentuale elevata, sono maggiormente presenti rispetto ai sostantivi neutri. Nel BGG, forme doppie e sostantivi neutri hanno la stessa distribuzione percentuale. Nelle leggi italiane sulla disabilità, invece, la percentuale è minima (nulla nella Legge 12 marzo 1999), mentre nel *Codice delle Pari Opportunità* costituiscono il 19% delle denominazioni (si tratta comunque della categoria meno presente).
4. I nomi di genere neutro hanno percentuale uguale a quella dei nomi di genere maschile nel BGleiG e formano la categoria più ridotta in tutte le altre leggi.

IL LINGUAGGIO MISOGINO SUI *SOCIAL NETWORK*: UN FENOMENO CHE TOCCA ANCHE LE UNIVERSITÀ?

Cecilia Siccardi

SOMMARIO: 1. Premessa: il progetto DIR-LING+ e le ragioni del *focus* sul linguaggio misogino negli Atenei. - 2. Le diverse forme della misoginia *on line* nelle Università. - 3. Principi costituzionali: tra libertà di manifestazione del pensiero, libertà di insegnamento e rispetto dei diritti altrui. - 4. Il vuoto normativo e le proposte di legge volte a contrastare la misoginia *on line* e *off line*. - 5. I *social network* degli Atenei: quali regole?. - 6. La normativa interna degli Atenei: argine all'odio contro le donne?. - 7. Alcune proposte.

1. Premessa: il progetto DIR-LING+ e le ragioni del *focus* sul linguaggio misogino negli Atenei

Nelle ricerche condotte nell'ambito del progetto "I linguaggi del diritto e dei diritti, fra normazione, interpretazione e divulgazione: sostenibilità sociale a Milano e a Berlino" ci si è proposti di analizzare un tema specifico, quello del linguaggio utilizzato sulle pagine *social* degli Atenei o in qualche modo connesse a questi ultimi (es. pagine dei docenti, gruppi di studenti), il quale può assumere carattere discriminatorio, soprattutto nei confronti delle donne.

Prima di delineare i risultati emersi dallo studio svolto, è necessario premettere le ragioni alla base di una simile delimitazione del campo di indagine.

Si è scelto di concentrare l'analisi sulle pagine *social* poiché, sempre più spesso, le Università rendono note le scelte, intraprese con atti giuridici interni, mediante la pubblicazione di messaggi sui *social network*. In altri termini, sui *social* vengono pubblicati quotidianamente c.d. "testi divulgativi", intesi quali «testi esplicativi dei

documenti normativi e applicativi»¹. Questo contributo non si concentrerà tanto sul linguaggio della “normazione”, quanto piuttosto sul linguaggio della “divulgazione”, che costituisce un’asse di ricerca del progetto DIR-LING+, nonché sul linguaggio delle conseguenti reazioni che tale divulgazione può scatenare.

Infatti, alla pubblicazione di messaggi sulle pagine *social* ufficiali degli Atenei potrebbero seguire commenti da parte di *follower*, sia esterni sia interni alla comunità accademica, i quali potrebbero a loro volta condividere la notizia, scatenando ulteriori commenti sulle pagine personali.

Il progressivo utilizzo dei *social network* ha consentito alle Università di comunicare con un pubblico sempre più ampio, esponendosi inevitabilmente al rischio di commenti indesiderati e, talvolta, discriminatori.

Come si dirà, il fenomeno è vario e difficilmente classificabile, coinvolgendo non solo le pagine dei singoli Atenei, ma quelle di docenti, di studenti, di componenti della più ampia comunità universitaria; o ancora quelle di gruppi connessi nei modi più diversi al mondo accademico (es. per un corso, per la preparazione di un esame). L’ampiezza e la novità del fenomeno per le Università, che hanno solo di recente potenziato le proprie pagine *social*, ha reso necessario l’avvio di uno studio sul tema.

In tale contesto, l’analisi si è concentrata sul linguaggio misogino in ragione del fatto che i dati dimostrano come le donne siano la categoria più colpita dall’odio *on line*. L’edizione del 2020 del progetto la “Mappa dell’Intolleranza”² promosso dall’associazione Vox-Osservatorio italiano sui Diritti, volto a monitorare la diffusione del linguaggio dell’odio su twitter, evidenzia come dei 1.304.537 tweet estratti il 49% è misogino³.

1. Scheda del progetto “I linguaggi del diritto e dei diritti, fra normazione, interpretazione e divulgazione”, Bando Seed, 2019, p. 8.

2. Il progetto “Mappa dell’Intolleranza”, promosso nel 2015 dall’associazione Vox-Osservatorio Italiano sui Diritti (fondatrice prof.ssa Marilisa D’Amico e la giornalista Silvia Brena), insieme a quattro Università (Università degli Studi di Milano, Università La Sapienza di Roma, Università Aldo Moro di Bari, Università Cattolica di Milano), mira ad individuare le zone d’Italia dove l’odio *on line* è più diffuso, geolocalizzando i *tweet* discriminatori contro donne, ebrei, islamici, disabili, migranti, omosessuali. Per i dettagli del progetto cfr. la cartella stampa dell’edizione 2020, pubblicata sul sito dell’associazione www.voxdiritti.it.

3. Cfr. i risultati delle cinque edizioni del progetto “Mappa dell’Intolleranza”, appena citato.

Inoltre, si è ritenuto particolarmente importante analizzare la misoginia in ambito universitario. Sempre i risultati del progetto “Mappa dell’intolleranza” del 2020 dimostrano come le donne – soprattutto a partire dall’inizio della pandemia e dalla diffusione dello *smart working* – vengano insultate sui *social network* non più in ragione del loro aspetto fisico (*body shaming*), ma in ragione delle loro competenze e professionalità⁴. Alla luce di questa evidenza, si è ritenuto opportuno verificare se questa tendenza si sia replicata anche in ambito accademico, dove studentesse, dottorande, ricercatrici e professoressa potrebbero divenire vittime di misoginia, proprio in ragione delle loro capacità.

Al fine di indagare il tema appena descritto, la ricerca si è focalizzata su tre piani differenti.

In primo luogo, si sono analizzate le pagine *social* degli Atenei al fine di individuare le caratteristiche, gli autori e le vittime del linguaggio misogino in Università, ponendo l’attenzione su alcuni casi emblematici (par. 2).

In secondo luogo, si sono ricostruiti i principi costituzionali e il contesto normativo, caratterizzato dall’assenza di norme vincolanti in materia (par. 3 e par. 4).

In terzo luogo, ci si è concentrati sul mondo accademico valutando: da un lato, le linee guida delle Università per la gestione delle pagine *social* (par. 5); dall’altro, i regolamenti interni degli Atenei, cercando di comprendere se essi contengano norme idonee a contrastare la misoginia *on line* (par. 6). Posto che il progetto DIR-LING+ è dedicato alle città di Milano e Berlino, la ricerca si è concentrata prevalentemente sulle pagine *social* e sulla normativa interna dell’Università degli Studi di Milano, confrontandoli ove necessario con le prassi di altri grandi Atenei pubblici (Università di Napoli, Roma, Firenze, Bologna, Torino, Milano-Bicocca).

Infine, alla luce dell’analisi condotta, si sono individuate alcune proposte utili per arginare il fenomeno (par. 7).

2. Le diverse forme della misoginia *on line* nelle Università

In ambito accademico la misoginia può assumere diverse forme.

Come anticipato, infatti, il linguaggio misogino o sessista potrebbe svilupparsi sulle pagine *social* degli Atenei, in particolare nei commen-

4. Cfr. M. D’Amico, *Odio on line: limiti costituzionali e sovranazionali*, in M. D’Amico, C. Siccardi (a cura di), *La Costituzione non odia*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 17.

ti alle notizie. Si tratta di un'ipotesi rara poiché le pagine ufficiali⁵ degli Atenei sono costantemente monitorate dagli uffici comunicazione, che moderano i contenuti di tali pagine.

È più probabile, invece, che l'odio si scateni sulle pagine personali dei componenti della comunità universitaria o su quelle "non ufficiali" create per scopi connessi alla vita accademica⁶.

In effetti, il linguaggio misogino può essere diffuso in Università da diversi soggetti, come docenti, studenti o terzi non appartenenti alla comunità universitaria.

In primo luogo, parole discriminatorie e misogine possono essere utilizzate da docenti, pubblicate sulle pagine *social* o espresse durante lezioni o seminari.

Un *post* sessista è stato, ad esempio, pubblicato da un docente dell'Università degli Studi di Milano che, il giorno seguente alle elezioni americane del 2020, ha rivolto parole discriminatorie nei confronti della neonominata Vice-Presidente americana Kamala Harris⁷.

La pandemia ha reso ancora più evidente la diffusione del sessismo ad opera dei docenti: frasi misogine pronunciate a lezione sono state registrate dagli studenti, poi postate sui *social*, condivise e rese virali. È il caso di un cultore della materia dell'Università di Bari, che all'inizio di un *webseminar*, ha affermato che «le donne non dovrebbero fare i giudici», scatenando la reazione degli studenti e dell'Ateneo⁸.

In secondo luogo, la misoginia può essere diffusa dagli studenti. Il fenomeno più pericoloso è quello che attiene alla creazione di gruppi o pagine, inizialmente volte a riunire gli studenti di un corso o di una

5. Le linee guida *social* dell'Università di Milano-Bicocca distinguono: a) «le Pagine Istituzionali Secondarie: account ufficiali di Progetti istituzionali, di strutture interne all'Ateneo, di Corsi di Studio, Master, etc.»; b) «Pagine Terziarie: account non ufficiali come pagine di Eventi, pagine universitarie/studentesche di socializzazione, Spin-Off, Ricerche, etc.». Cfr. <https://www.unimib.it/files/linee-guida-social>.

6. Ad esempio, le linee guida dell'Università di Bologna precisano che «l'Università di Bologna modera i propri spazi a posteriori, ovvero in un momento successivo alla pubblicazione, allo scopo di contenere, nei tempi e nei modi ragionevolmente esigibili, eventuali comportamenti contrari alle regole d'uso» cfr. <https://www.unibo.it/it/ateneo/privacy-e-note-legali/policy-utilizzo-spazi-social-universita-di-bologna>.

7. Cfr. la notizia sui quotidiani del 12 novembre https://milano.repubblica.it/cronaca/2020/11/12/news/post_sessista_contro_kamala_harris_sotto_accusa_un_docente_della_statale_di_milano-274116388/.

8. Cfr. quotidiani del 18 novembre 2020 https://www.ansa.it/puglia/notizie/2020/11/18/universita-link-bari-frasi-sessiste-da-prof-a-lezione_50504219-777b-4e9a-b94f-bde5ac855945.html.

facoltà, che divengono incubatori d'odio. Gli esempi più eclatanti in questo senso si sono registrati nelle facoltà inglesi, ove le violenze scatenate in *chat* si sono trasformate in violenze fisiche⁹.

Infine, un linguaggio misogino può essere diffuso in ambito accademico da terzi, non appartenenti alla comunità universitaria. Si pensi, ad esempio, al fenomeno dello *zombombing*, definito la nuova frontiera dello *hate speech*, aumentato esponenzialmente dallo scoppio della pandemia: convegni, seminari, lezioni, registrate o trasmesse in *streaming*, su pagine *social*, sono stati interrotti da insulti sessisti pronunciati da disturbatori¹⁰.

Alla luce del contesto di fatto appena descritto è utile riflettere sulle possibili azioni da intraprendere, delineando i principi costituzionali che vengono in rilievo, nonché il quadro normativo di riferimento.

3. Principi costituzionali: tra libertà di manifestazione del pensiero, libertà di insegnamento e rispetto dei diritti altrui

Il tema della misoginia *on line* coinvolge principi costituzionali di primario rilievo.

Da un lato, la pubblicazione di un *post* su Facebook o qualsiasi altra piattaforma costituisce una manifestazione della libertà di pensiero sancita all'art. 21 della Costituzione¹¹.

Dall'altro, un *post* di carattere misogino o sessista potrebbe ledere altri principi costituzionalmente garantiti, come il principio di eguaglianza¹², il rispetto dei diritti inviolabili, sino a mettere in pericolo

9. Noto è il caso dell'Università di Durham https://www.ilmessaggero.it/mondo/choc_nell_ateneo_di_durham_un_club_dello_strupro_sessista_tra_i_maschi_piu_ricchi_del_campus-5464098.html.

10. La Rete nazionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d'odio ha elaborato nel 2020 delle linee guida per difendersi dallo *zombombing* cfr. <https://www.retecontrolodio.org/2021/01/27/le-regole-per-difendersi-dallo-zombombing/>.

11. Sul tema della libertà di espressione su *internet* M. Bassini, *Internet e libertà di espressione. Prospettive costituzionali e sovranazionali*, Aracne Editrice, Roma, 2019.

12. Sulla connessione tra comunicazione sessista e possibile lesione del principio di parità si veda su tutti M. D'Amico, *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, Raffaello Cortina, Milano, 2020. Sullo specifico tema della misoginia dal punto di vista del diritto costituzionale I. Pellizzone, *Dalla misoginia alla violenza di genere. Quale ruolo per il diritto?*, in M. D'Amico, C. Siccardi, *La Costituzione non odia*, cit., pp. 69 ss.

l'integrità fisica della persona, nel caso in cui il *post* sia idoneo a istigare atti di violenza.

Proprio questi principi costituzionali costituiscono un limite alla libertà di manifestazione del pensiero. Sul punto non si può non richiamare la tesi della prof.ssa Marilisa D'Amico, espressa nell'efficace formula «La Costituzione non odia»: la Costituzione nata con l'intento di reagire alle violenze e alle violazioni di diritti perpetrate durante i regimi non può in alcun modo legittimare l'odio¹³. Razzismo, sessismo, omofobia non possono rappresentare esercizio della libertà di pensiero, la quale al contrario trova un limite invalicabile nel rispetto dei diritti costituzionali altrui.

Questa tesi trova conferma nella giurisprudenza costituzionale, la quale ha individuato nel rispetto della dignità della persona il limite all'art. 21 Cost.

A proposito merita di essere richiamata la sentenza n. 293 del 2000¹⁴, con cui la Corte costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di costituzionalità relativa a una disposizione della legge sulla stampa che sanzionava penalmente la diffusione di «stampati i quali descrivano o illustrino, con particolari impressionanti o raccapriccianti, avvenimenti realmente verificatisi o anche soltanto immaginari, in modo da poter turbare il comune sentimento della morale e l'ordine familiare o da poter provocare il diffondersi di suicidi o delitti».

Secondo la Corte la libertà di pensiero non può «infiacire la norma sotto il profilo della legittimità costituzionale, poiché essa è qui concepita come presidio del bene fondamentale della dignità umana». La limitazione alla libertà di espressione, voluta dalla norma oggetto, diviene presidio posto a tutela della dignità umana, di cui all'art. 3 Cost.

Oltre ai principi appena richiamati, è necessario porre l'attenzione su principi che attengono allo specifico ambito accademico, ed in particolare sull'art. 33 della Costituzione. Quest'ultimo potrebbe venire in rilievo sotto due aspetti differenti: la libertà di insegnamento e il principio di autonomia universitaria.

In primo luogo, ci si potrebbe chiedere se di fronte alla pubblicazione di un *post* misogino da parte di un docente sia possibile invocare la libertà di insegnamento. Al fine di far valere la libertà di

13. M. D'Amico, *Odio on line: limiti costituzionali e sovranazionali*, cit., pp. 15 ss.

14. Corte cost. sent. n. 293 del 2000.

insegnamento si dovrebbe dimostrare una improbabile connessione tra la funzione dell'insegnamento e il contenuto "misogino" diffuso. Inoltre, si ritiene che nei confronti della libertà di insegnamento valgano gli stessi limiti posti alla libertà di manifestazione del pensiero: il rispetto dei diritti altrui e altri principi costituzionalmente garantiti¹⁵.

Tale limite sembra codificato anche nella normativa interna degli Atenei. Il Codice etico dell'Università degli Studi di Milano precisa, all'art. 1, che l'Università promuove la libertà dell'insegnamento «nel rispetto dei diritti fondamentali».

In secondo luogo, l'art. 33 Cost. potrebbe essere richiamato sotto il profilo del principio dell'autonomia universitaria¹⁶. Come si preciserà meglio, in forza di tale principio le Università si sono dotate di una serie di norme nei propri regolamenti, idonee a contrastare e a limitare la diffusione della misoginia *on line*, nonostante il vuoto normativo nazionale.

4. Il vuoto normativo e le proposte di legge volte a contrastare la misoginia *on line* e *off line*

Attualmente non esistono norme specificamente volte a contrastare la misoginia, (a)né *on line*, (b)né *off line*.

a) Per quanto riguarda la *web*, non vi è alcuna norma vincolante volta a limitare, nel nostro ordinamento, la diffusione della misoginia e dello *hate speech*.

Sono stati presentati in Parlamento alcuni progetti di legge volti a contrastare la diffusione dei discorsi d'odio sul *web*. Tra questi meritano di essere ricordati: il progetto A.S. n. 1455, prima firmataria l'On. Fedeli, «Misure per il contrasto del fenomeno dell'istigazione all'odio sul web», del 18 novembre 2019 e il progetto A.C. n. 2936, prima firmataria l'On. Boldrini «Misure per la prevenzione e il contrasto della diffusione di manifestazioni d'odio mediante la rete internet», presentato alla Camera il 10 marzo 2021.

Ai fini del contrasto della misoginia, il progetto di legge a firma dell'On. Fedeli rischia di essere inefficace. Quest'ultimo, infatti, defi-

15. In generale sul tema G. Fontana, *Art. 33*, in R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet giuridica, Torino, 2006.

16. Di recente sul principio di autonomia universitaria B. Caravita, *L'autonomia universitaria oggi*, in www.associazionedeicostituzionalisti.it, 2021.

nisce illeciti i contenuti corrispondenti alle fattispecie di cui agli artt. 604 *bis*, 604 *ter*, 604 *quater* del Codice penale, i quali puniscono chi istiga a commettere atti di discriminazione e violenza per motivi fondati sulla razza, sull'etnia e sulla religione, senza fare alcun riferimento al sesso. L'approvazione di una legge così formulata, dunque, non consentirebbe di contrastare la misoginia, in assenza di una preventiva modifica dei suddetti articoli del Codice penale.

Diversamente, il progetto di legge a firma dell'On Boldrini estende le fattispecie di cui agli artt. 604 *bis*, *ter* e *quater* del Codice penale anche a condotte mosse da motivi fondati «sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità» (art. 3 del progetto dell'On. Boldrini). La proposta di legge Boldrini, pur presentando alcune criticità in relazione alle procedure di rimozione dei contenuti¹⁷, è da accogliere con favore poiché avrebbe l'effetto di colmare il vuoto legislativo in materia di contrasto alla misoginia *on line*.

b) Per quanto riguarda la realtà *off line*, è necessario evidenziare che non vi sono norme nel nostro ordinamento volte a punire condotte misogine.

Infatti, come si è accennato, gli artt. 604 *bis*, *ter* e *quater* del Codice penale «Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa» non puniscono le condotte di istigazione ad atti discriminatori o alla violenza fondati su motivi attenenti al sesso della persona¹⁸. Il disegno di legge a firma dell'On. Zan in discussione al Senato, intorno al quale si è acceso un vivace dibattito nell'opinione pubblica, mira ad estendere le fattispecie di reato anche all'omotransfobia, alla misoginia e all'odio contro le persone con disabilità¹⁹.

17. In sintesi, la proposta rimette in prima battuta a soggetti privati, poi ad un organismo di autoregolamentazione e, infine, al Garante della Privacy (solo su ricorso) poteri censori, esautorando il ruolo del giudice cfr. P. Villaschi, *I progetti di legge in discussione in Italia: analisi critica*, in M. D'Amico, C. Siccardi, *La Costituzione non odia*, cit., pp. 185 ss.

18. Sul tema cfr. da M. D'Amico, *Audizione davanti alla Commissione Giustizia della Camera dei Deputati sui progetti di legge volti a contrastare l'omofobia e le discriminazioni fondate sull'identità di genere*, in www.camera.it, 18 febbraio 2020.

19. Cfr. A.S. n. 2005, primo firmatario l'On. Zan, «Misure di prevenzione e contrasto della discriminazione e della violenza per motivi fondati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità», trasmessa al Senato il 5 novembre 2020.

Nell'ambito della discussione parlamentare, sono state sollevate diverse critiche al progetto di legge. Una tra queste merita di essere ricordata in questa sede, poiché strettamente attinente al tema del linguaggio misogino.

Vi era chi, infatti, era contrario all'ampliamento delle fattispecie penali in relazione all'istigazione di atti discriminatori o violenti fondati su motivi riguardanti l'identità di genere e il sesso²⁰.

Semplificando, secondo alcune componenti femministe, l'inserimento dell'identità di genere avrebbe "sminuito" la discriminazione di genere, comportando l'irrilevanza del sesso biologico.

Ancora vi era chi riteneva errato estendere l'ambito di applicazione di cui agli artt. 604 *bis*, *ter* e *quater* del Codice penale anche alle condotte di istigazione e violenza contro le donne. Secondo questi ultimi, infatti, le donne, rappresentando metà della società e non un gruppo, non avrebbero potuto in alcun modo essere equiparate alle minoranze etnico religiose tutelate dalla legge Mancino (D.lgs n. 122 del 1993).

Queste critiche sfumano e perdono consistenza se si tiene in considerazione il fondamento costituzionale delle norme in questione: il principio di eguaglianza, di cui all'art. 3 Cost.

Gli artt. 604 *bis* e *ter* del Codice penale sono stati inseriti, ad opera del D.lgs. n. 21 del 2018 per esigenze di riordino della materia penale, nella nuova sezione I-bis (Capo III titolo XII libro II), rubricata «*Dei delitti contro l'eguaglianza*».

Non si tratta di una precisazione meramente terminologica, ma il legislatore ha voluto identificare il bene giuridico protetto nell'eguaglianza e nella dignità della persona²¹. Se il fondamento costituzionale degli artt. 604 *bis*, *ter* e *quater* del Codice penale è l'art. 3 Cost. che vieta qualsiasi forma di discriminazione sarebbe irragionevole non estendere l'ambito di applicazione di tali fattispecie penali anche a condotte fondate su motivi legati al sesso della persona.

20. Cfr. il pensiero della Presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere V. Valente, *La legge contro l'omotransfobia è necessaria, lasciamone le donne fuori*, in *Huffpost*, 2020 https://www.buffingtonpost.it/entry/la-legge-contro-lomotransfobia-e-necessaria-lasciamone-le-donne-fuori_it_5f009833c5b612083c5cea2f.

21. Così M. D'Amico, *Audizione davanti alla Commissione Giustizia della Camera dei Deputati sui progetti di legge volti a contrastare l'omofobia e le discriminazioni fondate sull'identità di genere*, in *www.camera.it*, 18 febbraio 2020.

5. I *social network* degli Atenei: quali regole?

Alla luce del vuoto normativo è opportuno domandarsi quali regole valgono di fronte alla pubblicazione di un *post* misogino da parte di un componente della comunità accademica.

È necessario considerare che i *social network* si sono dotati di *standard*, regole che devono essere rispettate dagli utenti e che individuano i contenuti illeciti. Prendendo ad esempio gli *standard* di Facebook – seppur sia opportuno sapere che tutte le piattaforme si sono dotate di regole analoghe – essi descrivono «cosa è consentito e cosa è vietato sull'app Facebook». Tali regole «si applicano a tutti, in tutto il mondo e a tutti i tipi di contenuti» e hanno l'obiettivo di «creare un luogo in cui le persone possano esprimersi»²².

Riguardo allo specifico tema della misoginia viene in rilievo lo *standard* di Facebook n. 13, il quale vieta l'utilizzo su Facebook di contenuti che incitano all'odio: «non consentiamo l'incitamento all'odio su Facebook, in quanto crea un ambiente di intimidazione ed esclusione e in alcuni casi potrebbe promuovere la violenza fisica *offline*»²³.

Gli *standard* della *community* definiscono incitamento all'odio in modo ampio: «un attacco diretto rivolto alle persone (piuttosto che a concetti o istituzioni) sulla base di quelle che chiamiamo caratteristiche protette: razza, etnia, nazionalità, disabilità, affiliazione religiosa, casta, orientamento sessuale, sesso, identità di genere e malattie gravi». Inoltre, Facebook precisa che un simile «attacco» può concretizzarsi in «discorsi violenti o disumanizzanti, stereotipi offensivi, affermazioni di inferiorità, espressioni di disprezzo, disgusto o rifiuto, imprecazioni e incitazioni all'esclusione o alla segregazione».

La definizione generale appena indicata è idonea a includere anche episodi di misoginia, facendo riferimento al «sesso» e a «stereotipi offensivi» o a «affermazioni di inferiorità» di cui spesso sono purtroppo vittime proprio le donne.

Facebook non si limita a definire in via generale i discorsi d'odio, ma esemplifica in modo dettagliato i contenuti illeciti, facendo esplicito riferimento anche a contenuti misogini. Sono vietati, infatti, contenuti:

22. Cfr. gli *Standard* della *community* di Facebook <https://transparency.fb.com/it-it/policies/community-standards/>.

23. Sul tema si veda P. Villaschi, *La (non) regolamentazione dei social network e del web*, in M. D'Amico, C. Siccardi (a cura di), *La Costituzione non odia*, cit., pp. 113 ss.

- che «mettono in pericolo le donne diffondendone immagini di nudo contro la loro volontà o senza la loro autorizzazione»;
- che «trattano le donne come oggetti si riferiscono alle donne come proprietà»;
- che «costituiscono espressioni relative alla superiorità degli uomini rispetto alle donne»²⁴.

Oltre alle regole dei *social network*, è necessario evidenziare che le Università si sono via via dotate di *policy* per gestire le pagine *social* degli Atenei. Queste *policy* definiscono le finalità della pagina, lo stile, i tempi di pubblicazione e le modalità di moderazione dei contenuti.

Quanto alla liceità dei contenuti, osservando le linee guida degli Atenei, si registrano due approcci diversi.

Da un lato, alcune Università hanno deciso di indicare nelle linee guida di Ateneo alcune regole di condotta.

Ad esempio, la «Social media policy dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope"»²⁵ precisa che «la pubblicazione di contenuti e commenti sui profili istituzionali dell'Ateneo, o di specifiche strutture appartenenti all'Ateneo, comporta l'accettazione delle presenti regole di condotta». Tra queste regole di condotta le predette *policy* precisano che «non saranno comunque tollerati» «atteggiamenti provocatori che ledano la dignità personale, i diritti delle minoranze e dei minori, i principi di libertà e uguaglianza». Anche l'Università di Bologna, nello «stabilire termini e condizioni di utilizzo degli spazi *social* istituzionali» dell'Università di Bologna invita gli utenti a rispettare alcune «regole fondamentali», come «evitare insulti, volgarità, offese, minacce e, in generale, atteggiamenti violenti»²⁶.

Dall'altro lato, alcuni Atenei, come l'Università di Milano, per quanto attiene alla liceità dei contenuti rinviano direttamente agli *standard* dei *social network*: sulla pagina del sito dedicata ai *social media* si legge: «l'Università degli Studi di Milano aderisce alle linee gui-

24. Cfr. gli *Standard* della *community* di Facebook <https://transparency.fb.com/it-it/policies/community-standards/violence-incident/>.

25. Cfr. la «Social media policy dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope» pubblicata sul sito di Ateneo https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/statuto_regolamenti/regolamenti_di_carattere_generale/social_media_policy_ateneo_15012019.pdf.

26. Cfr. *Policy* di utilizzo degli spazi dell'Università di Bologna sui *social network* dell'Università Alma Mater Studiorum di Bologna <https://www.unibo.it/it/ateneo/privacy-e-note-legali/policy-utilizzo--spazi-social-universita-di-bologna>.

da e alle condizioni di utilizzo fissate da Facebook, Twitter e YouTube che invitiamo a consultare e a rispettare». Sulla stessa pagina vengono indicati i contenuti che potrebbero essere oggetto di rimozione quali «commenti, anche con immagini, video e link, di contenuto violento, minatorio, discriminatorio, calunnioso, volgare, offensivo o tollerante nei confronti di atti violenti o illegali»²⁷.

Grazie a queste regole e al lavoro di monitoraggio e moderazione dei contenuti degli uffici comunicazione, è difficile che nelle pagine istituzionali di Atenei si scatenino commenti misogini e, ove questo accada, essi saranno prontamente rimossi.

Come anticipato, tuttavia, il panorama delle pagine *social* che in qualche modo possono essere riconnesse all'Ateneo è vario. *Post* misogini potrebbero essere pubblicati sulle pagine di docenti o su gruppi connessi all'Università: queste pagine non sono soggette alle *policy* di Ateneo e al controllo degli uffici comunicazione.

In questi casi, di fronte ad un *post* misogino è necessario attivare la procedura di segnalazione prevista dalle piattaforme.

Queste procedure sono molto problematiche sia dal punto di vista dei principi costituzionali, sia della loro efficacia.

Dal primo punto di vista, è necessario ribadire che queste procedure implicano decisioni con effetti censori, lasciandone la competenza a soggetti privati, senza alcun intervento dell'autorità giudiziaria²⁸.

Dal secondo punto di vista, è opportuno ricordare che la decisione sulla rimozione del contenuto d'odio è intrapresa da un *team* di persone, i c.d. moderatori di contenuti, che prendono, in media, oltre mille decisioni al giorno (ogni venti, quaranta secondi)²⁹. Ciò ovviamente aumenta le possibilità di errore, potendo determinare la censura di messaggi che non integrano *hate speech* o la permanenza in rete messaggi che incitano alla violenza.

Nel caso in cui l'autore di un *post* misogino sia un rappresentante della comunità accademica, la procedura da seguire per la segnalazio-

27. Cfr. la pagina del sito dell'Università degli Studi di Milano dedicata ai *social media* <https://www.unimi.it/it/ateneo/la-statale/comunicazione-e-media/social-media>.

28. Proprio queste problematiche hanno portato il Conseil constitutionnel (Décision n° 2020-801 DC du 18 juin 2020) a sancire l'illegittimità costituzionale della Loi Avia, la legge francese contro l'odio *on line*. Sul punto sia consentito il rinvio a C. Siccardi, *La Loi Avia. La legge francese contro l'odio on line (o quello che ne rimane)*, in M. D'Amico, C. Siccardi, *La Costituzione non odia*, cit., pp. 167 ss.

29. Sul tema P. Franchi, *Gli obsoleti. Il lavoro impossibile dei moderatori di contenuti*, Agenzia X, Milano, 2021.

ne/rimozione potrebbe essere, non solo quella interna alla piattaforma, ma quella prevista dalla normativa degli Atenei.

6. La normativa interna degli Atenei: argine all'odio contro le donne?

Nel caso in cui il *post* misogino sia pubblicato da un componente della comunità accademica, è necessario far riferimento anche alle norme previste dai regolamenti di Ateneo.

Analizzando la normativa dell'Università degli Studi di Milano³⁰, si rinvengono alcune norme idonee a contrastare la diffusione del linguaggio misogino sia da parte degli studenti, sia da parte dei docenti.

Per quanto attiene alla componente studentesca, è sufficiente ricordare che l'art. 52 del Regolamento generale di Ateneo impone agli iscritti di «uniformarsi alle norme di legge e ai principi e modelli di corretto comportamento all'interno degli spazi universitari». Sempre secondo la stessa norma costituiscono illeciti disciplinari gli atti che «risultino offensivi e discriminatori nei confronti di studenti, docenti, personale tecnico e amministrativo o di qualsiasi altro soggetto che frequenti i locali dell'Università». Tra questi atti potrebbe essere annoverata la pubblicazione di un *post* misogino, rivolto, ad esempio, contro una professoressa o una rappresentante del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo. A tali illeciti corrisponde un sistema sanzionatorio progressivo che può giungere sino alla sospensione temporanea dall'attività didattica³¹.

Per quanto attiene al personale docente, è necessario segnalare che la pubblicazione di un *post* misogino sui *social* potrebbe costituire, a seconda della gravità, un illecito disciplinare o un illecito deontologico³².

Nel caso in cui la frase pubblicata sia tale da costituire una violazione di legge o di una norma dei regolamenti interni, il comportamento del docente potrebbe integrare un illecito disciplinare in relazione al quale sarà competente il Collegio di disciplina. In questo senso potrebbero venire in rilievo le norme del Codice per la tutela

30. Lo Statuto e i regolamenti dell'Università degli Studi di Milano sono pubblicati sul sito di Ateneo nella sezione "normativa" <https://www.unimi.it/it/ateneo/normative>.

31. Cfr. art. 52 del Regolamento Generale dell'Università degli Studi di Milano.

32. Cfr. art. 11 dello Statuto dell'Università degli Studi di Milano.

del benessere e della dignità delle persone, elaborato nel 2020, dal CUG³³. Il Codice, infatti, è volto a porre al riparo le componenti della comunità universitaria da «comportamenti discriminatori» «molestie morali e psicologiche» (art. 1); fattispecie che potrebbero essere messe in atto anche sui *social*.

Nel caso in cui le parole pubblicate sui *social network* violino le norme del Codice etico, il comportamento del docente potrebbe integrare un illecito deontologico.

L'art. 3 del Codice etico dell'Università degli Studi di Milano, rubricato "Doveri dei componenti dell'Università", stabilisce che questi ultimi sono tenuti a rispettare i diritti altrui, non solo negli «atti», ma anche nelle «espressioni».

Di fronte alla commissione di simili illeciti, le normative degli Atenei prevedono diverse sanzioni, irrogate secondo il principio di gradualità: il richiamo verbale; il richiamo scritto riservato; il richiamo con pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo; l'esclusione per non più di sei mesi dagli organi istituzionali e/o dagli organi delle strutture di appartenenza; l'esclusione dall'assegnazione di fondi e contributi di Ateneo³⁴.

Queste sanzioni sembrano essere efficaci. Infatti, la sanzione più blanda del richiamo verbale, irrogata nei confronti dell'autore del *post* offensivo contro Kamala Harris, ha portato alla rimozione dello stesso in meno di dodici ore³⁵. Diversamente le procedure di segnalazione dei *social network* non avrebbero condotto allo stesso esito, avendo tempi molto più lunghi e concludendosi raramente con la rimozione del *post*.

Infine, è importante segnalare che la normativa di Ateneo non si preoccupa solo del sistema sanzionatorio, ma prevede strumenti che potrebbero essere utili alla tutela delle vittime di misoginia.

Le vittime di un linguaggio misogino in Ateneo potrebbero rivolgersi alla Consiglieria di Fiducia, che, ai sensi del Codice per il be-

33. Il Codice, entrato in vigore nel febbraio 2020, ha sostituito i due precedenti Codici di condotta dell'Università degli Studi di Milano, rispettivamente contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro e per la prevenzione del mobbing cfr. <https://work.unimi.it/avvisi/122619.htm>.

34. Cfr. ancora art. 11 dello Statuto dell'Università degli Studi di Milano.

35. A seguito del procedimento davanti agli organi accademici è stata irrogata anche la sanzione della sospensione dall'attività lavorativa per un mese e la corrispondente sospensione della retribuzione cfr. https://www.ansa.it/lombardia/notizie/2021/05/14/post-sessista-su-kamala-harris-statale-milano-sospende-prof_ca18186d-d9ed-48ee-affe-80d28f9f68ab.html.

nessere e la dignità delle persone (art. 4), rappresenta «il punto di riferimento in Ateneo per situazioni di disagio lavorativo, mobbing, discriminazioni di ogni genere e tipo, molestie, molestie sessuali, morali/psicologiche».

Alla luce di quanto sin qui esposto, a fronte del vuoto normativo, la normativa universitaria sembra più incisiva delle regole e delle procedure dei *social network*, assicurando celermente la rimozione del *post* misogino e garantendo una tutela alle vittime.

7. Alcune proposte

In conclusione, sembra utile interrogarsi sulle azioni concrete che le Università possono mettere in campo per contrastare la diffusione di un simile linguaggio.

Anzitutto, alla luce dell'analisi appena effettuata, parrebbe utile elaborare delle linee guida a livello nazionale, se possibile in seno alla CRUI, relative alla gestione dei *social network* degli Atenei.

Tali linee guida potrebbero, da un lato, uniformare le *policy* in materia di gestione delle pagine istituzionali, esplicitando le regole di condotta; dall'altro lato, per quanto attiene alla segnalazione/rimozione dei contenuti illeciti esse potrebbero far riferimento, non solo a quanto previsto dagli *standard* delle piattaforme, ma anche alle più efficaci procedure interne degli Atenei, come analizzate nel paragrafo precedente.

Infine, le Università potrebbero giocare un ruolo fondamentale nel contrasto all'odio contro le donne, mediante l'esercizio delle funzioni che le sono proprie, di didattica, terza missione e ricerca: il progetto DIR-LING+ è un primo fondamentale passo in questo senso.

MEDIA, SOCIAL MEDIA E DIFFUSIONE DELLA MISOGINIA

Silvia Brena

SOMMARIO: 0. Premessa. - 1. I media e il linguaggio misogino. - 2. L'informazione corretta. - 3. I social media e la diffusione dello hate speech. - 4. Uno sguardo ai dati. - 5. Radicalizzazione e misoginia. - 6. Un rapporto di causa effetto?. - 7. Diffusione e viralizzazione. - 8. Contro-narrazioni e narrazioni alternative. - 9. La forza dell'ascolto.

0. Premessa

La centralità della parola e del suo farsi racconto appare, come è evidente, essenziale quando si parla di uso professionale della scrittura, quale viatico per la circolazione di pensieri, opinioni, narrazioni. Da questo punto di vista, il ruolo dei media è, è stato, sempre sarà centrale nella formazione di un linguaggio coerente con il rispetto dei diritti delle persone. Un ruolo che, fino a pochi anni fa, è spettato quasi esclusivamente ai cosiddetti media mainstream: giornali, radio, tv. Ma con l'avvento del web e della complessa galassia informativa che la tecnologia si è portata appresso, il panorama è cambiato. Nell'epoca che Henry Jenkins definisce della cultura convergente, i contenuti si fanno fluidi, migrano su piattaforme diverse, si fa strada una narrazione transmediale, che fa sì che i media mainstream non siano più gli unici depositari del racconto e della sua trasmissione, ma altri soggetti se ne facciano carico. È la capacità di un contenuto "liquido" di trasformarsi, assumendo forme diverse: da articolo a post per i social, da video a podcast. Sulla base dello stesso imprinting e dello stesso Dna. Il che significa moltiplicarne all'infinito il potenziale di diffusione, non più ingabbiato nelle cornici rigide dei media tradizionali, ma libero di

approdare a nuove forme e nuove tipologie di fruizione. Al contempo, il contenuto liquido si apre alla “contaminazione”, alla possibilità che soggetti non deputati alla sua diffusione in quanto categorie professionali addestrate ad hoc, si facciano portatori e diffusori dello stesso, in un processo di viralizzazione che, anche qui, è in grado di garantirne la massima diffusione. È il fenomeno del cosiddetto *user generated content*, contenuti generati dagli utenti, alla base anche del successo dei social media.

La conseguenza, quando si esamina la diffusione e la formazione di linguaggi ostili, appare evidente. Non più mediate dall'intervento di “addetti al settore”, le piattaforme di diffusione di contenuti, in primis i *social media*, diventano praterie in cui utenti non addestrati alla creazione di racconti strutturati, ma abbandonati al flusso dei propri sentimenti, possono esprimere “liberamente” il proprio vissuto, anche quello legato allo scoppio di emozioni virulente. È, come vedremo, responsabilità forte dei social media e degli algoritmi che li governano, la diffusione del cosiddetto *hate speech*, il discorso d'odio, che tanta parte ha e ha avuto nella diffusione del linguaggio misogino. Ma molta responsabilità spetta anche ai giornalisti e alle giornaliste che, più o meno consapevolmente, nell'uso di termini e nella scelta della strutturazione del racconto, strizzano ancora troppo spesso l'occhio a stereotipi frusti e pericolosi, legati a una concezione antica di una femminilità vista ancora come subalterna. Scovarli, questo stereotipi, e sconfiggerli, così come combattere i discorsi d'odio e la loro diffusione, è oggi battaglia necessaria se si vuole davvero creare una narrazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

1. I media e il linguaggio misogino

Una ricerca condotta nel 2014 dal Dipartimento di Scienze politiche e sociali dell'Università di Bologna su articoli di cronaca riguardanti casi di donne uccise dai partner, pubblicati su tre quotidiani italiani nel 2012 (*Corriere della Sera*, *la Repubblica*, *La Stampa*) ha mostrato come il linguaggio usato per descrivere i femminicidi indulga troppo spesso in facili stereotipi di genere, che mal si adattano a descrivere la realtà violenta nella quale gli omicidi sono maturati: la ricerca mostrava in particolare come lo stereotipo di genere faccia parte di un codice narrativo molto utilizzato dai media in questi casi.

Su 116 articoli esaminati, 92 presentavano la vicenda come collegata a una “dimensione d’amore e passione”, sottintendendo l’esistenza di una connessione forte tra il femminicidio della partner e uno “stato di amore tormentato”.

I principali motivi del “crimine di passione” erano descritti come “la gelosia e l’incapacità di accettare la decisione del partner di terminare la relazione” a cui veniva accompagnata una “perdita di controllo” da parte dell’uomo. La ricerca è di qualche anno fa, ma a scorrere le pagine di alcuni quotidiani, purtroppo la narrazione non è cambiata molto.

Parole, immagini, impaginazione e modalità di rilascio delle informazioni creano narrazioni ostili.

Molto è stato fatto, in tal senso, grazie anche al lavoro di associazioni impegnate come GiULiA Giornaliste (acronimo di Giornaliste Unite Libere Autonome), un’associazione che raggruppa professioniste e pubbliciste per diffondere la consapevolezza e la necessità della diffusione di un linguaggio rispettoso della parità di genere nei media.

Dalla collaborazione tra GiULiA e la Commissione pari opportunità della Fnsi (Federazione Nazionale Stampa Italiana) è nato il “Manifesto di Venezia: Manifesto delle giornaliste e dei giornalisti per il rispetto e la parità di genere nell’informazione”. Nel documento, presentato nel 2017, si legge: «Noi, giornaliste e giornalisti firmatari del Manifesto di Venezia ci impegniamo per una informazione attenta, corretta e consapevole del fenomeno della violenza di genere e delle sue implicazioni culturali, sociali e giuridiche. La descrizione della realtà nel suo complesso, al di fuori di stereotipi e pregiudizi, è il primo passo per un profondo cambiamento culturale della società e per il raggiungimento di una reale parità».

Ed è del gennaio 2021, la modifica apportata da parte del Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Giornalisti al Testo unico dei doveri del giornalista, dove si legge:

Il giornalista:

- a. presta attenzione a evitare stereotipi di genere, espressioni e immagini lesive della dignità della persona;
- b. si attiene a un linguaggio rispettoso, corretto e consapevole. Si attiene all’essenzialità della notizia e alla continenza. Presta attenzione a non alimentare la spettacolarizzazione della violenza. Non usa espressioni, termini e immagini che sminuiscano la gravità del fatto commesso;
- c. assicura, valutato l’interesse pubblico alla notizia, una narrazione rispettosa anche dei familiari delle persone coinvolte.

E ancora. La Carta di Roma, il protocollo deontologico firmato da Odg e Fnsi su iniziativa dell'UNHCR per una corretta informazione sull'immigrazione e i rifugiati, si è proposta di analizzare il linguaggio che i media usano per descrivere rifugiati e immigrati. Alla base, c'è la convinzione che la percezione che l'opinione pubblica si fa di un evento e di un'emergenza è condizionata dalle parole e dalla narrazione che viene utilizzata per descriverla.

Anche Carta di Roma prevede che si utilizzi una particolare attenzione nella titolazione e nella confezione degli elementi di prima visualizzazione (sommari, occhielli, didascalie, elementi extratestuali, immagini, video, etc). E prevede un controllo dei contenuti che appaiono sulle piattaforme online, compresi i social.

È, questa, una battaglia decisiva. Perché le parole non sono neutre e hanno un potere immenso nel contribuire a formare la rappresentazione del mondo.

Per questo, il lessico della violenza deve essere scevro di pregiudizi e stereotipi e deve ritrovare la forza del racconto della realtà, andando oltre a convenzioni e automatismi.

Come spiegano gli autori del Manifesto di Venezia, «usare le parole (e le immagini) in maniera attenta si traduce nel recuperare il ruolo e la responsabilità sociale dell'essere giornalista, così come sancito nella legge istitutiva dell'Ordine: la verità dei fatti, la considerazione della persona che sta, spesso suo malgrado, dentro i fatti». L'Agenzia dell'Unione Europea per i diritti fondamentali, in un rapporto rilasciato a novembre 2017, evidenzia come la violenza nei confronti delle donne – online e offline – sia quasi endemica e come sia difficile sradicare gli stereotipi di genere, anche a causa della rappresentazione che viene fatta delle donne su tutti i media.

2. L'informazione corretta

C'è dunque bisogno di trovare le parole giuste per raccontare la violenza contro le donne. Parole, che evitino vittimismo e che la smettano di creare narrazioni che si nutrono di stereotipi e pregiudizio.

Ma come dovrebbe essere una corretta informazione? Ecco alcune delle indicazioni emerse dai documenti sopracitati e dal lavoro di GiULiAGiornaliste.

- No all'uso di parole sbagliate, figlie di stereotipi e pregiudizi.
- No al sensazionalismo e alle cronache morbose.
- No all'uso di termini fuorvianti e inappropriati. Amore, raptus, gelosia non descrivono adeguatamente crimini dettati dalla volontà di possesso e annientamento.
- Non parlare di femminicidi come di episodi di “amore criminale” o “drammi della gelosia”.
- Definire una donna che ha denunciato la violenza “sopravvissuta” e non “vittima”. Sopravvissuta dimostra forza, vittima indica una posizione passiva.
- Rispettare le donne, la loro identità, la loro dignità. A cominciare dal lessico. Usare sindaca e ministra, non sindaco e ministro.
- Evitare di riferirsi alle donne come “soggetti deboli”, vittime predestinate, e agli uomini come “soggetti violenti”, in preda a ineluttabili meccanismi mostruosi.
- Ricostruire le storie di violenza.
- Raccontare le storie che non finiscono male. Offrire le testimonianze dirette di quante sono riuscite a “venirne fuori”.

3. I social media e la diffusione dello hate speech

Usare parole cattive, spiegava Socrate, corrompe le nostre coscienze. E ha effetti drammatici.

Scovarle, queste parole che costituiscono il vocabolario dell'intolleranza, è urgente e importante, perché sono l'ossatura semantica e narrativa della discriminazione.

Anche per questo, nel 2016 è nato il progetto Mappa dell'Intolleranza, voluto da Vox-Osservatorio italiano sui Diritti con il contributo di quattro università: Università degli Studi di Milano, Sapienza – Università di Roma, Università di Bari Aldo Moro e Dipartimento di Sociologia dell'università Cattolica di Milano. Scopo del progetto, primo nel suo genere, era ed è tracciare i confini e la diffusione dell'odio online.

La mappatura, che si concentra su Twitter, consente l'estrazione e la geolocalizzazione dei *tweet* che contengono parole considerate sensibili e mira a identificare le zone dove l'intolleranza è maggiormente diffusa, secondo sei gruppi – donne, persone omosessuali, migranti, persone con disabilità, ebrei e musulmani – cercando di rilevare il sentimento

che anima le *communities* online, ritenute significative per la garanzia di anonimato che spesso offrono e per l'interattività che garantiscono.

Un ulteriore fattore di analisi riguarda poi il livello di aggressività delle frasi rilevate su Twitter. Il software è stato "istruito" per estrarre i *tweet* più aggressivi, evidenziandone il livello di virulenza: la valutazione è stata orientata dalle categorie utilizzate dalla scala MOAS (*Modified Overt Aggression Scale*). Un approccio, che si è dimostrato utile, per meglio comprendere non solo la negatività, gli atteggiamenti intolleranti e discriminanti, ma anche l'orientamento aggressivo di questi messaggi.

I *tweet* che presentano un contenuto aggressivo, o blandamente aggressivo, e che contengono parole sensibili vengono rilevati dal software, che procede poi ad "estrarre" quelli a contenuto davvero negativo, dando così un panorama della diffusione dell'intolleranza correlata alle sei categorie prese in esame. La geolocalizzazione dei messaggi consente poi la creazione di cartine termografiche dell'Italia.

Strumento essenziale per la mappatura dei discorsi d'odio, la Mappa dell'Intolleranza si è rivelata anche un utilissimo vettore per individuare e combattere i fenomeni di *cyberbullismo*, perché dimostra ancora una volta come i *social media* diventino un veicolo privilegiato di incitamento all'intolleranza e all'odio verso gruppi tradizionalmente discriminati, data la correlazione sempre più significativa tra il ricorso a un certo tipo di linguaggio e la presenza di episodi di violenza.

4. Uno sguardo ai dati

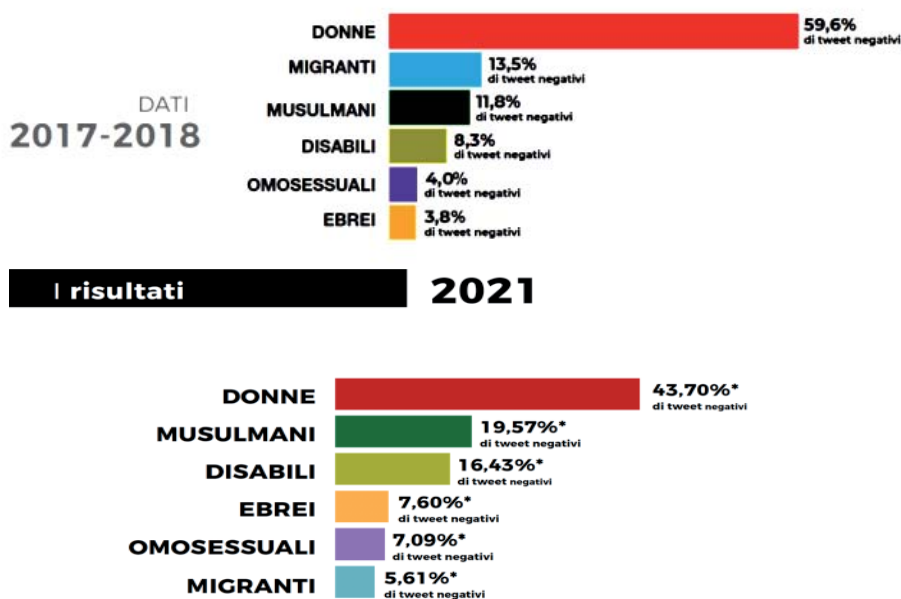
Mentre nella rilevazione 2020 vi era stata per la prima volta negli anni un'inversione di tendenza, con una percentuale maggiore di *tweet* positivi vs i negativi, la rilevazione 2021 mostra invece un ritorno nei parametri registrati negli anni scorsi: i *tweet* negativi sono il 69% del totale. Altro dato rilevante, in generale si twitta meno degli anni passati, nonostante il periodo più lungo di rilevazione, ma si twitta peggio. Tra gennaio e ottobre 2021, infatti, i *tweet* rilevati sono stati 797.000, di cui ben 550.000 negativi. Nel 2020 (il cui periodo di estrazione è coinciso con i mesi del *lockdown*), i *tweet* estratti erano stati 1 milione e 304.000, di cui il 43% era risultato negativo. Va però ricordato che nei mesi del *lockdown*, i *social media* sono stati usati soprattutto come canale relazionale per mantenere aperti contatti

che la situazione andava disgregando. Dunque, parrebbe evidenziarsi il fenomeno di polarizzazione negativa che purtroppo è apparso, soprattutto negli ultimi anni, come endogeno alla diffusione dei *social media*, quasi che l'intermezzo creato dalla pandemia di Covid-19 sia ormai stato archiviato e si sia tornati a un uso spregiudicato dei *social*, con la conseguente massiccia diffusione di *hate speech*.

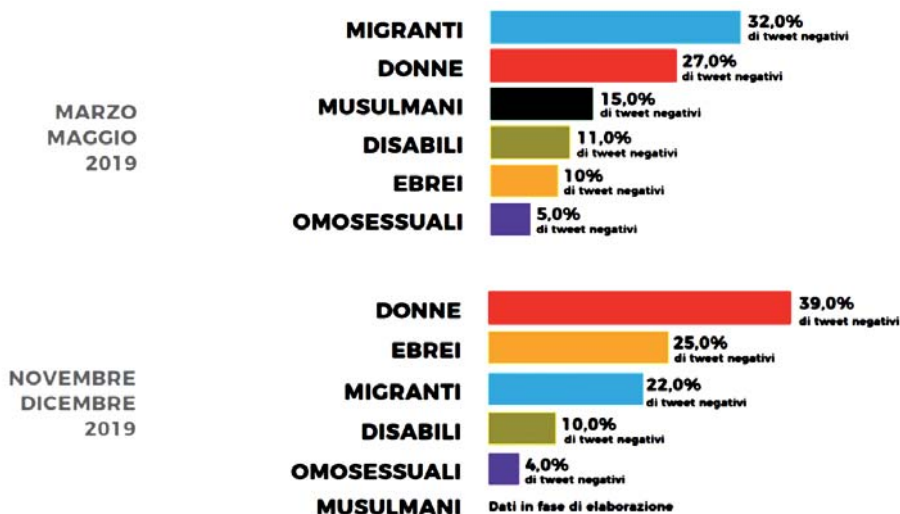
Lo scenario prefigurato tende dunque a evidenziare che il lessico dell'odio e dell'intolleranza è cresciuto negli anni, è più radicale, e rappresenta una deriva decisamente preoccupante della diffusione dei *social*. Resta evidente l'allarmante incedere dello *hate speech*, una marcia che porta con sé derive violente che preludono alla strutturazione di un terreno e di una narrazione dell'intolleranza capace di liberare energie negative e di trasformarsi in azioni violente contro le vittime delle discriminazioni.

Le tabelle 1, 2 e 3 mostrano l'andamento negli anni, dall'inizio della rilevazione della Mappa dell'Intolleranza. Al momento in cui scriviamo, non tutti i dati della rilevazione 2021 sono disponibili, motivo per cui non sono presenti in tabella. Da rilevare, in ogni caso, che nel 2021 la categoria più colpita restano le donne (43,7% del totale di *tweet* negativi); seguite dai musulmani (19,57%), dalle persone con disabilità (16,4%), dagli ebrei (7,6%), dalle persone omosessuali (7,09%) e dai migranti (5,6%).

Tab. 1

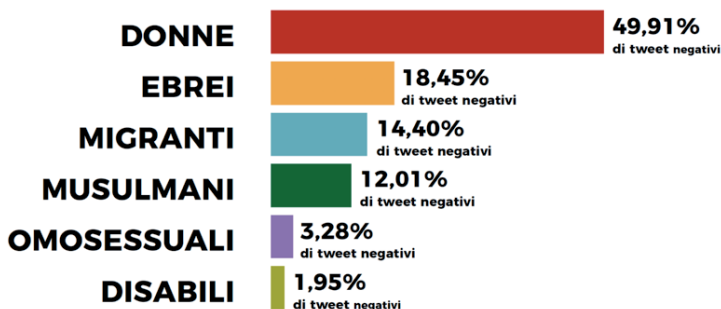


Tab. 2



Tab. 3

I risultati 2020



Cinque, le principali considerazioni che emergono dalla ricerca:

- 1) Rispetto agli anni passati i linguaggi d'odio sono più diffusi su tutto il territorio nazionale e, a differenza degli anni passati, non sono più concentrati solo nelle grandi città.
- 2) Le categorie più colpite oggi sono donne, musulmani, persone con disabilità. Cresce l'odio contro le persone omosessuali, effetto probabilmente delle discussioni sul Ddl Zan, mentre scema l'antisemi-

tismo e crolla l'intolleranza contro i migranti, compensata però dal netto rialzo dell'islamofobia, quasi a indicare l'assimilazione della categoria migranti con quella dei musulmani. Preoccupa il dato sulle persone con disabilità, mai così alto come nel 2021, segno anche di un ritorno a un uso del linguaggio che vede l'utilizzo di termini dispregiativi riferiti alla disabilità e accostato a personaggi pubblici, quasi che la mancata abilità sia segno di deficit da punire.

- 3) Un focus particolare merita la misoginia: le donne sono, da quando il progetto è iniziato, in assoluto la categoria più colpita dall'odio online. Ma con una particolarità. Oltre agli onnipresenti atteggiamenti di *body shaming*, negli ultimi due anni molti attacchi hanno avuto come contenuto la competenza e la professionalità delle donne stesse. È il lavoro delle donne, dunque, a emergere, quale co-fattore scatenante lo *hate speech* misogino: un elemento, mai apparso con questa evidenza nelle precedenti rilevazioni, che pare ricondurre alla riflessione più ampia circa le possibilità di impiego delle donne legate al nuovo modo di lavorare durante e dopo la pandemia, con un focus di attenzione alla modalità *smart working*.

5. Radicalizzazione e misoginia

Le donne, i dati lo registrano, restano la categoria più colpita dagli odiatori seriali. È, purtroppo, un elemento ricorrente negli anni, da quando il progetto Mappa dell'Intolleranza è stato avviato. Con una variabile importante, come già accennato. Oggi al centro dell'odio non c'è più solo il corpo delle donne, usato come "veicolo" di insulto e dileggio. Ma c'è la vita professionale delle stesse. Così, nel mirino finiscono giornaliste e avvocate, insegnanti e scienziate, politiche, attrici e imprenditrici. Insultate perché "inette, incapaci, insulse". Quasi che intollerabile, per gli hater, sia la scelta di libertà che le donne che lavorano esprimono.

In Italia, lo sappiamo, siamo tra gli ultimi in Europa per tasso di occupazione femminile. Situazione, peggiorata nel corso del lockdown, quando 470mila donne hanno perso il lavoro: in totale tra tutti i posti di lavoro persi, quelli delle donne sono stati il 55,9%. Non è un bel dato. Perché il lavoro emancipa anche dalla violenza. Sempre durante il lockdown della scorsa primavera, in Italia sono triplicati i femminicidi, uno ogni due giorni in media. E ogni volta

che la Mappa dell'Intolleranza ha registrato un aumento di tweet misogini, lì si addensavano anche le violenze domestiche.

Ma c'è un altro dato che già la rilevazione 2020 evidenziava.

Si tratta dei fenomeni di radicalizzazione dell'odio. Lo si capisce se si analizzano i picchi di odio, i momenti in cui gli hater si accaniscono. Contro gli ebrei il 25 aprile e il giorno del compleanno di Liliana Segre. Contro le donne nel corso dei femminicidi. Contro i musulmani al ritorno di Silvia Romano in Italia. Sono picchi decisi, con una fortissima concentrazione di *tweet* intolleranti. Sembrerebbe dunque prefigurarsi una situazione in evoluzione, quasi fossimo di fronte ad accanimenti che paiono evidenziare un uso diverso dei social. Un uso quasi più "professionale", dove circoli e gruppi di *hater* concentrano la produzione e la diffusione di *hate speech*.

E la concentrano soprattutto contro le donne, ancor di più se appartengono ad altre categorie considerate vulnerabili. È il fenomeno della intersezionalità, di cui si è occupata a lungo la statunitense Kimberlé Williams Crenshaw, avvocatessa, attivista dei diritti civili, docente alla Law School della UCLA, secondo cui nel considerare la discriminazione subita dalle donne nere non si possono prendere in considerazione singolarmente il genere o la razza, perché le due categorie si intrecciano.

Analogamente, molte ricerche stanno dimostrando che, per esempio per quel che riguarda la discriminazione delle donne migranti e delle musulmane, anche in Italia il fenomeno dell'intersezionalità è in netta crescita.

Un altro dato che emerge con forte evidenza dalle analisi della Mappa dell'Intolleranza, è la diffusione geografica pervasiva della misoginia su Twitter. Un dato, confermato sin dagli albori della ricerca, nel 2016. Se si guarda alla composizione geografica dei tweet intolleranti, infatti, si vede come la loro diffusione sia a macchia di leopardo e interessi tutta la penisola. Se poi si analizzano i dati sulle città che hanno registrato il maggior numero di *tweet* intolleranti, qui appare lampante come le donne siano la categoria più presa di mira. A Roma, per esempio, su un totale di 34.000 *tweet* negativi, più di 11mila sono stati destinati alle donne. A Milano, su 12mila *tweet* negativi, più di 4.300 sono misogini. A Torino su 4.200, 1.500 sono misogini.

6. Un rapporto di causa effetto?

C'è un altro elemento che vale la pena sottolineare. Riguarda, come già accennato, l'eventuale correlazione tra discorsi d'odio e crimini di odio. Elemento cruciale, come si è visto, soprattutto per quel che riguarda la misoginia, nella correlazione tra discorsi d'odio e aumento dei femminicidi. Esiste e, se esiste, qual è il rapporto di causa-effetto che lega i due elementi? Oggi la sociologia della comunicazione parla di "sciame digitale" (la definizione è del filosofo coreano che vive in Germania Byung Chul Han), una sorta di brusio virtuale che agita la rete, spingendo le persone a condividere messaggi di odio. Un meccanismo che ha molto a che fare con una serie di algoritmi che i social network, e in particolare Facebook, hanno voluto inserire per ottimizzare la navigazione.

Come dire, lo sciame si agita e fa sì che offese e parole sin qui stigmatizzate a livello sociale, vengano liberate, liberando al contempo la carica di violenza che può portare all'atto.

Lo studio più sorprendente a conferma della correlazione tra parole d'odio e crimini d'odio è firmato da due ricercatori dell'università inglese di Warwick, Karsten Muller e Carlo Schwarz, che nel 2018 hanno evidenziato una forte correlazione tra i partiti di estrema destra, il sentimento anti migranti sui *social* in Germania e la diffusione di crimini violenti contro gli immigrati. I ricercatori hanno lavorato sul profilo Facebook di Alternative für Deutschland (AFD), partito di estrema destra, e hanno comparato i contenuti del profilo con gli episodi di violenza contro i migranti, scoprendo che per ogni 4 post su Facebook che esprimevano forti sentimenti anti-migranti, si verificava un'azione violenta contro gli stessi. Per supportare le loro ipotesi, i ricercatori hanno poi evidenziato il fatto che in un'area con poche connessioni a *internet*, la correlazione si era dimostrata molto debole. Al termine dello studio, Muller e Schwarz hanno stimato che nel 2015 e nel 2016 i post anti migranti sul profilo Facebook della AFD abbiano contribuito ad aumentare del 13% il numero di attacchi violenti.

Si urla in modo calcolato per aggregare consenso attorno a sé e in modo scomposto per cercare di contenere la paura nei confronti di trasformazioni epocali che spaventano e con cui non si è capaci, affettivamente e cognitivamente, di misurarsi. Con i *social network*, basta un clic per moltiplicare l'effetto.

È il fenomeno delle *echo chambers*, camere dell'eco, stimulate dall'introduzione di algoritmi da parte dei *social network*, che tendono a farci vedere messaggi, notizie e commenti verso i quali abbiamo mostrato interesse. E a metterci in contatto con persone che postano contenuti simili ai nostri. L'eco quindi si diffonde e il complesso di credenze di chi si trova in una specifica *echo chamber* viene amplificato e rafforzato dal consenso della comunità che lo circonda.

Così si è diffuso lo *hate speech*, avvalorando e irrobustendo stereotipi e credenze prive del confronto con la realtà. Stereotipi e credenze, alla base della nascita dei discorsi d'odio.

7. Diffusione e viralizzazione

Se il discorso d'odio nasce dalla presenza di stereotipi e dal bisogno di aderire ai bias dell'ingroup, norme sociali e comportamentali che preludono all'accettazione da parte del gruppo, la sua propagazione ha a che fare con il potenziale di viralizzazione che i contenuti hanno oggi sui social.

La preconditione perché un contenuto sia in grado di migrare da un profilo all'altro e di catturare attenzione, è che sia molto "carico", che abbia cioè una carica virale potente, determinata dalla sua polarizzazione: la psicologia sociale ci spiega che i contenuti online diventano virali quando evocano una forte risposta emotiva, che può essere positiva o negativa. Osservazione importante, anche per determinare le strategie di opposizione al diffondersi dello *hate speech*.

Di fatto, sappiamo che la negatività ha un potenziale viralizzante più alto, ma solo a determinate condizioni.

«Gli stati d'animo negativi, come paura, paranoia, invidia e odio si diffondono più rapidamente rispetto ai positivi. L'odio è uno strumento più efficace quando si tratta di manipolare gli individui attraverso gli algoritmi. Gli stati d'animo negativi sono più duraturi e più contagiosi. Quelli positivi impiegano più tempo ad attecchire. Ci vuole pochissimo per creare il panico ed eccitare gli animi e molto invece per ritrovare la calma. Google e Facebook, e i *social* in generale, funzionano in base a un sistema di *feedback* rapidissimi, è questo che interessa ai loro clienti, gli inserzionisti. I post che diffondono stati d'animo negativi garantiscono un impatto maggiore, perché la reazione dell'utente è immediata. La reazione dopaminergica, l'adrenalina

che scatenano in noi i *like* e i commenti ai post sono frutto di tecniche appositamente utilizzate dai *social* per creare dipendenza», ha scritto Jaron Lanier, informatico e saggista, nel libro *Dieci ragioni per cancellare subito i tuoi account social* (Il Saggiatore, pp. 211)

È chiaro, dunque, che per contrastare il cammino dei discorsi d'odio non basta opporsi ad essi con contro- ragionamenti, ancorché aganciati a dati di fatto. L'*hater* non tiene in alcun conto i dati di realtà, ciò che gli interessa è veder confermate le sue credenze e diffonderle il più possibile.

8. Contro-narrazioni e narrazioni alternative

Dall'uso di un linguaggio e di parole inclusive, alla scelta di immagini non oltraggiose nei confronti delle minoranze, fino alla strutturazione di uno *storytelling* coesivo, gli strumenti con cui oggi nel mondo si affronta il linguaggio d'odio dimostrano che non esiste un unico approccio, ma che lo *hate speech* va affrontato con strumenti diversi.

Nella strutturazione di un percorso di contro-narrazione, un ruolo fondamentale lo gioca la possibilità di suscitare una buona empatia. Per far ciò, è necessario lavorare sulle emozioni. E soprattutto sulle emozioni positive, quali elementi in grado di far leva sulla possibilità di creare coesioni tra comunità ed *echo-chambers* basate sull'inclusione e non sull'odio. D'altro canto, la psicologia ha da tempo dimostrato la forza delle emozioni positive, che sono in grado di ampliare le potenzialità cognitive delle persone, di allargare il nostro repertorio comportamentale e di configurarsi come vere risorse per la sopravvivenza. Le buone pratiche di contro-narrazione oggi si fondano su tre elementi:

- a) la possibilità di costruire narrazioni positive;
- b) la possibilità di creare *echo chambers* fondate su sistemi valoriali opposti a quelli veicolati dagli *hater*;
- c) la consapevolezza che gli *hater* non vanno combattuti sul loro terreno: inutile, tentare di convincere gli odiatori del disvalore che rappresentano i loro messaggi.

Da questo punto di vista, tutti i progetti, a maggior ragione se creati dai ragazzi, che promuovono racconti alternativi e basati su un approccio inclusivo nei confronti di minoranze e/ o categorie discriminate, sono estremamente efficaci.

9. La forza dell'ascolto

C'è una parola, che pare adatta allo spirito dei tempi. È una parola ebraica: *Tikkun*. Significa riparazione. È una parola antica, appendice di un concetto complesso: *tikkun olam*, riparare il mondo. Rappresenta per gli ebrei la tensione verso il rinnovamento e soprattutto verso la possibilità di fare il bene della società nel suo complesso.

Quanto dobbiamo riparare oggi, che il livello dell'intolleranza reciproca ha toccato temperature vicine allo zenit?

Come ha scritto Julia Ebner, ricercatrice dell'Institute for strategic dialogue di Londra, «la democrazia e lo stato di diritto possono collassare se le persone smettono di crederci».

Viviamo in tempi faticosi.

Tempi in cui fermarsi a riflettere e aprirsi al dialogo, diventa fondamentale.

Lo schema orizzontale dei *social* ne favorisce il carattere di cassa di risonanza, *tam-tam* che si nutre di semplificazioni ed estremizzazioni.

Il messaggio breve elide le sfumature e i contrasti, elimina la profondità. È l'era digitale, che si nutre di una semplificazione che appiattisce e non lascia sedimentare, nell'illusione che tutto si possa cancellare con un semplice clic.

Così il pensiero si semplifica e il messaggio si estremizza, penetrando nelle *echo chambers*, camere abitate da un'ecolalia ossessiva e ripetitiva, dove incontrare persone che la pensano come noi, il che aumenta l'effetto di polarizzazione delle opinioni.

Molti studi recenti spiegano che nelle giuste condizioni, il contatto frequente tra gruppi etnici diversi può generare fiducia e abbassare l'ostilità reciproca. Ma gli stessi studi spiegano anche che se società altamente omogenee incontrano per la prima volta persone esterne, il contatto può inasprire il conflitto.

Dunque, c'è bisogno di spazi di confronto. E di uscire dall'ecolalia delle *echo chambers*.

Quando comunichiamo via *social*, perdiamo la consapevolezza dell'impatto emotivo delle nostre parole. Perdiamo la capacità di sentire/ascoltare le nostre vittime, i nostri interlocutori. Perdiamo, dunque, umanità.

È possibile indurre chi odia sui *social* a percepire l'impatto emotivo delle sue parole?

È possibile, come abbiamo visto. Abbiamo molte carte da giocare. Una, resta fondamentale.

Tornare alle parole che siamo. E che vogliamo essere.

Le parole creano e modellano il mondo che vivremo, gli individui che siamo e che saremo. Sono il nostro racconto. Dobbiamo imparare a usare le parole che includono e che curano. E dobbiamo imparare ad ascoltare.

In giapponese, per dire ascolto si usa l'ideogramma kiku. È l'unione di 3 ideogrammi: orecchio, occhio, cuore.

Bibliografia

- BYUNG-CHUL H. (2015), *Nello sciame. Visioni del digitale*, Nottetempo, Milano.
- FOER F. (2018), *I nuovi poteri forti – Come Google, Apple, Facebook e Amazon pensano per noi*, Longanesi, Milano.
- HORVILLEUR D. (2020), *Riflessioni sulla questione antisemita*, Einaudi, Torino.
- JENKINS H. (2014), *Cultura convergente*, Apogeo, Milano.
- MULLER K.-SCHWARTZ C. (2018), *Flanning the flames of hate: Social media and hate crime*, Coventry.
- SALMON C. (2020), *Fake*, Laterza, Bari.
- THE STATE OF THE NEWS MEDIA: <http://www.stateofthenewsmedia.org/>.
- TURKLE S. (2016), *La conversazione necessaria*, Einaudi, Torino.
- ZUBOFF S. (2019), *Il capitalismo della sorveglianza*, Luis University Press, Roma.

PAROLE GIUSTE PER POLITICHE EQUE.
LINEE GUIDA SUL LINGUAGGIO DI GENERE
DEL COMUNE DI MILANO (2019)

Cristina Tajani, Fiorella Imprenti

Quando nell'estate del 2019 la Giunta di Milano decise di approvare la delibera di istituzione delle «Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale del Comune di Milano», l'idea chiave che mosse l'Amministrazione fu che l'uso del linguaggio e il ragionamento su di esso contenessero un'opzione trasformativa dell'assetto sociale e che di trasformazione, in tema di rapporti tra i sessi, ancora ci fosse ampiamente bisogno¹.

A questa consapevolezza si era giunti dopo quasi un decennio di studi, statistiche, iniziative politiche e pratiche amministrative inaugurate nel 2011 con la stagione della Milano arancione, tornata a guida progressista con il Sindaco Giuliano Pisapia e poi traghettata nell'esperienza della prima Giunta di Beppe Sala. Anni di grande cambiamento, che partivano con le tensioni, ma anche con la speranza, di affrontare le ricadute ancora pesanti della congiuntura internazionale del 2008, di agganciare il traino, allora tutt'altro che scontato, di Expo 2015, di dare voce a chi non l'aveva, di puntare sulla vivacità residua delle periferie, sulle energie inesprese, sui giovani e anche sulle donne, su tutto quello che poteva rappresentare una leva per scardinare ciò che frenava e rendeva statica una città da sempre vocata all'innovazione².

1. La delibera n. 1312 del 2 agosto 2019 portava le firme dell'Assessora al Lavoro, Economia urbana e alle Risorse umane dell'ente e dell'Assessore alla partecipazione Lorenzo Lipparini. La delibera seguiva inoltre lo stimolo venuto dalla mozione del Consiglio comunale n. 165/2017.

2. Una lettura del decennio amministrativo 2011-2021 si trova nel volume di Cristi-

La riflessione sulla necessità di intervenire per consentire alle donne di prendere parte appieno a questo movimento, dapprima interna alla Giunta e alla maggioranza consigliere, divenne pubblica in particolare dalla presentazione nel 2016 della ricerca «A Milano il lavoro è donna. Il mercato del lavoro milanese in ottica di genere», grazie alla partnership tra Assessorato al Lavoro e l'Agencia nazionale Italia-Lavoro³. La ricerca, molto articolata, in estrema sintesi diceva due cose: le milanesi occupate erano oltre il 65%, una media ben più alta di quella italiana, ferma al 47%, ma anche di quella europea, che si attestava al 60%, e allineata ai dati delle grandi capitali. Da questi però si segnalava una netta discontinuità: se quasi ovunque al crescere dell'occupazione femminile si registrava un aumento della natalità, Milano era in netta controtendenza facendo segnare una continua contrazione.

Non solo, i dati segnalavano che anche le donne immigrate e stabilitesi a Milano tendevano ad assumere i comportamenti delle milanesi e a scegliere di preferenza il lavoro rispetto alla maternità. I ragionamenti e le analisi su questi dati furono lunghi e complessi, le variabili da tenere presenti furono non solo tecnico-politiche ma anche culturali, come ad esempio il tipo di attrattività rappresentata da Milano, da sempre legata al lavoro e alle scelte professionali e quindi capace di rivolgersi di preferenza a persone che già avevano maturato le loro scelte personali e famigliari prima di approdare nel capoluogo lombardo. Poi il tema dei servizi alla genitorialità, cruciale, la cui carenza rispetto ai desiderata delle famiglie era del tutto evidente, ma che da sola non bastava a spiegare l'inversione della forbice nel rapporto milanese tra natalità e lavoro femminile.

Milano, del resto, da sempre era una città in cui il lavoro delle donne aveva un suo protagonismo. Basti pensare che all'inizio del '900 la classe operaia milanese era composta per la maggior parte de donne, complice l'affermazione dei comparti del tessile e dell'abbigliamento, ma anche il settore pubblico e dei servizi. E anche a inizio '900 la strategia delle donne era stata quella di ritardare il più possibile la nascita del primo figlio, con una leggera differenza nelle aziende pubbliche che garantivano più stabilità, come ad esempio tra le tabacchine, che accedevano con meno remore alla maternità, sebbene non tutelata in

na Tajani, *Città prossime. Dal quartiere al mondo: Milano e le metropoli globali*, Guerini, Milano, 2021.

3. Il rapporto di indagine fu curato nel 2016 da Roberto CiccioMessere, Lorenza Zanuso, Annamaria Ponzellini e Antonella Marsala.

termini di diritti. Più di cento anni dopo le dinamiche non differivano di molto⁴.

La nostra analisi – e anche la maggiore capacità di azione – si è incentrata sul modello milanese di lavoratore (e di lavoratrice), un modello sfidante e competitivo, in cui ogni considerazione legata al privato era catalogata come una debolezza o una diminuzione rispetto alla propria capacità professionale. Questo modello, presso le generazioni più giovani – sia di donne che di uomini – aveva sempre meno fortuna, ma ad esso tutti i modelli organizzativi del mondo del lavoro erano e sono ancora legati. Ecco perché le prime battaglie e le prime politiche messe in campo sono andate in questa direzione, come l'introduzione del «Lavoro agile» prima per i dipendenti dell'ente e poi in diffusione sulla città, con una grande sinergia tra pubblico e privato, in un momento in cui occorreva inventare le norme senza appiglio di sorta, prima della Legge nazionale n. 81 del 2017 e prima che l'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Coronavirus rendesse lo smart working una modalità di lavoro molto diffusa⁵.

Quanto la cultura del lavoro agile fosse anche legata a un ripensamento dei ruoli sessuali tra pubblico e privato, tra vita personale e lavorativa, lo testimoniarono i dibattiti di quegli anni, così come gli esiti delle indagini svolte sull'adesione alla misura da parte di lavoratrici e lavoratori e sulle loro motivazioni. Specialmente nei più giovani non si rivelavano grandi differenze percentuali tra uomini e donne che sceglievano di lavorare in modalità agile, non veniva considerata una diminuzione rispetto alla carriera, si sottolineavano gli aspetti di conciliazione vita-lavoro ma, sempre di più, anche la possibilità di condivisione dei carichi famigliari e genitoriali tra padri e madri. Su questo punto lo stesso Comune di Milano volle insistere nel 2018, regalando ai neopapà dipendenti dell'ente una giornata al mese in più di lavoro agile rispetto alle madri, nel tentativo di sottolineare l'evidente

4. Per i dati sull'occupazione femminile e sulla natalità a Milano a inizio '900 rimandiamo a Fiorella Imprenti, *Operate e socialismo. Milano, le leghe femminili, la Camera del Lavoro (1891-1918)*, FrancoAngeli, Milano, 2007.

5. La possibilità di sperimentare nel doppio ruolo di guida politica della città e di datore di lavoro per i circa 15 mila dipendenti dell'ente è stato uno dei punti di forza nella diffusione del lavoro agile e delle innovazioni organizzative ad esso collegate. Negli anni della giunta Pisapia, le due deleghe Lavoro e Risorse umane erano affidate la prima a Cristina Tajani, la seconda a Chiara Bisconti, cui si devono molte delle riflessioni iniziali sull'argomento; mentre nel primo mandato di Beppe Sala Cristina Tajani assommò le due deleghe.

discriminazione che pesava e pesa a norma di legge sui padri, costretti a ricorrere spesso alle ferie per stare accanto ai figli⁶.

Seguirono altre misure legate all'idea di una genitorialità condivisa. Un programma di formazione dedicato a neomamme e neopapà aiutava i dipendenti e i loro diretti referenti negli uffici a riconoscere le maggiori competenze acquisite durante i periodi di congedo parentale grazie al training intensivo familiare: maggiore capacità di coordinamento, gestione delle crisi, aumentate capacità relazionali e altre skills che, se riconosciute, avrebbero rappresentato al rientro al lavoro un'occasione di crescita professionale invece di una pausa poco gradita dai datori di lavoro. Lo stesso direttore centrale di Risorse umane decise di aderire al programma come testimonial d'eccezione. Ne scaturì il programma MASP, *Master parenting in work and life*, finanziato tramite bando europeo e volto a sperimentare sulla città una formazione che si poneva il chiaro obiettivo di contrastare gli ostacoli alle carriere femminili, a dare un altro colpo al soffitto di cristallo, tramite la valorizzazione sociale e lavorativa della genitorialità, esaltandone gli aspetti collaborativi e di condivisione tra i sessi e tra spazi pubblici e privati⁷.

Il linguaggio fu il passo successivo. Sul sito del Ministero della funzione pubblica campeggiavano per lo più ignorate le *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana* scritte nel 1987 da Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ecco il nostro punto di partenza⁸.

6. La prima norma sul congedo di paternità in Italia venne introdotta nel 2012 e prevedeva un solo giorno di congedo obbligatorio e due giorni facoltativi. Negli anni successivi la norma venne sviluppata ma occorre attendere il 2020 per portare da uno a sette i giorni di congedo obbligatori. Su questo si veda Francesca Luppi, Alessandro Rosina, *From a single breadwinner model to two breadwinners to double earner/carer – do we need a new model?*, in N. Crowle, S. Sansonetti (eds.), *New visions for Gender Equality 2019*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2019: 20-24 [<http://hdl.handle.net/10807/146883>].

7. Un altro piccolo esempio del tentativo del Comune di infrangere quelle barriere invisibili che contribuiscono a definire la maternità come un fatto esclusivamente privato fu il programma Happy Popping, con cui si individuavano a mappa spazi pubblici e privati per accogliere madri e padri negli uffici pubblici, nei musei, negli spazi commerciali dedicando spazi adeguati all'allattamento e alla cura dei bambini.

8. *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, estratto da Alma Sabatini (a cura di), *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987.

Non era stato un caso che le *Raccomandazioni* di Alma Sabatini fossero uscite in quell'anno: il Parlamento eletto nel 1987 aveva portato alla Camera dei deputati molti esponenti provenienti dai movimenti degli anni Settanta e dal femminismo. Così, la stagione delle giunte arancioni che a Milano si concretizzò nel 2011 con la giunta Pisapia, era stata caratterizzata da un notevole protagonismo femminile e noi ci muovevamo in quella temperie, sebbene in breve sentimmo che la finestra stava di nuovo per richiudersi.

Se nel 1987 si denunciava l'uso sessista del linguaggio, trent'anni dopo ancora di sessismo si trattava. Basti pensare che una delle obiezioni più ripetute, dopo l'uscita della Delibera del Comune di Milano, fu quella in base alla quale la declinazione al femminile determinasse uno svilimento di ruoli e cariche (ad esempio usando il termine Assessora al posto di Assessore, parlando di una donna nell'esercizio delle proprie funzioni). Tale affermazione, nel dibattito di quei giorni, si rivelava resistente ad ogni logica e per nulla scalfita né dal richiamo alla grammatica elementare, né dall'evidenza che declinare al femminile lavori comuni non infastidiva nessuno, mentre quando entrava in gioco il prestigio professionale o politico, si denunciava lo stravolgimento della lingua: una donna, dipendente dell'ente comunale, poteva quindi benissimo essere una scodellatrice, ma non una direttrice apicale.

Nel tentativo di approcciare nel modo corretto la tematica, ci confrontammo con alcune delle linguiste più attente al tema, come Cecilia Robustelli, docente all'Università di Modena e Reggio Emilia e che aveva stilato le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo per diversi Comuni e nel 2018 per il Miur. Ancora, chiamammo a confrontarsi con noi Vera Gheno, sociolinguista specializzata in comunicazione che nei suoi libri avvertiva come «ciò che non viene nominato tende ad essere meno visibile agli occhi delle persone. In questo senso, chiamare le donne che fanno un certo lavoro con un sostantivo femminile non è un semplice capriccio, ma il riconoscimento della loro esistenza»⁹.

Per le donne che fanno politica la resistenza che si trova nel chiedere di declinare al femminile le proprie cariche è altrettanto forte. *Ministra, sindaca, assessora* sono spesso pronunciati con un tono ironico da chi li usa e, quanto a *segretaria politica*, la diffidenza è ancora

9. Vera Gheno, *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*, Effequ, Roma, 2019, p. 16.

maggiore perché – opinione comune – svisciva la carica facendo pensare alla segretaria amministrativa, come se ciò che distinguesse i due ruoli fosse esclusivamente il sesso di chi li incarna. Le donne di tutte le generazioni provano un misto di sollievo e scoramento nello scoprire che gli stessi temi avevano tenuto banco decenni se non secoli prima. Così, ad esempio, torna spesso alla memoria il fervore di Lina Merlin all'Assemblea costituente nel contestare il valore universale del termine *cittadini*, poiché non avrebbe mai compreso le donne se non si fosse specificato «senza distinzione di sesso» nell'articolo 3, ricordando come la stessa cosa era accaduta per i *regnicoli* dello Statuto albertino nel 1848, che nelle leggi ordinarie che seguirono vennero naturalmente identificati con i soli uomini.

Molto più di recente, tornano alla memoria gli strali che sommerse- ro l'allora Presidente della Camera dei deputati Laura Boldrini quando nel 2013 si definì «La Presidente», senza ricordare che nel 1979, al momento del suo insediamento, Nilde Iotti aveva fatto lo stesso. Nilde Iotti era del resto abituata a ragionare sul linguaggio. Nel 1957, da semplice deputata, durante la discussione sulla riforma dei contratti agrari, aveva denunciato in aula l'uso di definire nelle anagrafi agricole le donne che lavoravano nei campi come casalinghe, disconoscendo il loro ruolo e pagandole molto meno di un uomo adibito alle stesse mansioni. Ancora, propose di utilizzare il termine di *rappresentante* della famiglia colonica al posto di quello di *reggitore*, inserito nel testo, poiché «anche le donne potranno essere, se ne sono degne e capaci, reggitrici e quindi rappresentanti della famiglia». Lo stesso relatore del testo in aula per la maggioranza democristiana aveva allora ammesso che si trattava di una formalità, poiché nei fatti c'erano già donne rappresentanti; Iotti dovette però ribadire che «la reggitrice non è il reggitore; ed ella lo sa meglio di me», mentre dai banchi si alzavano risate di scherno: «Noi siamo contro il matriarcato e contro le reggitrici»¹⁰.

Cancellate, le reggitrici, le lavoratrici agricole, le presidenti. Si comprende allora perché Alma Sabatini per le sue Raccomandazioni aveva esplicitato una valenza anche culturale e politica, oltre che linguistica: «il fine minimo che ci si propone è di dare visibilità lingu-

10. Fiorella Imprenti, «La realtà ha sempre ragione di tutto». *Formazione e cultura politica*, in F. Russo, S. Mangullo (a cura di), *Nilde Iotti nella storia della Repubblica. Donne, politica e istituzioni*, Carocci, Roma, 2021, pp. 26-27.

stica alle donne e dare pari valore linguistico a termini riferiti al sesso femminile [...] L'uso di un termine anziché di un altro comporta la modificazione nel pensiero e nell'atteggiamento di chi lo pronuncia e quindi di chi lo ascolta»¹¹.

Nominare le donne, renderle visibili, squarciare il velo sul reale perché a volte una parola o un'immagine valgono a cancellare l'esistente. È ad esempio ciò che successe nell'aprile del 2019, quando la foto di rito all'apertura del Salone del Mobile di Milano fece in pochi minuti il giro del mondo, non per via della particolare rilevanza dell'edizione di quell'anno (anzi, mettendola in ombra), ma perché lo scatto del taglio del nastro ritraeva undici uomini (maschi) e solo loro, a rappresentare una manifestazione emblema di creatività, innovazione, pluralismo. Eppure, in tutta la filiera del design, le donne sono più che presenti, una delle autrici del saggio, Cristina Tajani, era assessora alla partita, rappresentanti di enti, scuole, istituzioni sono donne, le creative e le progettiste: una folla che in breve si riunì in Piazza della Scala con lo slogan *#siamodipiùnoi* e che immortalò quella protesta in un contro-scatto, cercando di cancellare la cancellazione.

Lo stesso accadde in occasione di convegni e momenti istituzionali costruiti con soli relatori uomini, con accuse incrociate: se da una parte si accusava le donne che protestavano di voler forzare una realtà che di fatto vedeva più uomini in qualità di esperti o di rappresentanti, dall'altra si replicava dicendo che la realtà dei convegni (e delle nomine) non era affatto quella del Paese, né tantomeno quella della città di Milano. Nel ristretto contesto dell'Assessorato di Milano, in tema di storia del lavoro, ci tornava alla mente un fatto di oltre cent'anni prima: nel 1910 l'allora Consiglio superiore del Lavoro insediato a Roma chiedeva alle parti sociali di nominare propri rappresentanti e alla Federazione tessile, che per oltre i due terzi era composta da lavoratrici, toccavano per regolamento due uomini e una donna. La Federazione tessile chiese allora di cambiare il regolamento per rendere possibile anziché obbligatoria quella nomina femminile e dichiarò che avrebbe lasciato vacante la carica in caso contrario, non avendo valide rappresentanti. La protesta delle donne leader del sindacato tessile (che evidentemente esistevano) fu forte e trovò spazio su diversi giornali, ma non sull'organo della Federa-

11. *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, cit.

zione tessile, che non tenne alcuna traccia dell'accadimento. Realtà soggettive, cancellazioni persistenti¹².

Erano questi i temi sul piatto nella primavera del 2019 mentre era in preparazione la Delibera con le Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale del Comune di Milano, che poi uscì in agosto. L'obiettivo non era però in nessun modo quello di imporre scelte o visioni, ma quello di fornire gli strumenti utili alla riflessione e di provare a incidere su alcuni processi e abitudini che a nostro avviso rappresentavano una stortura, un'ingiusta rimozione di tante lavoratrici dell'ente e di cittadine che ogni giorno si rivolgevano agli uffici comunali. Del resto, la lingua non si impone per legge, ma è fatta dai parlanti e in ogni costruzione collettiva la consapevolezza e il senso critico sono le migliori garanzie di approssimarsi all'interpretazione più equa del reale. Un termine entra nella lingua italiana quando è usato da molte persone, per un lungo periodo di tempo e in contesti differenziati: dunque per far emergere ad esempio le avvocate dell'ente bastava riconoscere che il termine avvocata è grammaticalmente corretto e che molte persone non trovassero più strano il fatto di utilizzarlo. Su questo abbiamo potuto fare la nostra parte.

Non partivamo da zero. Negli anni precedenti il lavoro sul Bilancio di genere dell'ente, promosso dalla delegata alle pari opportunità Daria Colombo, aveva già portato le direzioni a riconoscere e declinare per genere le azioni all'interno dei propri resoconti. Allo stesso modo, fin dal 2012, nell'impostare il progetto *Open Data Milano*, obiettivo dell'*Agenda digitale europea* che mirava a mettere a disposizione dei cittadini il patrimonio informativo del Comune, ci si rese conto di come spesso i flussi di dati erano costruiti in origine senza riportare indicazioni di genere. Eppure, sapere ad esempio se e quanti cittadini e di che sesso si rivolgono a un servizio è di certo un dato rilevante e utile per intervenire ulteriormente. Per questo, oltre a stabilire la pubblicazione dei dati, il nostro progetto pose attenzione alla costruzione stessa dei dati, includendo ogni volta che fosse possibile il dato di genere, convinti che per rendere le politiche efficaci si dovesse ragionare in termini il più possibili aderenti alla

12. Sull'argomento si veda Fiorella Imprenti, *Le leghe femminili e il movimento operaio tra diffidenza e inclusione. Il caso della Federazione tessile*, in L. Guidi e M.R. Pellizzari (a cura di), in *Nuove frontiere per la Storia di genere*, Edizioni Università di Salerno, Salerno, 2013, pp. 830-832.

realtà delle persone, con le loro necessità, con le loro aspirazioni e anche con i loro corpi sessuati.

Fatta emergere la presenza delle donne, occorre nominarla. Da questa semplice constatazione nacque la delibera del 2019. In sintesi le Linee guida prevedevano che si istituisse un tavolo di lavoro permanente e interdirezionale, coordinato dai vertici dell'amministrazione, con il compito di realizzare percorsi di formazione per le risorse umane dell'ente, di individuare e contrastare il linguaggio sessista nelle comunicazioni dell'ente, di rivedere periodicamente tutti i testi amministrativi e la modulistica dell'ente per aderire alle linee guida, infine, di promuovere simili provvedimenti presso le società partecipate, gli altri enti pubblici e le aziende.

Su quest'ultimo punto uno dei primi enti che rispose all'appello fu l'Università degli Studi di Milano, con la quale partì una sinergia che risultò determinante per l'efficacia dell'azione svolta. In particolare, ne nacque un Protocollo che indicava possibilità di azione comune e di scambio formativo non solo sui temi del linguaggio (sfruttando anche il ruolo e le competenze della facoltà di linguistica dell'Università statale), ma sui tempi della città e della conciliazione vita lavoro. Su questo era lo stesso personale del Comune a poter svolgere un ruolo formativo, ad esempio sull'innovazione organizzativa legata sviluppo del Lavoro Agile, avendo ricevuto l'amministrazione di Milano un formale riconoscimento del proprio ruolo guida da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri nel 2018¹³.

Dopo la creazione del tavolo di lavoro interdirezionale, si passò quindi a definire il percorso formativo, articolato in quattro azioni chiave: una formazione di tipo culturale e linguistica diretta a tutti i dipendenti, per la realizzazione della quale ci si rivolse direttamente a Cecilia Robustelli; l'inserimento stabile di un modulo dedicato al linguaggio di genere all'interno della formazione periodica rivolta a tutti i neo assunti, gestito in collaborazione con l'Università Statale di Milano; una formazione sul campo diretta al personale che in ogni direzione aveva compiti di redazione di testi; infine momenti di apertura

13. Nell'autunno del 2018 il Protocollo "Lavoro agile per il futuro della PA", firmato dall'Amministrazione di Milano con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità, riconobbe il Comune di Milano come ente modello sui temi dello smart working nella pubblica amministrazione, proprio nel momento in cui anche dall'Europa arrivava un importante riconoscimento della bontà della sperimentazione che il Comune aveva avviato in tema di congedi parentali.

del percorso all'esterno e alla cittadinanza. Contemporaneamente si lavorò per predisporre materiali utili per la consultazione veloce a disposizione dei dipendenti e per procedere alla revisione dei moduli e degli atti amministrativi sulla base delle Linee guida.

La formazione continuò, anche per tutti i neoassunti, nonostante gli stravolgimenti imposti dalla pandemia e ottenne giudizi molto elevati da parte dei partecipanti. Del resto, proprio la precoce capacità di reazione dell'Amministrazione di Milano di fronte al Covid-19 consentì di contenere il diffondersi dell'epidemia tra i dipendenti dell'ente e allo stesso tempo di mantenere elevati gli standard dei servizi ai cittadini. A poco più di due anni di distanza dall'introduzione delle linee guida e in un contesto totalmente trasformato, possiamo dire con certezza di aver agito i contenuti della delibera e di vederne ancora oggi l'attualità.

Non ci sfuggì infine già da allora che l'universo del genere non è binario e che sull'argomento si sarebbe dovuti tornare. Sul tema della cosiddetta *diversity* svilupparammo approfondimenti con associazioni e enti di rappresentanza e oggi, a due anni di distanza dalle nostre Linee guida, emergono nuove proposte linguistiche. Nulla toglie al valore ancora attuale della delibera del 2019, un punto fermo che l'ente deve continuare ad agire, sia in tema di formazione che di tavoli di lavoro. Abbiamo infatti visto come gli arretramenti siano stati frequenti nel corso dei decenni e l'aver indicato una strada, scritta e messa in pratica, ha un significato da rivendicare.

NON SONO SOLO PAROLE

Diana De Marchi

Introdurre un linguaggio veramente inclusivo, revisionando tutto il mondo burocratico fatto di delibere, atti amministrativi e testi rivolti ai cittadini e alle cittadine significa rendere facilmente comprensibile la modulistica e quello che si sta dicendo. Una revisione linguistica quindi, ma anche un aiuto a chi costruisce gli atti per capire che cosa c'è dietro la scelta di una parola piuttosto di un'altra, evitando discriminazioni.

Il linguaggio è una delle mie passioni da quando, grazie agli studi e ai testi di donne che sulla parità hanno lavorato molto, ho capito che dietro alle parole si nascondono le resistenze di chi più o meno consapevolmente continua a promuovere un modello maschilista di società in cui le donne non sono visibili e la declinazione al femminile non esiste.

Proprio il linguaggio, invece, ci dà la possibilità di unire le forze su obiettivi condivisi e di mettere insieme capacità e competenze per strutturare e rafforzare il percorso della parità di genere.

Come diceva Marilisa D'Amico, il mio lavoro sul linguaggio di genere in Consiglio Comunale è iniziato con il timbro: quando sono stata eletta, ho ricevuto in dotazione il timbro per autenticare le firme, per esempio per le proposte di legge di iniziativa popolare. Il timbro diceva, però, *il consigliere* ed avendo ormai davvero introiettato il tema della disparità nelle parole, ho subito chiesto di averne uno con scritto *la consigliera*, una richiesta che suscitò stupore. Mi fu detto che, essendo diverso dai timbri utilizzati abitualmente, dovevo pagare una quota extra per poterlo avere e così feci. Ma, dopo averne parlato con le altre colleghe consigliere,

anche loro lo richiesero, e così da allora è possibile scegliere quale timbro avere a seconda del genere, senza costi aggiuntivi.

Per quanto riguarda, invece, la collaborazione con l'università, penso sia fondamentale per lavorare meglio tutti insieme, ma anche per identificare quali sono gli ambiti nei quali occorrono modalità di approfondimento ed elaborazione specifica, ad esempio rispetto agli atti amministrativi, ma anche a tutte le attività di comunicazione. Proprio dal Consiglio Comunale di Milano, infatti, è partito il dibattito, in seguito a una mozione presentata da me come prima firmataria nel 2018, per richiedere l'utilizzo del linguaggio di genere negli atti amministrativi e nelle comunicazioni ufficiali. La mozione è poi stata condivisa e approvata dal Consiglio e ha visto il supporto di molti funzionari e funzionarie, ma non era vincolante, e questo creava problemi e difficoltà nella modifica degli atti, ad esempio per includere il riferimento alla Vicesindaco che era, appunto, una donna.

Per questo ho poi chiesto aiuto all'assessora Tajani e all'assessore Lipparini, che ringrazio per la collaborazione. Era necessario elaborare uno strumento più stabile, definitivo, portato avanti dalla giunta, che consentisse di cambiare davvero le regole, ma anche di organizzare corsi di formazione che offrissero un'opportunità di consapevolezza non solo per l'utilizzo grammaticale corretto dell'italiano, ma anche per conoscere la storia che si cela dietro alle parole.

Nella mozione noi non parliamo di patriarcato e femminismo, ma in realtà il femminile comporta proprio questo: identificare gli elementi culturali sottostanti alle parole, elementi che spesso sono superati dalla trasformazione sociale.

Per questo sono necessari strumenti più efficaci per rispondere a chi ancora oggi dice che è inutile se non addirittura intollerabile la declinazione al femminile, ed è sempre più importante avere momenti di formazione, come quelli che vogliamo costruire insieme all'università.

Tutte noi abbiamo compiuto e compiamo esperienze personali in merito – penso ai social, ma anche alla quotidianità –, dobbiamo quindi lavorare coese per scardinare certe abitudini linguistiche che sono purtroppo ancora radicate e che portano con sé convinzioni maschiliste spesso anche introiettate dalle donne.

Questa ostinazione nel voler mantenere il maschile è la conferma di una volontà di supremazia che non accetta il cambiamento. Noi dobbiamo lavorare insieme per costruire un tessuto sociale nel quale si rispettino in modo paritario le donne e gli uomini, perché la società

è cambiata ed è giusto dare valore al proprio ruolo anche e proprio perché declinato al femminile.

Si tratta perciò di un tema molto importante che parte dalle parole, ma ambisce a descrivere il mondo che vogliamo costruire. Il linguaggio è davvero un tema culturale, un'istanza in cui si esprime un'esigenza di cambiamento sociale. Questa collaborazione è una grande conquista e sono convinta che ci renderà ancora più forti nel contrastare insieme le discriminazioni di genere, e non solo.

SECONDA SEZIONE
DISABILITÀ, LINGUA E DIRITTO

DISABILITÀ E LESSICO GIURIDICO. IL MUTAMENTO DI PROSPETTIVA NELL'ORDINAMENTO ITALIANO¹

Giuseppe Arconzo, Stefania Leone

SOMMARIO: 1. La disabilità nella Costituzione: parole ormai desuete, principi sempre attuali. - 2. La disabilità nelle parole del legislatore. - 3. Un focus sul diritto all'istruzione nella legge n. 104 del 1992: il faticoso percorso dall'integrazione all'inclusione. - 4. La progressiva presa di coscienza nell'ordinamento giuridico: la persona al centro.

1. La disabilità nella Costituzione: parole ormai desuete, principi sempre attuali

Riferendosi alle tutele offerte dalla Costituzione italiana alle persone con disabilità, la Corte costituzionale ebbe ad affermare come sulla condizione giuridica di queste «confluiscono un complesso di valori che attingono ai fondamentali motivi ispiratori del disegno costituzionale» (sent. n. 215 del 1987). Una formula molto impegnativa, che ha costituito la *ratio decidendi* di importanti successive pronunce sulla necessità di portare a compimento il «processo di inserimento nella società» delle persone con disabilità (sentt. n. 80 del 2010 e 258 del 2017).

Tuttavia, nella disposizione che, in modo puntuale, si occupa di disciplinare taluni aspetti cruciali della materia, il testo costituzionale mostra tutti i segni dell'età. Le espressioni utilizzate nell'art. 38 Cost. per individuare i destinatari, in particolare, del diritto alla «educazio-

1. Il saggio riprende, in prospettiva rielaborata, parte dei risultati del progetto realizzato nell'Università degli Studi di Milano «I linguaggi del diritto e dei diritti fra normazione, interpretazione e divulgazione: sostenibilità sociale a Milano e a Berlino» (cui ha partecipato, assieme a studiosi e studiose di Diritto costituzionale e di Lingua tedesca componenti il gruppo di ricerca, Stefania Leone) ed è il frutto della riflessione congiunta dei due Autori. Tuttavia, i parr. 1. e 4. sono stati redatti da Giuseppe Arconzo, i parr. 2. e 3. da Stefania Leone.

ne e all'avviamento professionale» (terzo comma) – ovvero gli «inabili» e i «minorati» – sono infatti parole che oggi, nella stessa percezione comune, appaiono poco rispettose della persona.

L'esame dei lavori preparatori consente d'altra parte di cogliere l'approccio "pietistico" che accompagnò, almeno in parte, l'approvazione di questa norma. Anzitutto, l'attenzione dei Costituenti fu soprattutto rivolta alle masse di persone, molte delle quali giovanissime, «che la guerra o altre cause hanno dolorosamente posto in condizioni di minorità di fronte ai propri simili»². La disabilità cui principalmente pensavano, dunque, era quella dovuta agli orrori del conflitto. E nei confronti di questa «desolata umanità»³ ritenevano necessario adoperarsi «[e] per ragioni di carattere etico sociale», «e per ragioni di carattere economico», essendo evidente a tutti – si disse – l'importanza, economicamente apprezzabile, di un recupero sociale e lavorativo delle persone colpite dalla guerra, oltre che degli inabili per nascita o per infortunio sul lavoro: centinaia di migliaia di «unità lavorative minorate», tra «inabili dalla nascita, come i ciechi civili» e, appunto, «minorati dalla guerra»⁴. Ancora, nel dibattito si ragionò di persone poste in situazione «penosa»⁵: «sventurati» che solo attraverso gli strumenti in via di definizione sarebbero tornati ad una forma di vita «più consona e più soddisfacente alla loro dignità e al loro legittimo desiderio di sentirsi ancora utili e produttori»⁶.

Naturalmente, le parole della Costituzione vanno valutate alla luce del contesto storico-sociale in cui furono scelte. Ma soprattutto vanno considerate nel loro reciproco integrarsi. È solo rimanendo fermi ad una analisi isolata dell'art. 38 Cost. che si può infatti pensare che la Costituzione guardi al fenomeno della disabilità in chiave davvero

2. On. Colitto, sed. 29 aprile 1947. Sul rapporto di strumentalità tra l'educazione di cui ragiona l'art. 38 Cost. e l'obiettivo di consentire alle persone con disabilità di acquisire o riacquisire capacità lavorativa, volendo, G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, FrancoAngeli, Milano, 2020, p. 148.

3. On. Spallici, sed. 21 aprile 1947.

4. On. Valenti, sed. 29 aprile 1947.

5. On. Laconi, sed. 10 maggio 1947.

6. On. Rodinò, sed. 10 maggio 1947. Quantomeno, i Costituenti, consapevoli si trattasse di persone in situazione di fragilità «per circostanze che non dipendono dalla [loro] specifica volontà» (On. Medi, sed. 6 maggio 1947), si erano lasciati alle spalle l'idea che vi fosse colpa nella disabilità. Sulle origini della disabilità come stigma M. Schianchi, *Il debito simbolico. Una storia sociale della disabilità in Italia tra Otto e Novecento*, Carocci, Roma, 2019, p. 139.

pietistica e ponendosi l'obiettivo di una "protezione minima" (che, nello specifico settore dell'istruzione, si tradurrebbe nella garanzia di un percorso educativo volto unicamente all'inserimento lavorativo⁷). Se si estende invece lo sguardo ad altre disposizioni e, in particolare, agli artt. 2, 3, 32 e 34 Cost., ci si avvede di come il Costituente abbia in realtà posto le basi per obiettivi ben più importanti⁸. Tanto per cominciare è l'art. 3, comma secondo, Cost. ad individuarne uno molto ambizioso, impegnando la Repubblica a rimuovere gli ostacoli al «pieno sviluppo della persona umana» e alla «effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»⁹. E non c'è dubbio, come è stato autorevolmente osservato, che il precetto sia «determinante – anche perché collocato fra i «principi fondamentali» della Carta – nell'interpretazione del restante ordinamento, Costituzione compresa»¹⁰.

Ancora, il diritto alla salute di cui ragiona l'art. 32 Cost. è stato, come noto, oggetto di una lettura particolarmente ampia, proprio nel settore qui considerato, da parte della Corte costituzionale. Vi è infatti stato ricondotto il diritto alla «socializzazione» (sent. n. 167 del 1999)¹¹.

7. Sul tema S. Troilo, *Tutti per uno o uno contro tutti?*, Giuffrè, Milano, 2012.

8. In proposito, cfr. C. Colapietro, *Diritti dei disabili e Costituzione*, Editoriale scientifica, Napoli, 2011; C. Colapietro, F. Girelli, *Persone con disabilità e Costituzione*, Editoriale scientifica, Napoli, 2021, *passim*; G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., pp. 139 ss.

9. Con parole parzialmente diverse ma altrettanto eloquenti la Corte costituzionale parlerà di «"piena" autodeterminazione della persona» e di sua «"effettiva" partecipazione alla vita comunitaria» (sent. n. 163 del 1993). Nessun dubbio, poi, che il fattore della disabilità, anche in riferimento al divieto di discriminazioni sancito al primo comma, rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 3 Cost., giacché «[f]ra le condizioni personali» cui fa riferimento la disposizione «si colloca indubbiamente la condizione di disabilità» (sent. n. 258 del 2017).

10. L. Paladin, *Eguaglianza (dir. cost.)*, in *Enc. dir.*, vol. XIV, Giuffrè, Milano, 1965, p. 546.

11. La socializzazione, prosegue il Giudice costituzionale, deve «essere considerata un elemento essenziale per la salute», «sì da assumere una funzione sostanzialmente terapeutica assimilabile alle pratiche di cura e riabilitazione». In dottrina, sul punto, cfr. C. Colapietro, *I diritti delle persone con disabilità nella giurisprudenza della Corte costituzionale: il "nuovo" diritto alla socializzazione*, in *Dirittifondamentali.it*, 2/2019, nonché il già citato C. Colapietro, F. Girelli, *Persone con disabilità e Costituzione*, p. 20 e p. 115 ss., nel quale gli autori parlano del diritto alla socializzazione come di un «meta-diritto», la cui garanzia costituirebbe il cuore della tutela costituzionale delle persone con disabilità.

Il combinarsi degli artt. 2 e 34 Cost., infine, ha consentito alla stessa Corte costituzionale di affermare che se la «scuola è aperta a tutti» (art. 34 Cost.), ciò impone di garantire l’inserimento del giovane con disabilità nella «comunità scolastica», ovvero sia in una *formazione sociale* (art. 2 Cost.). Così, proprio nella prospettiva che si intende qui valorizzare, ciò ha portato a dire che il diritto all’istruzione non si esaurisce certo nell’adozione di misure finalizzate a garantire il “mero” avviamento professionale di cui ragiona letteralmente l’art. 38 Cost., ma va inteso come diritto alla piena partecipazione al processo educativo, del quale fa certamente parte anche la componente comunicativa e relazionale (ancora, sent. n. 215 del 1987)¹².

Questa sia pur sintetica panoramica sul quadro costituzionale di riferimento consente allora di tornare con maggior consapevolezza al punto di partenza: il «complesso di valori» costituzionali che circondano la persona con disabilità non è affatto imbrigliato in una dimensione pietistico-protettiva, né si riduce a un contorno di tutele pensato solo per favorire l’accesso ad una occupazione da parte della persona con disabilità. Certo, nello spirito della Costituzione, la realizzazione dell’essere umano passa anzitutto attraverso la realizzazione in campo lavorativo (v. art. 1 e lo stesso art. 3 Cost., che si riferisce ai «lavoratori»¹³), ma l’orizzonte è, come noto, ben più ampio di quanto la lettera delle disposizioni possa far pensare.

Il «linguaggio ormai obsoleto»¹⁴ dell’art. 38 Cost. non consente di ritenere le persone con disabilità destinatarie di tutele “minime”, tanto in termini di intensità quanto di latitudine degli interventi richiesti allo Stato per garantire loro una partecipazione piena alla vita sociale.

12. Parla di «innovativa sentenza» L. Violini, *Art. 38 Cost.*, in R. Bifulco, A. Cellotto, M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, II, Utet, Torino, p. 791.

Per un approfondimento sul quadro costituzionale e l’interpretazione datane dalla Corte costituzionale G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., spec. p. 181 ss., E. Rossi, *Lo “statuto costituzionale della persona con disabilità”: brevi considerazioni su un disegno di legge*, in *Forum di Quad. cost.*, 1/2021.

13. Per la Corte costituzionale, il diritto fondamentale allo sviluppo della personalità cui fa riferimento l’art. 3 Cost., «viene attuato, come è stato generalmente avvertito, principalmente attraverso il lavoro» (sent. n. 163 del 1983).

14. D. Ferri, *La giurisprudenza costituzionale sui diritti delle persone con disabilità e lo Human Rights Model of Disability: “convergenze parallele” tra Corte costituzionale e Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità*, in *Dirittifondamentali.it*, 2020, 3.

2. La disabilità nelle parole del legislatore

Soffermandoci qui unicamente sulla questione terminologica specificamente al centro dell'analisi, deve segnalarsi come, intervenendo nei più diversi ambiti al fine di dare attuazione al disegno costituzionale appena delineato, il legislatore abbia introdotto una disciplina caratterizzata dal ricorso ad una varietà di soluzioni lessicali. Le ragioni di questa "frammentarietà" della nozione stessa di disabilità sono probabilmente molteplici¹⁵, ma essa ha senz'altro a che vedere, anzitutto, con la circostanza che gli interventi normativi si sono stratificati nel corso del tempo e che il legislatore, "contagiato" dal progresso della società o con l'intento, talvolta, di favorirlo¹⁶, ha man mano introiettato nel linguaggio giuridico formule espressive di rinnovati approcci culturali o scientifici alla disabilità¹⁷.

Che le parole del legislatore mutino nel tempo non è di per sé certo fenomeno sorprendente o confinato a questo specifico settore. Così, che si sia variamente ragionato di «mutilati», «invalidi civili» (l. n. 118 del 1971), di «persona handicappata» (l. n. 104 del 1992), di «disabili» (l. n. 68 del 1999), di persone egualmente trattate indipendentemente «dagli handicap» (d.lgs. n. 216 del 2003), di «studenti con disabilità» (d.lgs. n. 68 del 2012) o «persone con disabilità» (l. n. 4 del 2004, n. 67 del 2006, n. 124 del 2015, n. 112 del 2016, d.lgs. n. 75 del 2017), e ancora di «lavoratori disabili», o «figli in condizione di disabilità» (l. n. 81 del 2017), è certo frutto di una mutata consapevolezza del legislatore in ordine all'importanza delle parole. D'altra parte, come è stato detto, «il nome che si dà ai fenomeni attiene strettamente alla rappresentazione sociale che degli stessi si vuole dare»¹⁸.

15. Su questo aspetto A. Lorenzetti, *Diseguaglianza e disabilità*, in M. Della Morte (a cura di), *La dis-eguaglianza nello Stato costituzionale*, Editoriale scientifica, Napoli, 2015, p. 173

16. Sulla possibilità di anticipare cambiamenti culturali attraverso lo strumento normativo v., in questo volume, M. D'Amico.

17. Una interazione, insomma, tra l'evoluzione del linguaggio e l'evoluzione della normativa: G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., p. 133. Ma v. anche sul tema del linguaggio giuridico M. D'Amico, G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità grave. Osservazioni al D.D.L. A.S. 2232 approvato dalla Camera dei Deputati sul cosiddetto "Dopo di noi"*, in *OsservatorioAic.it*, 1/2016.

18. R. Sanlorenzo, *Introduzione. Persone con disabilità: diritti e strumenti di tutela*, in *Quest. giust.*, n. 3/2018.

Ciò che invece appare peculiare e caratterizzante lo specifico ambito di cui stiamo ragionando è che tali diverse formule coesistano. Non si tratta, infatti, di norme via via abrogate e, conseguentemente, di formule linguistiche via via superate, ma di previsioni ancora vigenti e che concorrono, dunque, a restituire la complessa e articolata nozione di disabilità oggi vigente nell'ordinamento giuridico italiano. Al di là delle varianti terminologiche significative prevalentemente sul piano linguistico e culturale (“disabile” piuttosto che “persona con disabilità”), vi sono poi espressioni corrispondenti a ben distinti concetti giuridici: “handicappato” e “invalido civile”. Il nostro è infatti un sistema binario, incentrato sulla duplice certificazione di handicap (ai sensi della legge n. 104 del 1992) e di invalidità civile (l. n. 118 del 1971). Si tratta di due distinte modalità di accertamento della disabilità, che si basano su distinti requisiti e che danno luogo a distinti benefici.

Ad esse si aggiungono, poi, le ulteriori e specifiche forme di accertamento della disabilità visiva e uditiva. Con riferimento a quest'ultimo settore, però, deve almeno positivamente segnalarsi come l'espressione originariamente utilizzata – «sordomuti»¹⁹ – sia stata oggetto di ripensamento. Il legislatore l'ha sostanzialmente eliminata, per effetto dell'art. 1, comma 1, della l. n. 95 del 2006, ai cui sensi «[i]n tutte le disposizioni legislative vigenti, il termine “sordomuto” è sostituito con l'espressione “sordo”»²⁰. L'abbandono della precedente terminologia è stato salutato da tutti con favore, perché ha comportato il superamento della stessa idea – non rappresentativa della realtà e capace invece di ingenerare stereotipi in merito alle capacità intellettive e relazionali delle persone sorde – per cui la compromissione dell'udito comprometterebbe automaticamente anche l'apparato-fono articolatorio²¹. Ma, in disparte questa eccezione, il linguaggio giuridico sulla disabilità meriterebbe senz'altro un complessivo aggiornamento²², che passi

19. L. n. 381 del 1970.

20. Sempre ragionando di specifiche disabilità, deve poi ricordarsi che nell'ordinamento sono ancora presenti espressioni quali «irregolari psichici» e «insufficienze mentali» (ancora, l. n. 118 del 1971).

21. Sul rischio che l'uso di espressioni inappropriate in tema di disabilità alimenti stereotipi, v., in generale, F. Masci, *La tutela costituzionale della persona disabile, in Federalismi*, 8 gennaio 2020, spec. p. 162.

22. Non mancando casi, peraltro, in cui nel medesimo impianto normativo compaiono espressioni diverse. In ambito lavorativo, ad esempio, sia la l. n. 68 del 1999 sul collocamento mirato, sia il d.lgs. n. 75 del 2017, istitutivo della figura del «Responsabi-

anzitutto per un riordino della materia e, in particolare, per una unificazione delle modalità di accertamento della condizione di disabilità. Si tratta invero di una esigenza da tempo segnalata (in questo senso si esprimeva ad esempio già il *Primo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità*, adottato nell'ottobre 2013) e che, come si dirà oltre nel testo, potrebbe essere ormai vicina all'essere soddisfatta.

3. Un focus sul diritto all'istruzione nella legge n. 104 del 1992: il faticoso percorso dall'integrazione all'inclusione

La legge n. 104 del 1992 ha come noto introdotto una disciplina organica in tema di disabilità. In essa compaiono termini come «persona handicappata»²³, «persone con handicap»²⁴, «bambino handicappato»²⁵. In una disposizione, inoltre, si ricorre direttamente al sostantivo «handicappato»²⁶. Come ebbe a sottolineare la Corte costituzionale, quello di *handicap* è termine «non indigeno», che «nei suoi valori semantici (accolti ormai universalmente nell'idioma nostrano)» sta «a rivelare una situazione di svantaggio, e quindi d'inferiorità, determinata da deficienze, congenite o acquisite, fisiche o psichiche (ovvero d'entrambe le insorgenze), con la derivata incapacità a livello della persona e le conseguenti implicazioni individuali, familiari, sociali» (sent. n. 52 del 1985).

A dispetto del linguaggio giuridico utilizzato, va ricordato come la legge n. 104 del 1992 abbia nei suoi contenuti sostanziali apportato significative novità in materia. La stessa definizione dei destinatari della disciplina presenta tratti di innovatività meritevoli di sottolineatura²⁷ e

le per i processi di inserimento delle persone con disabilità», utilizzano sia l'espressione «persone con disabilità» sia l'espressione «disabili».

23. Che compare nella quasi totalità degli articoli di cui si compone la legge.

24. Art. 10.

25. Art. 12.

26. Art. 29.

27. Se si vuole, sul punto, S. Leone, *Disabilità e lessico giuridico*, in *La Costituzione non odia. Conoscere, prevenire e contrastare l'hate speech on line*, FrancoAngeli, Milano, 2021, p. 103. In questa prospettiva, va anche ricordato quanto dirà la Corte costituzionale della legge n. 104, avendola ritenuta foriera di un «radicale mutamento di prospettiva rispetto al modo stesso di affrontare i problemi delle persone affette da invalidità» (sent. n. 167 del 1999).

testimonia come fossero ormai vicini i tempi per approdare al modello bio-psico sociale. La Convenzione ONU²⁸, come noto, porterà a compimento tale percorso, perché, nella propria impostazione, la «causa» dell'emarginazione e dello svantaggio sociale (di cui ragiona la legge n. 104 del 1992), non è soltanto il *deficit* fisico, psichico o sensoriale, ma anche l'incapacità di tutto ciò che sta intorno alla persona di evitare il prodursi di quegli effetti²⁹.

La l. n. 104 del 1992 ha consentito comunque di compiere notevoli passi in avanti nel percorso di tutela delle persone con disabilità. Ciò a dispetto del ricorso ad un lessico ancora per certi versi immaturo.

Questa tensione tra carattere innovativo della disciplina italiana e arretratezza del linguaggio non si coglie unicamente nell'ambito delle norme dedicate alla nozione di disabilità, ma anche in quelle che tracciano gli obiettivi della legge. Per vero, rimarchevoli sono le norme che fanno riferimento alle esigenze di «autonomia» e di «partecipazione [...] alla vita della collettività»³⁰ delle persone con disabilità.

Allo stesso tempo, però, tutta la l. n. 104 è attraversata dal concetto, ormai superato, di «integrazione»: nella società, nella famiglia, nel lavoro e, per quanto qui maggiormente interessa, nella scuola³¹. Soffermiamoci proprio su quest'ultimo aspetto, concernente il fondamentale diritto all'istruzione: il confronto con i linguisti³² e con i

28. Su tali novità, in questo volume, I. Menichini.

29. Questa definizione di disabilità, peraltro, non ha solo sensibilmente mutato l'approccio culturale al fenomeno, ma ha indubbiamente condizionato l'interpretazione di alcune disposizioni. Senza qui poter indugiare sul punto, ci si limita a segnalare come la giurisprudenza della Corte di Giustizia sia stata apertamente influenzata nelle proprie decisioni (sul concetto di disabilità nella Direttiva 78/2000 e sulla possibilità di farvi rientrare le malattie di lunga durata) dalla Convenzione ONU. Anche di recente, la Corte di Giustizia ha infatti affermato che le disposizioni di quest'ultima, in quanto ratificata anche dall'UE, «possono essere invocate al fine di interpretare quelle della direttiva 2000/78, di modo che quest'ultima deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme alla medesima convenzione» (sent. 12 luglio 2021, causa C795/19). Sulla giurisprudenza europea, volendo, G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., p. 89 ss.

30. Art. 1, 4, 8, 9, 13, 16, 30, 39. Il concetto di «autonomia», ad ogni modo, pare ormai essere stato a sua volta sopravanzato dal ben più ampio e significativo concetto di «vita indipendente», che si rinviene, grazie ancora alla Convenzione ONU, nei più recenti testi normativi (uno dei quali ha inciso anche sull'art. 39, comma 1-ter, della l. n. 104).

31. Artt. 1, 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 18, 39, 41-bis, 42.

32. Reso possibile dalla realizzazione del già richiamato progetto «Dir-Ling».

sociologi³³ permette di cogliere molto bene la distanza tra il concetto di “integrazione” e quello, fatto proprio dalla Convenzione ONU, di «inclusion»³⁴. Scontando qualche semplificazione, si può dire che questo secondo termine, in perfetta coerenza rispetto alla definizione di disabilità fatta propria dalla Convenzione, presuppone che sia la società ad aprirsi alla persona con disabilità, includendola nel suo stesso perimetro, e non che sia la persona con disabilità a doversi adattare alla società, come fosse altro da sé³⁵. Lo stesso può dirsi, evidentemente, con riferimento al rapporto tra gli alunni con disabilità e la classe in cui siano inseriti³⁶.

Non è questione formalistica. Ragionare di «inclusion» non significa solo accogliere un modello – quale è certamente quello italiano – che si è lasciato alle spalle il sistema delle classi speciali³⁷, ma, ancora di più, impone di declinare regole, strumenti e misure concrete di supporto in modo coerente rispetto a questo stesso concetto. Per limitarci ad un esempio, accade ancora che si equivochi il ruolo del docente specializzato, pensando si tratti di insegnante incaricato di occuparsi unicamente dello studente con disabilità (o che sia il solo a doverlo fare). Mentre si tende a dimenticare che, per disposto normativo, il docente specializzato è «assegnato alla classe», è di «sostegno alla classe», ed è chiamato a contribuire, insieme agli insegnanti

33. V. in questo volume C. Pizzo, ma anche il suo *Propedeutica a una sociologia della disabilità e della marginalità*, L'Orientale Editrice, Napoli, 2010. Su queste scelte terminologiche anche F. Santulli, *Dire per costruire. Diverse parole per la diversità*, in E. Borgonovi, R. Garbo, L. Sbattella (a cura di), *Scritti in onore di W. Fornasa*, Franco-Angeli, Milano, 2016, nonché Ead., *The Discourse of Disability Policies: Focus on the Convention for the Rights of Persons with Disabilities and the UN-Enable Website News Section*, in *Media and Politics: Discourses, Cultures, and Practices*, Cambridge Scholars Publishing, 2017, pp. 163-183.

34. V. in particolare gli artt. 3, 19, 24, 26 27. Con particolare riferimento all'istruzione, la Convenzione parla di «*inclusive ... education*».

35. Il concetto di «inclusion», per vero, oggi compare anche nel corpo della l. n. 104, ma grazie ad una modifica recente, intervenuta nel 2017 (d.lgs. n. 66 del 2017).

36. Sul punto cfr. ancora C. Colapietro, F. Girelli, *Persone con disabilità*, cit., pp. 40-47. Chiarisce limpidamente C. Pizzo, in questo volume, che mentre la logica integrativa comporta che a doversi “normalizzare” sia la persona con disabilità, quella inclusiva pretende che sia il concetto di normalità a doversi “allargare”.

37. Sugli obblighi che conseguono in capo all'ordinamento che scelga tale modello si veda la sentenza della Corte EDU del 10 settembre 2020, *G.L. contro Italia*, su cui C. Nardocci, *I diritti delle persone con disabilità “si fanno strada” e la Corte di Strasburgo apre le sue porte. In margine a G.L. c. Italia*, in *Riv. Gruppo di Pisa*, 1/2021.

curricolari, alla «collegiale azione educativo-didattica»³⁸. Si tratta, insomma, di una fondamentale figura di raccordo, che in sinergia e corresponsabilità con gli altri docenti, è stata pensata per perseguire l'obiettivo dell'inclusione educativa.

Ma l'equivoco è tornato a farsi strada anche in tempi di pandemia, nella prima fase di sospensione della didattica, tanto da aver indotto il Ministero dell'Istruzione a scrivere ai Dirigenti scolastici per ricordare il principio della «contitolarità educativa» e la necessità, dunque, che il docente di sostegno si affiancasse alle attività dell'intera classe, per non disperdere le occasioni di socializzazione «in un ambiente condiviso, seppure virtuale»³⁹. E ancora, il concetto di inclusione ha rischiato di svuotarsi quando, nuovamente costretti alla sospensione didattica, gli studenti con disabilità sono stati in via di eccezione ammessi a frequentare in presenza, ma con il rischio di trovarsi da soli in classe con l'insegnante di sostegno. È senza dubbio apprezzabile, dunque, come correttamente osservato, che si sia passati da una generale sospensione della didattica in presenza ad una formula che ha doverosamente tenuto conto delle specifiche esigenze degli alunni in maggiore difficoltà⁴⁰.

Ma, come detto, inizialmente non ci si era contestualmente posti un problema invece essenziale: ciò avrebbe significato rimandare in aula i soli bimbi e ragazzi con disabilità mettendo da parte il concetto di inclusione scolastica? Proprio per evitare ciò, il Ministero dell'Istruzione è nuovamente intervenuto, questa volta con note di chiarimento volte a sottolineare come occorresse rendere *effettivo*, e *non solo formale*, il principio di inclusione, valutando il coinvolgimento nelle attività in presenza anche di altri alunni del gruppo classe⁴¹.

La l. n. 104, come noto, grazie ad un ampliamento delle tutele voluto dal legislatore nel 1999⁴², contiene previsioni anche sul diritto all'istruzione universitaria. Nonostante il più recente intervento normativo, tuttavia, i beneficiari di tali misure sono ancora definiti «studenti handicappati» (art. 13, comma 6-*bis* e 16). Inoltre, nell'istituire

38. D.m. 30 settembre 2011, All. A.

39. Comunicazione del 27 aprile 2020, in *www.miur.gov.it*.

40. G. Matucci, *La scuola nell'emergenza pandemica, fra inclusione e solidarietà*, in Quad. cost., n. 3/2021, p. 635, a commento in particolare del d.p.c.m. 3 novembre 2020 (artt. 1 e 3).

41. V. nota del 5 novembre 2020 e Nota del 12 marzo 2021, in *www.miur.gov.it*. Su questo aspetto, ancora una volta, v. G. Matucci, *La scuola nell'emergenza*, cit., p. 635.

42. Sulla genesi della l. n. 17 del 1999 v. G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, p. 207 ss.

la figura del docente delegato, la legge gli ha affidato il compito di monitorare e coordinare tutte le iniziative concernenti l'«integrazione» nell'ambito dell'Ateneo (art 16, comma 5-*bis*).

Il successivo d.lgs. n. 68 del 2012, che, per quanto qui rileva, è intervenuto a prevedere uno specifico regime di esonero dal pagamento delle tasse universitarie, si segnala, invece, per aver scelto un linguaggio giuridico più attento alla dignità degli studenti. Non potendo fare a meno di indicare a presupposto le due diverse certificazioni che danno oggi luogo alle misure di supporto alla disabilità, il legislatore ha scelto ragionevolmente di riferirsi agli «studenti con disabilità, con riconoscimento di handicap» ai sensi della l. n. 104 «o con un'invalidità pari o superiore al sessantasei per cento» ai sensi della l. n. 118 del 1971. Questo tipo di soluzione è sempre più in uso negli Atenei, nell'ambito dei regolamenti e dei bandi di accesso a corsi di studio. Soprattutto nei bandi, che rischiano di essere escludenti e che dunque, per comprensibili ragioni di ordine tecnico-giuridico, devono essere chiari. Ciò implica la necessità di fare riferimento esplicito alle certificazioni di handicap e di invalidità civile. Quantomeno, però, da qualche anno è prassi inserire nei bandi di ammissione⁴³ la voce «candidati con disabilità», in modo che il pur dovuto riferimento alle certificazioni di handicap e di invalidità civile risulti funzionalmente a specificare i requisiti richiesti per accedere alle misure, e non a definire la persona. Non si tratta di una differenza di poco conto.

Permangono certo, nell'ambito degli atti amministrativi di regolamentazione interna, termini che meriterebbero ulteriori interventi di ripulitura e aggiornamento, ma non c'è dubbio che stia crescendo l'attenzione al tema in tutti gli specifici ambiti della vita universitaria. Con riferimento specifico all'esperienza dell'Università degli Studi di Milano, ad esempio, ragionando ormai di *inclusione* sia il Piano strategico di Ateneo 2020-2022 (che al fine di rendere l'Università una «comunità inclusiva» – con riferimento a tutti i livelli e a tutte le componenti universitarie – si propone di superare le discriminazioni legate alle differenze), sia il Regolamento del Centro funzionale di Ateneo per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni (che fa riferimento e delinea i servizi di «inclusione degli studenti con disabilità»)⁴⁴. An-

43. Questa almeno l'esperienza dell'Università degli Studi di Milano, specificamente oggetto di indagine nell'ambito del Progetto «Dir-Ling+».

44. Proseguendo l'analisi su alcuni ulteriori atti rilevanti interni all'Ateneo, va detto

che a livello comunicativo, poi, si sta sempre più prestando attenzione all'esigenza di utilizzare espressioni corrette, nella prospettiva qui indicata, anzitutto identificando i destinatari dei servizi negli «studenti con disabilità» (o dsa).

Indubbiamente, ciò certamente anche grazie al lavoro di coordinamento e stimolo che da anni svolge la Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità, le cui Linee guida ragionano ripetutamente di «inclusione», dandosi l'obiettivo di favorire «scambi e sinergie nell'ottica di una sempre migliore qualificazione del diritto allo studio per gli studenti con bisogni formativi speciali e della realizzazione di comunità accademiche inclusive».

4. La progressiva presa di coscienza nell'ordinamento giuridico: la persona al centro

Nel corso del tempo, come si è già detto, il linguaggio del legislatore è mutato significativamente. Già il passaggio dall'espressione *handicap* (pure non ancora abbandonabile, senza modifiche legislative, per le ragioni che si sono spiegate) all'espressione *disabile* ha segnato un indubbio progresso. Ma anche questa parola risulta problematica perché utilizzandola, tanto nel linguaggio giuridico quanto nel linguaggio comune, si corre il rischio di sovrapporre del tutto la persona alla sua condizione⁴⁵. A quanto consta, la disciplina nazionale non ha invece

che la disabilità compare tra i fattori di discriminazione oggetto di divieto nel Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione e nel Regolamento del Cug. L'art. 2, comma 3, del Codice etico e per l'integrità nella ricerca, dopo aver affermato che l'Ateneo promuove una politica di non discriminazione, specifica poi, in una prospettiva che meriterebbe forse di essere ampliata, che lo stesso si impegna «ad abbattere le barriere che impediscono ai disabili l'accesso alle attività che in essa si svolgono».

45. L'espressione ricorre soprattutto nella disciplina dedicata all'inserimento lavorativo. La legge n. 68 del 1999 ne fa utilizzo anzitutto nel titolo e nelle diverse norme dedicate al «collocamento dei disabili». La terminologia complessivamente utilizzata dalla legge, tuttavia, risulta ancora una volta diversificata, non mancando ulteriori criticità: si pensi solo a quanto dispone l'art. 1, che indica tra i destinatari delle misure «le persone [...] affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo». Allo stesso tempo, soprattutto per effetto di modifiche normative intervenute successivamente alla originaria formulazione della legge, quest'ultima presenta in alcuni suoi punti l'espressione *lavoratore o persona con disabilità*.

mai adottato il termine “diversamente abile”, per un certo periodo in uso nel linguaggio comune ma poi piuttosto abbandonato, anche perché rifiutato dai diretti interessati e dalle associazioni di tutela.

L’approdo di questo percorso giuridico-lessicale sembra dunque essere coerente con quello offerto dalla stessa Convenzione ONU. L’espressione «persona con disabilità», in effetti, come già si è avuto modo di affermare, «ha il pregio di sottolineare anzitutto la centralità e il rilievo di ogni singola persona, senza caratterizzarla in ragione del deficit»⁴⁶. Ancora, si è osservato come, mediante questa opzione lessicale, si sia in qualche modo voluto affermare che «la disabilità non debba concettualmente prevalere sull’identità e sulla dignità della persona, e quindi non debba limitarne i diritti e le aspettative di partecipazione e di crescita»⁴⁷.

Ed è in effetti in questa direzione che si sta muovendo il legislatore. Ritornando per un attimo alla stessa l. n. 104 del 1992, si noterà come, nell’ambito dell’obsoleto linguaggio dalla stessa adoperato (cfr. § 2), compaiano oggi talune previsioni di tono completamente diverso. L’art. 12 detta infatti una disciplina indirizzata alle «bambine» e ai «bambini», alle «alunne» e agli «alunni», alle «studentesse» e agli «studenti» soggetti all’accertamento della «condizione di disabilità». Si tratta di una terminologia eccentrica rispetto al complessivo impianto della legge, e che si spiega solo in quanto frutto di innesti successivi alla sua genesi, dovuti all’entrata in vigore del d.lgs. n. 66 del 2017. Atto normativo, quest’ultimo, che attesta peraltro una sorprendente attenzione alla differenza di genere, rendendo la disciplina in questione – nella scelta di declinare al femminile e al maschile i destinatari delle misure previste – quasi un *unicum* nel sistema normativo italiano. Ancora, il richiamo, nella l. n. 104, alle funzioni del «Ministro delegato per la famiglia e le disabilità» è il portato di un intervento correttivo del 2018, momento in cui è stata istituita la relativa figura. Da notarsi, peraltro, l’uso al plurale: «le disabilità». Espressione che

Sull’uso del termine *disabile* nel settore del diritto al lavoro C. Colapietro, *I diritti delle persone con disabilità nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, cit., che si sofferma in particolare sulla alternativa rispetto all’espressione «inabile»; ricorrendo al primo dei termini si valorizzerebbero le capacità residue dell’individuo, coerentemente con l’obiettivo di un suo reinserimento lavorativo.

46. G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., p. 135.

47. E. Vivaldi, *Disabilità, autonomia, diritti. Alcune riflessioni a tre anni dall’approvazione della legge n. 112/2016*, in *www.dirittifondamentali.it*, 1, 2019.

testimonia (finalmente) la consapevolezza che la disabilità, secondo l'insegnamento della Corte costituzionale, non è categoria omogenea (sent. n. 80 del 2010).

Senza qui ripercorrere tutti gli interventi normativi che, negli ultimi anni, hanno regolato la materia in questione facendo ricorso a vocaboli e formule più confacenti («persona con disabilità», «vita indipendente», «inclusione»), rimane però il problema, già evidenziato, della necessità di procedere anzitutto alla semplificazione di una disciplina ancora molto disorganica, che peraltro disorienta i beneficiari delle misure, gli operatori sociali, la pubblica amministrazione e gli interpreti tutti⁴⁸.

In questa prospettiva, a conclusione di questo scritto, occorre fare riferimento alla circostanza che il Parlamento potrebbe presto approvare una legge di riordino della materia.

Dando seguito a quanto espressamente previsto nel Piano nazionale di ripresa e resilienza⁴⁹, il Governo ha infatti approvato nel Consiglio dei ministri del 27 ottobre 2021 un disegno di legge delega⁵⁰,

48. Questo problema di certezza del diritto è talvolta acuito, peraltro, dalla previsione di norme poco chiare, tali perché a loro volta costruite sulla base di un quadro normativo complesso. Così, mentre la certificazione ex l. n. 104 del 1992 si articola nelle graduazioni di handicap ed handicap grave, la certificazione ex l. n. 118 del 1971 si basa su percentuali di invalidità. Accade, tuttavia, che sia lo stesso legislatore a ingenerare confusione, stabilendo ad esempio nella stessa l. n. 104 in materia di precedenza nell'assegnazione della sede lavorativa nel comparto pubblico che spetta il diritto di scelta prioritaria alla «persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi».

Sulle forme di comunicazione semplificata dei testi (in una comparazione tra Germania e Italia) cfr. V. Crestani, *Mediare in "Leichte sprache" in tedesco e in italiano*, in *It.LinguaDue*, 1/2020, pp. 586 ss.

49. La Missione 5 del citato Piano, dedicata alla «coesione e inclusione», prevede un'apposita azione che dovrà portare ad una nuova legge quadro per le disabilità (M5C2) con l'obiettivo di «realizzare pienamente i principi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006 [...] secondo un approccio del tutto coerente con la Carta dei diritti fondamentale dell'Unione Europea e con la recente "Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" presentata a marzo 2021 dalla Commissione Europea».

50. Va ricordato che nel febbraio 2019 il Governo allora in carica aveva già approvato un disegno di legge delega recante «Delega al Governo di semplificazione e codificazione in materia di disabilità». Secondo quanto riportato da alcune notizie di stampa (www.formiche.net/2019/12/sviluppo-inclusivo-sostenibile-disabili), tale disegno di legge non è mai approvato in Parlamento a causa del parere negativo, motivato da ragioni di sostenibilità finanziaria, da parte della Ragioneria dello Stato. Il testo del disegno di legge in parola è stato oggetto di ampie analisi nel volume curato da E. Vivaldi e A.

orientato a rimettere significativamente mano alla materia. In tempi molto rapidi, prima la Camera (9 dicembre 2021) e poi il Senato (20 dicembre 2021) hanno approvato il citato disegno di legge. Naturalmente, trattandosi di una legge di delega, il testo prevede “solo” una serie di principi e criteri direttivi cui – entro venti mesi dall’entrata in vigore della legge – si l’esecutivo si dovrà conformare nell’adottare i decreti legislativi per la revisione o il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità.

Ma, in questo contesto, pare molto significativo che siano state previste una serie di misure volte a una nuova definizione delle condizioni di disabilità, correlate alla revisione, al riordino e alla semplificazione della normativa di settore.

In particolare, il Governo sarà chiamato non solo a provvedere all’adozione di una definizione di disabilità – che dovrà essere introdotta nel *corpus* normativo della legge n. 104 del 1992, al fine di delineare «un processo valutativo della condizione di disabilità» – coerente con l’art. 1, comma 2, della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità.

Contestualmente, sarà infatti chiamato a mettere mano ad altre due definizioni particolarmente importanti nel campo della disabilità: chiarire cosa sia il «profilo di funzionamento» e come possa essere definito il concetto di «accomodamento ragionevole».

A questi interventi, che richiamano ancora una volta l’importanza, nient’affatto formale, dell’uso delle parole nel settore della disabilità, dovrebbe accompagnarsi – tra le altre cose – la revisione delle modalità di accertamento concernenti le diverse condizioni di handicap (anche ai fini scolastici), invalidità civile, cecità, sordità, sordocecità e disabilità ai fini del collocamento mirato sul lavoro. Le nuove procedure di accertamento dovrebbero finalmente consentire di effettuare una valutazione multidimensionale della condizione di disabilità in grado di meglio garantire i desideri, le aspettative e le scelte di ogni persona.

Si tratta di un intervento nient’affatto banale, ma che, come già evidenziato più diffusamente in precedenti lavori⁵¹, appare ormai in-

Blasini, *Verso il “Codice per la persona con disabilità”. Analisi, indirizzi e proposte sul disegno di legge recante “Delega al Governo di semplificazione e codificazione in materia di disabilità” approvato dal Consiglio dei ministri il 28 febbraio 2019*, pubblicato in *Forum di Quaderni Costituzionali*, 1, 2021, in www.forumcostituzionale.it.

51. Cfr. G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, p. 181 ss.

dispensabile. L'irragionevolezza del sistema attualmente vigente non pare infatti più sostenibile in quanto esso, da una parte, finisce per addossare alle singole persone la farraginosità di un *corpus* normativo difficilmente comprensibile e, dall'altra parte, non consente di sviluppare e garantire la realizzazione di progetti personalizzati e di vita indipendenti che solo una valutazione unitaria e multidimensionale della disabilità potrebbe determinare⁵².

In definitiva, è ormai possibile affermare che l'opera di revisione del linguaggio giuridico della disabilità costituisce l'indispensabile e l'inscindibile presupposto per la riforma delle modalità di accertamento degli *status* giuridici della disabilità stessa. Si tratta di tappe entrambe fondamentali nel percorso verso un ordinamento che possa finalmente garantire in modo pieno e davvero inclusivo i diritti delle persone con disabilità all'interno della nostra società.

52. Sul punto si vedano le riflessioni sviluppate in G. Arconzo, S. Bissaro, G. Ragnone, *Il diritto delle persone con disabilità al progetto individuale*, in *Le Regioni*, 1/2020.

LA CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E IL CAMBIO DI PARADIGMA

Isabella Menichini

SOMMARIO: 0. Premessa. - 1. Gli inizi. Dal 1945 al 1979. - 2. Disabilità e Diritti Umani. - 3. Gli anni '80. Il primo *Programma Mondiale di Azione*. - 4. Gli anni '90. Il 3 dicembre e le *Standard Rules*. - 5. Il XXI secolo e la nuova Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità.

0. Premessa

Cosa significa – parlando di disabilità – “generare un cambio di paradigma”? Apparentemente una cosa semplice: trattare la disabilità non come una malattia, non come un “difetto” o peggio “una colpa”, una menomazione e quindi una mancanza della persona, ma come una condizione umana che può verificarsi in ogni momento nell’arco di una esistenza e che in interazione con l’ambiente può generare ostacoli e barriere di diversa natura, impedendo il pieno godimento delle opportunità, dei diritti e delle libertà della persona che in tale condizione si trova.

Il lungo e impervio percorso – tutt’altro che concluso – che qui si vuole illustrare è un percorso in realtà rivoluzionario che ha progressivamente, anche se lentamente, portato il concetto di disabilità dal “ghetto” della segregazione, dell’isolamento, al riconoscimento del valore unico della diversità, dell’«accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell’umanità stessa», come recita la *Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità* – la CDRP – adottata a New York dall’Assemblea Nazionale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006 ed aperta alla firma degli Stati il 30 marzo

2007. Le parole in questa “rivoluzione” che dura da 70 anni¹, hanno un peso straordinario: seguire la strada del loro comparire negli atti internazionali attraverso i decenni aiuta a chiarire in maniera inequivocabile che la trattazione dei temi della disabilità non può che avvenire nell’alveo dei diritti umani.

Le persone con disabilità hanno vissuto per lo più escluse dalla vita di una comunità; sono stati negati loro i diritti fondamentali e le libertà riconosciute a tutte le persone, grazie allo straordinario sforzo compiuto dalla comunità internazionale per promuovere e proteggere i diritti umani in tutto il mondo. Le discriminazioni subite nei secoli e di fatto più o meno in tutti i Paesi si sono manifestate e si manifestano tuttora in tanti modi: da quelle più visibili e gravi – l’esclusione dal sistema educativo o professionale ad esempio – a quelle più nascoste che provocano segregazione, isolamento, stigma a causa delle molteplici barriere culturali, sociali, oltre che fisiche che quotidianamente una persona con disabilità si trova ad affrontare. Come non ricordare le violenze e le condizioni di sfruttamento a cui le persone più fragili sono inevitabilmente esposte? È indubbio che storicamente gli effetti di un sistema discriminatorio verso una porzione consistente della comunità mondiale² si siano rivelati particolarmente odiose, manifestandosi di fatto in tutti gli ambiti della vita: dall’istruzione al lavoro, dall’accesso alla casa ai trasporti, ma anche alle cure mediche, dalla protezione sociale ai servizi; e – non meno gravi – le barriere di accesso all’offerta culturale, alla vita sociale e di relazione, alla mancanza di autonomia e di libertà di potere scegliere come realizzare la propria vita. Ancora oggi nel mondo in tanti contesti le persone con disabilità sono ritenute incapaci di condurre la propria vita, di autodeterminarsi.

La “marcia” verso la costruzione di un sistema comunitario in grado di accogliere la persona con disabilità e riconoscerla come “persona” – soggetto titolare degli stessi diritti e libertà di cui godono tutti i cittadini – non è certamente conclusa ma è segnata da alcuni *milestones* raggiunti a partire dal Secondo Dopoguerra e fino all’aprirsi del XXI secolo, che val la pena ricordare, perché è soprattutto grazie

1. <https://www.un.org/disabilities/documents/historyinfographic.pdf>.

2. Le Nazioni Unite stimano in 1 miliardo il numero di persone che nel mondo vivono in condizioni di disabilità, di cui l’80% in *Developing Countries* e almeno 150 milioni minori di 18 anni (cfr. https://www.un.org/disabilities/documents/sdgs/infographic_statistics_2016.pdf).

all'impegno delle istituzioni internazionali ed europee ed alla forza straordinaria di pressione svolta dalle tante associazioni di rappresentanza della disabilità se numerosi Governi hanno progressivamente adottato norme, piani e programmi orientati appunto ad un progressivo "cambio di paradigma".

1. Gli inizi. Dal 1945 al 1979

Val la pena tornare agli esordi, alla Carta delle Nazioni Unite adottata a San Francisco il 26 giugno 1945 per mantenere la pace e la sicurezza internazionale tra gli Stati e tra i popoli, e che riafferma la "fede" nei diritti umani, nella dignità e nel valore della persona, nelle pari opportunità tra uomo e donna, impegnandosi a promuovere «il rispetto e l'osservanza universale dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali per tutti, senza distinzione di razza, sesso, lingua o religione»³. È questo il primo riconoscimento universale dell'uguaglianza di tutte le persone e da qui discende quello straordinario strumento definito dalle nazioni per assicurare il riconoscimento e la promozione dei Diritti Umani nel mondo, rappresentato dall'*International Bill of Human Rights*: la base primaria di riferimento per promuovere, proteggere e monitorare il concreto rispetto e l'attuazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali nel mondo. Esso è composto da: a) La Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), b) Il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966) c) Il Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966) con i suoi due protocolli opzionali.

L'*International Bill of H.R.* rappresenta la base del sistema globale di standards e per questo motivo ha ispirato più di 50 ulteriori convenzioni, dichiarazioni, adottate dalle Nazioni Unite, in tema di diritti umani, favorendo la costituzione di organismi internazionali indipendenti operanti per la promozione, il rispetto e il monitoraggio del sistema nel mondo. Standards addizionali sono stati poi specificati in ulteriori atti internazionali in relazione ad una molteplicità di aspetti: ad es. i diritti delle donne, la protezione contro le discriminazioni razziali, la protezione dei lavoratori migranti, i diritti dei minori, ecc. e da

3. https://unipd-centrodirittiumani.it/it/strumenti_internazionali/Carta-delle-Nazioni-Unite-1945/1.

qui discenderà anche la nuova Convenzione sui diritti delle persone con disabilità di cui parleremo più avanti.

2. Disabilità e Diritti Umani

I temi della disabilità entrano precocemente nell'area di interesse delle Nazioni Unite, focalizzati per lo più su questioni inerenti il reinserimento sociale delle persone disabili, la prevenzione e riabilitazione. Nel Marzo del 1950 viene promossa da diverse agenzie internazionali una prima Conferenza con l'obiettivo di coordinare i loro programmi nell'area della riabilitazione delle persone con disabilità, con un'attenzione specifica alle persone cieche ed alle aree del mondo poco sviluppate e viene presentato il primo report dedicato alla *Social rehabilitation of the physically handicapped*⁴. È evidente che i governi si confrontano con le conseguenze della guerra da poco terminata. Una delle eredità peggiori dei conflitti è certamente il *disproportionate impact of armed conflict on people with disabilities* – come ricordano le Nazioni Unite⁵ – e per le quali si palesa l'urgenza di programmi di riabilitazione e reinserimento sociale. Tra il 1955 e il 1970 si approfondiscono quindi aspetti specifici ma rilevanti, quali la de-istituzionalizzazione, lo sviluppo dei servizi per le persone più fragili. Tuttavia, scarsa è la consapevolezza circa le discriminazioni sociali a cui queste persone sono sottoposte. Cresce non di meno l'impegno della comunità internazionale nel sostenere lo sviluppo, anche attraverso azioni di supporto ai Governi, di programmi dedicati in particolare alla riabilitazione e alla prevenzione della disabilità. È del 1969 la *Dichiarazione sul Progresso sociale e lo Sviluppo*, che per la prima volta richiama in maniera esplicita l'esigenza di promuovere il rispetto dei diritti delle persone disabili e riconosce loro il diritto alla protezione ed all'erogazione di servizi di welfare dedicati. E sono rispettivamente del 1971 la *Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons*, seguita nel 1975 dalla *Dichiarazione sui diritti delle persone disabili*. Entrambe rappresentano certamente i primi due strumenti che affrontano in maniera specifica le questioni della disabilità, a conferma della crescente attenzione che la comunità internazionale ritiene di dover rivolgere alla condizione umana e sociale delle persone in condizioni

4. <https://digitallibrary.un.org/record/708737>.

5. <https://www.brw.org/news/2018/12/03/un-wars-impact-people-disabilities#>.

di dipendenza. Per la prima volta viene riconosciuto nei loro confronti il godimento dei diritti alla pari con altri, senza alcuna esclusione, distinzione o discriminazione. Inoltre, passaggio non secondario, viene enunciato il diritto a vivere con la propria famiglia – seppur nella misura possibile – e a ricevere le cure mediche appropriate, a disporre di un sistema di protezione economica e sociale e di contrasto al rischio di sfruttamento e violenze.

Gli anni '70 vedono il punto più alto nell'Assemblea Generale delle NU del 1976 con la Dichiarazione del 16 dicembre con la quale viene ufficializzato per la prima volta il 1981 quale Anno Internazionale per le persone con disabilità (IYPD).

3. Gli anni '80. Il primo *Programma Mondiale di Azione*

Il 1981 viene dichiarato per la prima volta nella storia, *Anno Internazionale per le persone con disabilità (IYPD)*, dedicandolo in particolare al riconoscimento delle pari opportunità, dell'uguaglianza e della piena integrazione nella società. L'obiettivo individuato per celebrare questo primo IYPD (cui ne faranno seguito diversi altri nel corso degli anni) è quello di promuovere una nuova strategia, anche comunicativa, che consenta alle persone con disabilità di prendere pienamente parte alla vita e allo sviluppo delle loro comunità di appartenenza e di godere di condizioni di eguaglianza nei confronti di tutti i cittadini, beneficiando alla pari con gli altri delle opportunità generate dallo sviluppo socio economico del proprio Paese. Si legittima inoltre l'importanza di stimolare maggior consapevolezza e cultura nelle società a riconoscere, accogliere e comprendere i fenomeni connessi alla disabilità come condizione possibile della vita umana. Per raggiungere un goal così ambizioso viene sancito ufficialmente il ruolo insostituibile delle associazioni di rappresentanza, dei movimenti nati sin dagli anni '70 per promuovere l'autonomia, l'inclusione e in primis la dignità della vita delle persone disabili. Sicuramente una menzione speciale merita il *Movimento per la Vita Indipendente* nato negli Stati Uniti dall'impegno di Ed Roberts e rapidamente diffusosi anche in Europa⁶: «*Independent Living is a philosophy and a movement of people*

6. <https://www.nilp.org/history-of-independent-living-movement/>; <https://enil.eu/independent-living/il-fact-sheet/>.

with disabilities who work for self-determination, equal opportunities and self-respect». Ma non meno rilevante il grande sforzo profuso già negli anni '60 dai genitori italiani che hanno saputo lottare innanzitutto per un sistema scolastico in grado di includere le bambine e i bambini con disabilità⁷. L'aumentata capacità dell'associazionismo di diffondere una cultura positiva della disabilità, di esprimere il punto di vista dei portatori di bisogni speciali, promuovendo azioni per il miglioramento della loro situazione, e soprattutto la capacità di fare lobbying verso le istituzioni a tutti i livelli affinché adottino politiche ed azioni necessarie, è un *milestone* nella storia della disabilità nel quadro delle Nazioni Unite, che porterà nell'arco di un ventennio ad avere le rappresentanze dell'associazionismo tra i delegati ufficiali nella grande aula in cui per tre anni si scriverà la nuova Convenzione sui diritti delle persone con disabilità: tra il 2003 e il 2006.

Nella storia dell'affermazione dei diritti nei confronti delle persone colpite da disabilità gli anni '80 rappresentano quindi un punto di svolta. Se da un lato si riconosce in maniera inequivocabile che ad esse va riconosciuto il diritto ad essere trattati e considerati soggetti alla pari con tutti i cittadini del mondo, dall'altro si ammette che per rendere tali condizioni pienamente attuate occorrono programmi dedicati, linee di indirizzo strategiche e operative e occorre ingaggiare maggiormente i Governi nazionali nel concretizzare le riforme indispensabili. Da qui l'impegno assunto nel corso dell'IYPD ad adottare un Piano d'Azione in grado di incidere sul livello internazionale, nazionale e regionale che affronti ogni aspetto della vita umana. È la conferma che la disabilità è riconosciuta come priorità nel quadro degli impegni dell'Organizzazione delle Nazioni Unite che intende svolgere a pieno il proprio ruolo propulsivo nei confronti degli Stati Parte.

Con l'Assemblea generale del 3 dicembre 1982 diviene ufficiale il Programma Mondiale di Azione concernente le persone con disabilità.

L'obiettivo generale è ambizioso: promuovere misure effettive per la prevenzione della disabilità, la riabilitazione e la realizzazione degli obiettivi di piena partecipazione alla vita sociale, attraverso il rafforzamento del principio di eguaglianza. Per la prima volta vengono inserite nei testi le definizioni di: IMPAIRMENT (limitazione funzionale), HANDICAP, DISABILITÀ, RIABILITAZIONE e de-

7. <http://www.anffas.net/it/cbi-siamo/la-nostra-storia/>.

clinate concretamente. Tutti i Paesi devono impegnarsi nel processo di sviluppo della disabilità, con gli stessi obiettivi e la medesima “urgenza”, prescindendo dalla loro condizione di sviluppo. Il *World Programme of Action* delinea strategie di lungo termine da integrare nel quadro delle politiche nazionali di sviluppo sociale ed economico definite dai Governi. Gli obiettivi nazionali devono riguardare l’uso delle tecnologie per prevenire le disabilità, l’adozione di normative per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità e accesso alle misure di protezione sociale, al sistema educativo e al lavoro. Ai Governi inoltre è richiesto di collaborare attivamente tra loro, con le agenzie ONU e con il settore non profit. Si afferma quindi per la prima volta l’esigenza di un approccio *mainstream* alla disabilità: non quindi interventi settoriali da parte delle istituzioni nazionali, ma una dimensione trasversale che attraversa tutte le politiche pubbliche: dalla sanità, alla scuola, dal lavoro ai servizi sanitari e sociali, dalla previdenza e assistenza alla casa ai trasporti, all’urbanistica.

Si approfondiscono e definiscono i termini della disabilità: *Impairment*, *Disability*, *Handicap* e si delimitano i loro significati. Non è una questione meramente lessicale o un dibattito tra esperti. Si tratta di individuare dove si annidano le cause della disabilità, non in senso strettamente medico-sanitario ma sociale. I tre termini spesso usati come sinonimi, hanno in realtà significati molto diversi. L’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), che ha dato un contributo fondamentale al consolidarsi di una visione moderna della disabilità, per promuovere un uso più appropriato dei termini ha lavorato negli anni per fornire alla comunità internazionale le tre definizioni ed un esempio che aiuta a chiarire. *Impairment – menomazione*: peggioramento nel funzionamento di una parte del corpo o di un organo; può trattarsi di una condizione temporanea o permanente; può essere il risultato di un incidente, o malattia e si configura come perdita o malfunzionamento di una struttura o funzione fisica, psicologica fisiologia o anatomica. *Disability – disabilità*: ogni forma di limitazione o perdita di abilità nello svolgimento di attività o funzioni normali (quotidiane) della vita di una persona. *Handicap*: l’ostacolo (il risultato) che un individuo con una menomazione incontra e a causa del quale non può godere e realizzare un ruolo attivo nella vita. Non è quindi una caratteristica della persona ma piuttosto una descrizione della relazione tra

la persona e l'ambiente⁸. La definizione si rivelerà uno degli aspetti più importanti nella elaborazione della Convenzione del XXI secolo ed il contributo fornito dall'OMS strategico a collocare la disabilità definitivamente nell'architettura dei Diritti Umani.

Per sostenere i Governi in questo primo concreto “cambio di paradigma” il *World Programme of Action* è redatto in maniera molto puntuale quanto ad ambiti ed azioni di intervento, per fornire linee guida concrete e realizzabili.

Alcuni esempi tra i tanti in tema di servizi: individuare le cause di “impairment” (limitazione) anche in rapporto alle aree geografiche; individuare misure specifiche di intervento per migliorare le pratiche nutrizionali; sviluppare i servizi sanitari, il pronto intervento e la capacità di diagnosi precoce; rendere accessibili servizi prenatali e postnatali appropriati; diffondere cultura su appropriati stili di vita; e così via.

O in tema di *eguaglianza di opportunità*: una persona è “disabile” quando le vengono negate le opportunità assicurate ai cittadini nella loro vita quotidiana: famiglia, lavoro, casa, disponibilità di risorse finanziarie, accesso ai servizi, libertà di movimento, libertà religiosa; ecc. Le istituzioni pubbliche e i soggetti non profit, le agenzie internazionali devono adoperarsi per la promozione di una visione positiva della disabilità, per la diffusione della cultura dell'uguaglianza, nonché per rafforzare la capacità di partecipazione delle persone con disabilità alla vita della comunità e delle loro associazioni come portatori di interessi specifici.

Il *World Program* e l'*IYDP* aprono una nuova era per le persone con disabilità. D'ora in avanti si svilupperà il convincimento che avrà ripercussioni straordinarie per il “ribaltamento” totale della visione della disabilità, da “difetto” della persona a risultato dell'interazione tra questa e l'ambiente che la circonda. Non è quindi la limitazione (impairment) di per sé la causa di disabilità, ma l'interazione negativa

8. *A person who is born blind (the impairment) is unable to read printed material, which is how most information is widely disseminated (the disability). If this person is prevented from attending school or applying for a job because of this impairment and disability, this is a handicap. This person may be able to perform the daily activity (reading) using some type of assistive technology to overcome this handicap. By attributing the handicap to the environment as opposed to an individual, the emphasis is placed on using AT to produce functional outcomes as opposed to focusing on functional limitations.* https://www.continuetolearn.uiowa.edu/nas1/07c187/Module%201/module_1_p3.html; https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf;jsessionid.

tra questa e l'ambiente. Rimuovere le barriere sociali che impediscono la piena partecipazione delle persone con bisogni specifici diventa quindi un imperativo sempre più evidente per la comunità internazionale; gli Stati Membri devono adottare in coerenza con il *World Program on Disability* Piani/Programmi integrati nonché nuove norme e misure finanziarie per la sua concreta realizzazione nei territori, per l'eliminazione di barriere, l'informazione e la comunicazione, lo sviluppo delle tecnologie, la ricerca, ecc.

Le parole del cambiamento emergono chiare negli atti internazionali, costringendo i Governi a guardare da vicino le condizioni di vita delle persone con disabilità e misurare la distanza abissale che le separa dai principi e dai valori enunciati. La "*United Nations Decade of Disabled Persons*" denuncia così per la prima volta in maniera inconfutabile il disvalore del ruolo giocato dalle società nei confronti delle persone con disabilità privandole, con i propri comportamenti, dei diritti e delle libertà fondamentali. Il cammino verso il pieno riconoscimento ed il godimento di tali diritti e libertà si rivela ancora lungo e ancora oggi tutt'altro che concluso.

4. Gli anni '90. Il 3 dicembre e le *Standard Rules*

L'istituzione del 3 dicembre

Il 16 dicembre 1992 l'Assemblea Generale delle NU invita tutti gli Stati ad osservare il 3 dicembre di ogni anno come *Giornata internazionale delle persone con disabilità*. Si è consci del fatto che la disabilità per uscire dalla segregazione, dall'emarginazione ha bisogno di far crescere la consapevolezza delle comunità sulle reali condizioni vissute all'interno delle famiglie da persone considerate – quando va bene – “difettose”: rimuovere gli stereotipi e i pregiudizi che accompagnano la vita delle persone in condizioni di dipendenza è un impegno imprescindibile che i Governi e tutto il mondo devono affiancare a tutti gli altri sforzi. Il consolidarsi di una visione positiva della disabilità si afferma come elemento propedeutico ad ogni possibile risultato. Da qui la decisione di celebrare ogni anno il 3 dicembre come Giornata internazionale delle persone con disabilità e di farlo organizzando momenti di confronto, eventi di comunicazione, iniziative pubbliche, anche di spettacolo o ludiche che attirino l'attenzione della cittadinanza e ne accrescano la sensibilità. Ogni anno l'ONU

si è assunta il compito di indicare i temi specifici su cui focalizzare le celebrazioni ed ogni anno per un giorno almeno, in tanti Paesi, in tante città e territori la disabilità esce dal cono di invisibilità per farsi conoscere e riconoscere.

Le Regole Standard

Gli anni '90 sono ricordati dalla comunità delle persone con disabilità per l'approvazione all'unanimità da parte dell'Assemblea Generale il 20 dicembre 1993 delle *Regole Standard sull'Eguaglianza di opportunità* per le persone con disabilità; esse rappresentano la risposta della comunità internazionale alla forte domanda rivoltagli dalle persone con disabilità di assumere un ruolo più incisivo di leadership nei confronti degli Stati Membri e di fornire loro indicazioni più concrete per lo sviluppo del processo di innovazione. Nelle 22 *Rules* sono esplicitate e sintetizzate le conclusioni del primo Programma Mondiale d'azione. Esse rappresentano pertanto l'eredità del grande lavoro condotto attraverso la *UN Decade*. Incorporano in maniera chiara e definitiva la *human rights perspective* e sono per questo considerate una pietra miliare nel processo di trasformazione del concetto e della gestione della disabilità, nonostante non abbiano ricevuto una veste giuridica vincolante.

Sono articolate in quattro grandi capitoli – le precondizioni, necessarie a garantire la partecipazione su basi di eguaglianza, le aree-target per la *equal participation*, le misure attuative; il sistema di monitoraggio – ricomprendendo così ogni aspetto della vita delle persone con disabilità.

Sono fondate sul principio che tutte le ragazze, i ragazzi, le donne e gli uomini con disabilità in quanto componenti della società umana debbano esercitare gli stessi diritti e doveri di tutti gli altri cittadini. Come si diceva all'inizio: un principio apparentemente semplice, ma che per essere attuato deve scardinare secoli di segregazione, di vite negate all'interno di istituti, esposte a violenze, a sfruttamento. Vite considerate per lo più inutili se non dannose perché segno di colpe. Corollario di questo assunto è l'affermazione che spetta agli Stati – perché a loro è assegnata la responsabilità – di adottare misure appropriate per rimuovere gli ostacoli che si frappongono al pieno godimento dei diritti e delle libertà da parte delle Persona con Disabilità.

Benché non *legally binding*, esse sono state riconosciute a livello internazionale come prassi consolidata, godendo di grande reputazione per il forte impegno morale e politico che esprimono e perciò recepite in un gran numero di Stati. Approvate per fornire ai policy makers uno strumento concreto, poliedrico ed efficace allo scopo di rafforzare la cooperazione tra istituzioni, tra Stati, tra organismi internazionali e ONG, hanno stimolato fortemente i Governi a costruire/ammodernare i sistemi legislativi nazionali, modificando la prospettiva tradizionale e recependo piuttosto quella chiaramente delineata con le Regole Standard: la promozione ed il godimento dei diritti e delle libertà da parte delle persone con disabilità.

Di grande innovazione il sistema di monitoraggio per garantirne l'applicazione, con l'istituzione di uno *Special Rapporteur* cui è stato demandato il compito di rafforzare un rapporto di collaborazione e di supporto diretto tra Stati Membri, ONG locali e altri organismi internazionali. Si tratta di uno strumento di verifica indipendente, con il compito, tra gli altri, di presentare ogni anno all'Assemblea della NU un report sullo stato di attuazione delle Regole, elaborato con il supporto di un comitato di esperti indipendenti⁹.

Negli anni '90 hanno luogo alcune importanti Conferenze Mondiali promosse dalle ONU che mettono in luce con ancora maggior forza l'esigenza di costruire una **società per tutti**¹⁰: la raccomandazione che emerge con lucidità dal confronto internazionale è che occorre sostenere e promuovere la partecipazione di tutti i cittadini, incluse le persone più fragili e vulnerabili, le persone con disabilità, allo sviluppo di una comunità e di ogni suo ambito di attività. Che non ci può essere progresso e sviluppo economico e sociale di un Paese senza il coinvolgimento attivo di tutte le componenti. Si tratta evidentemente di uno *step* ulteriore che chiama tutti – istituzioni internazionali, nazionali, governi e settori produttivi, stakeholders e associazioni, cittadini e famiglie a contribuire in maniera decisiva all'inclusione delle persone, prescindendo dalla loro condizione fi-

9. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/standard-rules-on-the-equalization-of-opportunities-for-persons-with-disabilities.html>.

10. Nel 1992, the Rio de Janeiro Conference on Environment and Development; nel 1993 the Vienna World Conference on Human Rights; nel 1994 The Cairo International Conference on Population and Development; in March 1995 the U.N. Copenhagen World Summit for Social Development; nel 1995 the Beijing 4^o World Conference on Women.

sica o mentale. E' la società nel suo complesso a doversi conformare alle esigenze delle persone con bisogni speciali – e non viceversa – assumendosi la piena responsabilità di realizzare le condizioni necessarie ad accoglierle pienamente, alla pari, senza differenze o discriminazioni, rimuovendo tutti gli ostacoli che si frappongono al successo di tale processo.

Se a livello teorico e valoriale con l'avvicinarsi del nuovo Millennio il “cambio di paradigma” sembra essere avvenuto; se oramai è evidente, almeno nel dibattito internazionale, che il “peso” della disabilità è un portato dell'ambiente sfavorevole e non della persona che ne subisce le più dure conseguenze; e nonostante i progressi conseguiti in diversi Paesi anche grazie alle riforme adottate in campo legislativo, occorre riconoscere che le violazioni di diritti umani contro le persone con disabilità non sono state realmente affrontate e combattute nelle società. Così ancora molte legislazioni e politiche nazionali sono basate sull'assunto che le persone con disabilità non siano in grado di esercitare gli stessi diritti delle persone non disabili e le problematiche inerenti la disabilità sono affrontate solo con riferimento ad aspetti settoriali e spesso nell'ambito prettamente sanitario, non quindi in termini di piena inclusione e partecipazione. Persistono barriere culturali e sociali contro la partecipazione attiva delle persone con disabilità ed in diversi contesti i comportamenti discriminatori risultano addirittura essere il risultato di tradizioni sociali e culturali formalizzate da leggi.

Il Primo Millennio si chiude con la consapevolezza che un sistema normativo vigente sul piano interno ed internazionale assume nel campo dello sviluppo delle politiche per la disabilità un valore imprescindibile come strumento di stimolo, di sviluppo e cambiamento sociale. La “legge” non può generare da sola il progresso sociale, ma certamente rappresenta uno dei più potenti veicoli di trasformazione, progresso e sviluppo. Nonostante, quindi, in non meno di 39 Paesi siano state adottate entro la fine del XX secolo legislazioni in materia di non discriminazione e pari opportunità nel contesto della disabilità, il dibattito nella comunità internazionale si focalizza sull'esigenza di finalizzare un atto specifico, **vincolante** che riconosca, tuteli e promuova il godimento di tutti i diritti e le libertà fondamentali anche in favore delle persone portatrici di disabilità.

5. Il XXI secolo e la nuova Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità

Con la Risoluzione 51/2000 dedicata in via esclusiva ai diritti delle persone con disabilità¹¹, la Commissione ONU sui Diritti Umani – nel richiamare gli impegni assunti e i risultati conseguiti dalle Nazioni Unite e dai diversi organismi operanti nell’ambito dei diritti umani «*to ensure full enjoyment of the Human rights by persons with disabilities*» e riconoscendo che ogni violazione del principio fondamentale di eguaglianza nonché qualsiasi discriminazione o altro trattamento discriminatorio agito contro le persone con disabilità, è contrario alle *Standard Rules* e rappresenta quindi una violazione dei diritti umani – sollecita l’Alto Commissario per i Diritti Umani a cooperare con lo *Special Rapporteur on disability*, affinché siano studiate nuove misure atte a rafforzare la protezione e il monitoraggio dei diritti umani per le persone con disabilità ed a raccogliere in tal senso proposte e suggerimenti dai diversi attori coinvolti. Da qui trae origine la riflessione circa la possibilità di consolidare il sistema di diritti umani nel contesto della disabilità attraverso l’adozione di un trattato specifico sui diritti delle persone con disabilità.

Perché una convenzione integralmente dedicata alla disabilità? Perché se il passaggio dei temi della disabilità nella prospettiva “diritti umani” è stato progressivamente adottato dalle N.U. e gli Stati Membri hanno dimostrato di sapersi orientare nella medesima direzione, il processo per il riconoscimento ed il godimento dei diritti umani da parte delle persone in disabilità si è rivelato comunque lento ed incerto, nonostante i passi in avanti conseguiti in quasi tutti i sistemi economici e sociali. Un trattato internazionale stimolerebbe in maniera incommensurabile l’avanzamento del sistema dei diritti potenziando enormemente la capacità degli strumenti già esistenti di dispiegare i propri effetti.

Negli anni, come visto, si sono definite numerose norme, principi, dichiarazioni, regole, linee guida nell’ambito della disabilità ma non ancora sistematizzate in modo organico e per lo più, non vincolanti. Si rafforza così nel dibattito la percezione che uno strumento inter-

11. UN Commission on Human Rights, *Commission on Human Rights resolution 2000/51 Human rights of persons with disabilities*, 25 April 2000, E/CN.4/RES/2000/51, disponibile in: <https://www.refworld.org/docid/3b00f2bb28.html>.

nazionale specifico e *legally binding* potrebbe rappresentare l'anello mancante per affrontare in maniera efficace, organica e integrale il tema della disabilità, in una dimensione *mainstreaming*. Un nuovo atto internazionale, legalmente vincolante per gli Stati Membri, può portare chiarezza e aiutare a meglio comprendere il sistema di diritti delle persone con disabilità.

Si giunge così nell'arco di un biennio dalla Risoluzione 51/2000 alla presa di coscienza che una Convenzione sui diritti delle persone con disabilità finalizzata ad integrare i tradizionali strumenti in materia di diritti umani – sia con riferimento alla prima che alla seconda generazione di diritti (politici e civili da un lato ed economici, sociali, culturali dall'altro) – possa consentire finalmente di guardare con maggiore sicurezza e consapevolezza all'obiettivo di costruire e realizzare una società a misura di tutti.

L'Assemblea Generale con la Risoluzione 56/168 del 19 dicembre 2001 istituisce un Comitato ad Hoc per l'elaborazione di una "Convenzione onnicomprensiva e integrale sulla protezione e promozione dei diritti e della dignità delle persone con disabilità", che si riunirà per la prima volta dal 29 luglio al 9 agosto 2002 e chiuderà i propri lavori nell'ottava ed ultima sessione dal 16 al 25 agosto 2006, sottoponendo il testo del nuovo atto internazionale all'Assemblea delle Nazioni Unite che la adotta il 13 dicembre 2006, aprendola così alla firma degli Stati il 30 marzo 2007. L'Italia, insieme ad altri 91 Paesi, la sottoscrive il primo giorno; tra questi compare, per la prima volta, l'Unione Europea. Il nostro Paese approva la legge di ratifica (la numero 18) il 3 marzo 2009, la UE il 5 gennaio 2011, divenendo così la prima organizzazione internazionale ad essere a tutti gli effetti parte della convenzione. Ad oggi è stata firmata da 164 Paesi e approvata / ratificata da 184¹².

Viene considerata la Convenzione dei primati: la prima del XXI secolo; quella conclusa nel più breve intervallo di tempo nella storia delle Nazioni Unite (la Convenzione sui Diritti dei minori, ad esempio, ha richiesto dieci anni per vedere la luce); la prima alla quale hanno partecipato come delegati ufficiali non soltanto i Governi ma anche le associazioni di rappresentanza del mondo della disabilità.

È composta di 50 articoli corredata da un Protocollo opzionale (che consente alle persone con disabilità dei Paesi che lo sottoscrivo-

12. https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&clang=_en.

no di avviare procedure di ricorso individuale presso il Comitato); è pienamente fondata su un approccio olistico, toccando ogni aspetto della vita delle persone con disabilità e avendo come ancoraggio il riferimento allo sviluppo umano e sociale della comunità, all'ambito dei diritti umani e della non discriminazione.

Quattro le priorità: promuovere i diritti delle persone con disabilità; definire e implementare il principio dell'accessibilità a tutto per tutti; promuovere la partecipazione attraverso il rafforzamento della *capacity building* delle associazioni; assicurare il *mainstreaming* della disabilità nel processo di sviluppo globale. Mentre lo scopo è chiaramente espresso nel primo articolo «*promuovere, proteggere ed assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e favorire il rispetto delle loro dignità*». Niente di più esplicito, non nuovi diritti ma il riconoscimento di tutti i diritti già sanciti dalla comunità internazionale verso le persone con disabilità. Che non sono più "oggetto" e quindi meri pazienti di cure sanitarie o beneficiari di provvidenze risarcitorie in ragione della menomazione, ma sono divenuti "soggetti" titolari di diritti, capaci di reclamare tali diritti e assumere decisioni sulla loro vita, basandole sul proprio consenso libero ed informato e sulla capacità di essere componente attiva della comunità di appartenenza. È il riconoscimento universale della dignità della persona, e del *valore della differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa* (articolo 3 – Principi generali). Questa è la conferma definitiva del cambio di paradigma: la lente attraverso la quale si affrontano le questioni connesse alla disabilità può essere soltanto quella dei diritti umani; ogni discriminazione è una violazione a questo principio. Non soltanto quindi la Convenzione proibisce ogni forma di discriminazione nei loro confronti in ogni ambito della vita, ma chiede agli Stati Parte di «*adottare tutte le misure, incluse quelle legislative, idonee a modificare o ad abrogare qualsiasi legge, regolamento, consuetudine e pratica vigente che costituisca una discriminazione nei confronti di persone con disabilità*» (articolo 4 – Obblighi generali).

Toccando tutti gli aspetti della vita della persona essa fa riferimento alle libertà e ai diritti (alla vita, alla dignità, alla vita indipendente, all'autonomia e autodeterminazione), alla questione delicatissima della tutela e rappresentanza giuridica («*Gli Stati Parti riconoscono che le persone con disabilità godono della capacità giuridica su base di uguaglianza con*

gli altri in tutti gli aspetti della vita» ed «adottano misure adeguate per consentire l'accesso da parte delle persone con disabilità al sostegno di cui dovrebbero necessitare per esercitare la propria capacità giuridica» – articolo 12)¹³; alla salute, prevenzione e riabilitazione; ma anche all'inclusione scolastica e lavorativa, alla formazione professionale; all'accesso ai servizi ed alla protezione sociale, nonché alle informazioni, tecnologie, alla comunicazione, al tempo libero, alle arti e allo sport.

Un'attenzione specifica va tuttavia riservata ad alcuni aspetti di primaria rilevanza a conferma del cambio di paradigma operato grazie alla Convenzione. Il primo riguarda, come ricordato al principio di questo excursus, la questione della **definizione di disabilità**. Richiamata nel Preambolo e all'articolo 1 è il frutto di un lungo negoziato tra le delegazioni (anche quelle interne alla UE) e rappresenta un punto di sintesi straordinariamente efficace grazie al riferimento – seppur non esplicitamente dichiarato – alla definizione approvata nel 2001 dall'OMS¹⁴, fondata appunto sul paradigma dei diritti umani. *«La disabilità è un concetto in evoluzione»; «le persone con disabilità sono coloro che hanno una limitazione di lungo periodo fisica, mentale, intellettuale e sensoriale che, in interazione con varie barriere, impedisce il pieno godimento dei diritti e delle libertà fondamentali sulla base di eguaglianza con gli altri»*, alla base della nuova Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità, della salute, l'ICF.

È lo strumento elaborato e approvato dai 194 Paesi aderenti all'Organizzazione Mondiale della Sanità, fondato sul modello bio-psico-sociale secondo il quale *«ogni persona, in qualunque momento della sua vita, può trovarsi in condizioni di salute che, in un ambiente negativo, divengono disabilità»*: un modello basato sulla misurazione dell'interazione tra le funzioni del corpo umano (incluse quelle mentali) la struttura del corpo stesso, lo svolgimento delle attività, il grado di partecipazione ed i fattori ambientali.

Correlando quindi la disabilità al contesto ambientale, il modello ICF e la definizione che ne è scaturita all'interno del testo conven-

13. L'Italia ha recepito integralmente tale principio grazie alla legge 9 gennaio 2004, n. 6 di istituzione dell'amministratore di sostegno e di modifica del codice civile; di fondamentale importanza per il superamento degli istituti dell'interdizione e inabilitazione nei confronti delle pcd.

14. O.M.S. (2002), *ICF Versione breve - Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute*, Erikson, Trento 2004: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42417/9788879466288_ita.pdf?sequence=4.

zionale, si lega indissolubilmente al concetto di **accessibilità**, declinato all'articolo 9, il prerequisito per l'accesso al godimento di tutti i diritti umani. Viene statuito infatti il valore universale dell'accesso a tutto per tutti per consentire alle persone con disabilità *«di vivere in maniera indipendente e di partecipare pienamente a tutti gli aspetti della vita»*. I Paesi devono quindi assicurare l'accesso – su base di uguaglianza con gli altri – all'ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione e alla comunicazione, compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, e ad altre attrezzature e servizi aperti o forniti al pubblico. Per raggiungere tale obiettivo occorre mappare ed eliminare tutti gli ostacoli e le barriere all'accessibilità. È forse l'impegno più forte e gravoso che gli Stati Parte si sono assunti e che richiede un programma straordinario di lunga durata con interventi sul piano nazionale, regionale e locale a 360°, perché riguarda la fruizione nella sua accezione più ampia: al contesto urbano, agli edifici pubblici e privati, alle aree verdi e ai parchi giochi, agli esercizi commerciali, alle banche, ma anche ai sistemi di comunicazione ed informazione, ai beni e servizi, alle strutture e alla pratica sportiva, alla cultura, all'arte praticata e fruita, al tempo libero, quindi anche l'accesso pieno a spettacoli, teatri, concerti e ovviamente anche al turismo. Uno sforzo enorme fortemente condizionato dalla situazione – anche economica – dei singoli paesi e territori e che richiede inoltre una crescita culturale e tecnica di professionisti e operatori connessa al concetto di **progettazione universale** che all'articolo 2 è definita come la *«progettazione di prodotti, strutture, programmi e servizi utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate»*.

Un ultimo richiamo prima della conclusione va fatto in relazione alla definizione di **discriminazione** su base di disabilità e di **accomodamento ragionevole** che ne è corollario (articoli 2 – Definizioni e 5). L'UE è stata chiamata ad elaborarne i contenuti in forza della sua specifica competenza maturata grazie a quanto sancito nei Trattati e declinato in una serie di atti, tra cui la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio 27.11.2000. Per discriminazione si intende *«ogni forma di distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di compromettere o annullare il godimento, allo stesso livello degli altri, di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali nel settore politico e economico, sociale, culturale, civile e in ogni altro ambito»*, che può essere superata grazie al ricorso ad accomodamen-

ti ragionevoli, cioè a possibili modifiche, adeguamenti appropriati e necessari «che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo» per la loro implementazione.

Una conclusione

Sono così semplici e chiare le parole utilizzate nel testo, così esplicite le definizioni e puntuali le linee e le azioni da intraprendere per attuare la CDPD, che agli Stati Parte non resta che affrontare con impegno e determinazione il processo di trasformazione nei propri territori del paradigma di riferimento della disabilità.

Ecco perché andava approvato un provvedimento internazionale legalmente vincolante: perché esso non è un'enunciazione teorica di diritti, ma rappresenta un manuale che indirizza, fornisce indicazioni concrete, aiuta a individuare criticità e ostacoli e ad elaborare le migliori risposte. Perché ad esempio in Italia, ad oltre dieci anni dalla ratifica, si è compreso che seguendo le linee e i principi in essa contenuti si possono offrire servizi inclusivi a supporto dell'autonomia e dell'indipendenza della persona con disabilità o al contrario, purtroppo, generare segregazione e discriminazione. Perché è possibile impegnarsi per realizzare una città accessibile e la città di Milano con il premio UE conquistato nel 2016 come città più accessibile lo ha dimostrato. Perché grazie allo spessore culturale della convenzione si può cambiare il linguaggio che è fatto non solo di parole ma di contenuti, di valori fondamentali. Da qui la scelta di utilizzare unicamente la formula "persona con disabilità". Perché, infine, si può rivoluzionare la percezione e la sensibilità verso la diversità; basti pensare allo straordinario successo ottenuto dalle Paralimpiadi che grazie al diverso approccio dei *media* alla disabilità sono diventate veicolo di diffusione della visione positiva della diversità umana.

I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ TRA ITALIA E GERMANIA

Nannerel Fiano

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. La Legge Fondamentale: l'art. 3, comma terzo, alinea 2 GG. - 3. Il *Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)*. - 4. L'*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. - 5. Il *Bundesteilhabesetz*. - 5.1. Qualche considerazione di carattere linguistico sul *Bundesteilhabesetz*. - 6. Il *Teilhabestärkungsgesetz*. - 7. Considerazioni conclusive.

1. Premessa

Nel presente lavoro si intende tracciare il quadro normativo di rilievo dei diritti delle persone con disabilità in Germania, delineandone le assonanze e le divergenze, ove possibile, rispetto a quello italiano, non senza rinviare ad aspetti legati alla terminologia giuridica utilizzata¹.

All'indagine delle disposizioni costituzionalmente rilevanti seguirà l'analisi del c.d. *Behindertengleichstellungsgesetz*, del c.d. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, del c.d. *Bundesteilhabesetz* e del recente *Teilhabestärkungsgesetz*, che disciplinano, secondo modalità diverse, i diritti delle persone con disabilità.

2. La Legge Fondamentale: l'art. 3, comma terzo, alinea 2 GG

La fonte cui guardare, in prima battuta, per svolgere una ricognizione delle fonti giuridiche di rilievo rispetto alla promozione dei di-

1. Per uno studio sulla disabilità e sul lessico giuridico cfr. S. Leone, *Disabilità e lessico giuridico*, in M. D'Amico, C. Siccardi (a cura di), *La Costituzione non odia. Conoscere, prevenire e contrastare l'hate speech online*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 99-109.

ritti delle persone con disabilità è rappresentata dalla Legge Fondamentale tedesca.

Il divieto di discriminazione che rileva nella presente sede è sancito all'art. 3, comma terzo, alinea 2, GG, ai sensi del quale «nessuno può essere discriminato [...] in ragione della propria disabilità²», e che costituisce, come ha avuto modo di affermare la dottrina, *lex specialis* rispetto a quanto previsto all'art. 3, primo comma, GG, secondo cui «tutti sono uguali davanti alla legge»³.

Quanto appena scritto interessa, precisamente, le forme di contrasto alle discriminazioni multiple: una donna con disabilità, ad esempio, gode di una tutela costituzionale piena in ragione del rapporto specifico che interessa l'art. 3, primo comma, GG, e l'art. 3, terzo comma, alinea 2, GG⁴.

L'art. 3, terzo comma, alinea 2, GG, infatti, delinea quelle che la dottrina tedesca ha definito le «discriminazioni speciali».

Queste ultime devono essere contrastate ai sensi dell'art. 1 del GG, che sancisce il principio di tutela della dignità umana⁵.

Pare interessante notare, con riferimento all'ordinamento italiano, che nel principio di uguaglianza di cui all'art. 3, comma 1, Cost., non

2. Ai sensi dell'art. 3, comma 3, alinea 2, della GG: «*Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*».

3. *Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.*

4. T. Maunz, G. Dürig, *Grundgesetzkommentar*, GG Art. 3 Abs. 3 Rn. 10394 EL Januar, Beck, München, 2021. Come affermato dalla dottrina, le donne sono, in generale, l'«oggetto privilegiato degli studi sulle discriminazioni multiple e ciò è dovuto al fatto che i fattori di discriminazione – come l'etnia – la religione, l'età, le condizioni personali e fisiche – si sommano a discriminazioni storiche che caratterizzano da sempre il ruolo del genere femminile nella nostra società». Così M. D'Amico, *Una parità ambigua, Costituzione e diritti delle donne*, Raffaello Cortina, Milano, 2020, p. 296. Tra gli studi «pilota» delle discriminazioni multiple cfr. K. Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antitrust politics*, in *University of Chicago Legal Forum*, 1989, pp. 139 e ss; si veda anche T. Makkonen, *Multiple compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights, Abo Akademy University.

5. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, della GG: «*Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt*» («La dignità degli uomini è intoccabile. Tutti i poteri pubblici sono tenuti a tutelarla»).

Cfr. M. Herdegen, in T. Maunz, G. Dürig (hrsg), *Grundgesetz-Kommentar*, 94 EL Januar 2021, Rn. 114.

vi è un esplicito riferimento alla disabilità tra le condizioni elencate: vi è il solo riferimento alle «condizioni personali»⁶.

Tornando all'ordinamento tedesco, l'art. 3 GG è stato modificato e integrato con il divieto esplicito di discriminare per ragioni legate alla disabilità il 15 novembre 1994, in un contesto in cui la politica e, in particolare, il gruppo parlamentare della *Sozialdemokratische Partei Deutschlands*, SPD, cui si deve la proposta di riforma costituzionale che poi è stata approvata senza modifiche di rilievo, aveva preso consapevolezza della necessità di garantire una "Integration" nella realtà sociale delle persone con disabilità⁷.

Diversamente, e a proposito del noto studio sociologico sulla differenza tra inclusione e integrazione⁸, come si vedrà, la recente legge rubricata *TeilhabeStärkungsgesetz* si ispira alla necessità di promuovere «*inklusionspolitische Regelungen*», cioè disposizioni normative ispirate alla politica dell'inclusione⁹ e all'allargamento della «cittadinanza» delle persone con disabilità, anche sulla scorta della recente decisione adottata dal *Bundesverfassungsgericht* nell'ambito di una *Verfassungsbeschwerde* il 30 gennaio 2020, nella quale – nel contesto della ricostruzione della giurisprudenza costituzionale più rilevante in tema di tutela dei diritti delle persone con disabilità – è stato sancito il diritto, per le persone con disabilità, ad una vita indipendente¹⁰, e ciò proprio alla luce dell'art. 3, terzo comma, GG¹¹.

Il dibattito parlamentare che ha immediatamente preceduto l'entrata in vigore della riforma costituzionale del 1994¹² ha fatto emergere una chiara divergenza sull'interpretazione da attribuire al divieto di discriminazione delle persone con disabilità tra il gruppo parla-

6. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, Cost.: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali».

7. Cfr. T. Maunz, G. Dürig, *Grundgesetzkommentar*, cit., Rn. 103.

8. Per uno studio sui diversi modelli sociali si veda C. Pizzo, *Propedeutica a una sociologia della disabilità e della marginalità*, l'Orientale Editrice, Napoli, 2010.

9. Così A. Tabbara, *Mehr möglich Machen: Das TeilhabeStärkungsgesetz*, in NZS, 2021, pp. 665 e ss.

10. Per una disamina degli strumenti di attuazione del diritto ad una vita indipendente nel contesto italiano si veda G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, FrancoAngeli, Milano, 2020, pp. 250-254.

11. Cfr. A. Tabbara, *Mehr möglich Machen: Das TeilhabeStärkungsgesetz*, cit., p. 665, che riporta la decisione BVerfG, 2 BvR 1005/18, Rn. 35.

12. Per uno studio sulla c.d. *Grundgesetznovelle* si veda R. Sannwald, *Die Reform des Grundgesetzes*, in NJW, 1994, pp. 3313 e ss.

mentare della *SPD* e la *Freie Demokratische Partei (FDP)*: il primo riteneva, nella prospettiva di un intento certamente non pietistico, che tale previsione costituzionale dovesse incidere, in ragione del proprio significato, sull'intero sistema giuridico, innovandolo, ove necessario; il secondo, invece, faceva leva sul suo significato «appellativo»¹³ e programmatico.

Come si vedrà successivamente, il tessuto normativo tedesco che si pone a tutela delle persone con disabilità farebbe propendere, di fatto, per la prima soluzione interpretativa posta in evidenza.

Tanto chiarito, oltre alla dimensione della “forza tutelativa” della disposizione in questione, rileva la definizione concreta dell'oggetto della tutela di cui all'art. 3, comma terzo, alinea 2, *GG*.

Emerge, in questo senso, la mancanza di una esplicita definizione di quella che può essere la forma di disabilità individuata con il termine «Behinderung», anche se una prima specificazione è attribuibile al terzo rapporto del governo federale sulla disabilità¹⁴ che rinvia al c.d. *Schwerbehindertengesetz*¹⁵, secondo cui la disabilità consiste nell'effetto di una menomazione funzionale che non è meramente temporanea e che è basata su una condizione fisica, mentale o psicologica.

Non vi rientrerebbero, ad esempio, le forme di disabilità dovute all'età.

A concorrere all'identificazione della tutela offerta dall'art. 3, comma terzo, alinea 2, *GG*, è intervenuto il *Bundesverfassungsgericht* che, con la decisione dell'8 ottobre 1997 sul divieto di discriminazione delle persone con disabilità nel contesto scolastico¹⁶ («*Integrative Beschulung*»), ha sancito l'impossibilità di escludere dall'ambito di applicazione dell'art. 3, comma terzo, alinea 2, *GG*, le disabilità più leggere.

Alla luce della decisione appena richiamata, quindi, è possibile affermare che la Costituzione tedesca non conosce limiti quanto all'identificazione delle forme di disabilità da tutelare.

Inoltre, i campi di applicazione della disposizione costituzionale sono molti, e interessano il diritto di voto, l'accesso al traffico giuridi-

13. T. Maunz, G. Dürig, *Grundgesetzkommentar*, cit., Rn. 103.

14. Cfr. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

15. Per un commento V. Neumann, *Der verfassungsrechtliche Begriff der Behinderung*, in *NVwZ*, 2003, pp. 897 e ss.

16. *BVerfGE* 96, 288 (301).

co, il diritto civile, il diritto al lavoro, l'accesso alle cariche pubbliche, il diritto sociale e il diritto allo studio¹⁷.

3. Il *Behindertengleichstellungsgesetz* (BGG)

Il *Behindertengleichstellungsgesetz* (BGG), entrato in vigore il 1.05.2002, si applica alla Pubblica Amministrazione, come indicato nella rubrica del § 1, e si pone come finalità quella di promuovere il principio di uguaglianza con riferimento alle persone con disabilità.

Più nel dettaglio, il § 1, comma 1, BGG, evidenzia l'obiettivo di eliminare e prevenire la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità e di assicurarne la partecipazione alla vita sociale e il libero esplicarsi di una vita autodeterminata.

Il § 2 BGG presenta un profilo di interesse non solo dal punto di vista giuridico, ma anche dal punto di vista linguistico.

Infatti, prima della modifica della disposizione intervenuta il 19.07.2016, il testo originario, entrato in vigore, come si anticipava all'inizio del presente paragrafo, nel 2002, prevedeva: «al fine di promuovere l'uguaglianza nei diritti per le donne e gli uomini, le esigenze specifiche delle donne con disabilità devono essere prese in considerazione e gli svantaggi esistenti devono essere eliminati. In questo contesto, sono ammissibili misure speciali per promuovere l'effettiva attuazione della parità di diritti per le donne con disabilità e per eliminare gli svantaggi esistenti».

Ad oggi, invece, il testo prevede: «al fine di promuovere l'uguaglianza nei diritti per le donne e gli uomini e al fine di evitare la discriminazione nei confronti delle donne con disabilità multipla, le esigenze specifiche delle donne con disabilità devono essere prese in considerazione e gli svantaggi esistenti devono essere eliminati. In questo contesto, sono ammissibili misure speciali per promuovere l'effettiva attuazione della parità di diritti per le donne con disabilità e per eliminare gli svantaggi esistenti».

È quindi stato inserito il riferimento alle donne con discriminazioni multiple, così come nella stessa rubrica del § 2 "*Frauen mit Behinderungen; Benachteiligung wegen mehrerer Gründe*".

17. T. Maunz, G. Dürig, *Grundgesetzkommentar*, cit., Rn. 129-136.

Pare interessante notare, in un'ottica comparata, che nell'ordinamento italiano la disciplina delle discriminazioni multiple nei confronti delle donne con disabilità non ha interessato leggi formali, ma – solamente – la mozione 1-00243 del 2019, presentata dall'On. Lisa Noja e altri, approvata all'unanimità dalla Camera, che prevede una serie di iniziative di contrasto agli episodi di violenza, garantendo «parità di diritti in ambito sanitario e lavorativo»¹⁸.

Inoltre, sulla scorta di quanto indicato nella mozione, il Governo viene impegnato a tutelare la dignità e la libertà di scelta e di autodeterminazione delle donne e delle ragazze con disabilità, a garantirne il diritto all'autodeterminazione anche sotto il profilo dell'espressione della propria sfera affettiva e sessuale, oltre che a promuovere un sostegno informativo per l'assunzione di decisioni consapevoli e per adire la tutela giudiziaria nel caso di violenza¹⁹.

Tornando all'ordinamento tedesco, molto rilevante è il § 4 *BGG*, che fa riferimento alla «*Barrierefreiheit*», cioè all'accessibilità negli spazi pubblici, che costituisce l'obiettivo primario della legge.

Più nello specifico, ai sensi della disposizione in questione, «strutture e altri impianti, mezzi di trasporto, strumenti tecnici di uso quotidiano, sistemi di elaborazione delle informazioni, fonti di informazione e comunicazione acustiche e visive, nonché altre aree progettate della vita sono prive di barriere se possono essere trovate, raggiunte e utilizzate dalle persone con disabilità agilmente, senza particolari difficoltà e in linea di principio senza assistenza esterna. In questo contesto, l'uso di ausili legati alla disabilità è ammissibile»²⁰.

Nel dettaglio, la promozione dell'accessibilità è regolata nel § 8 per i settori dell'edilizia e dei trasporti, nei §§ 12a e seguenti per la tecnologia dell'informazione e nel § 10 per la progettazione di avvisi e moduli.

4. L'*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

La seconda legge di rilievo nel contesto della tutela dei diritti delle persone con disabilità in Germania corrisponde all'*Allgemeines*

18. Così G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., 123.

19. Cfr. Mozione 1-00243 (Lisa Noja e altri).

20. Si consideri che la disposizione in questione è stata riformata nel 2016 con la legge di modifica entrata in vigore il 19 luglio 2016.

Gleichbehandlungsgesetz (AGG), entrato in vigore il 18.08.2006, che, a completamento della *BGG*, opera nel campo del diritto del lavoro e del diritto civile e, soprattutto, con riferimento a tutte le forme di disuguaglianza, non solo quelle fondate sulla disabilità.

Al § 1 *AGG* viene specificato che «lo scopo della legge è di prevenire o eliminare la discriminazione per motivi di razza o origine etnica, sesso, religione o credo, disabilità, età o identità sessuale».

Come afferma la dottrina, la legge in questione è stata approvata sulla scia delle pressioni derivanti dall'Unione Europea²¹.

Pare interessante porre in evidenza il fatto che nell'*AGG* non è menzionata la c.d. *Barrierefreiheit*, così come lo strumento dell'accomodamento ragionevole; ciononostante, la legge contiene, al § 5, una definizione di quella che è la discriminazione per ragioni legate alla disabilità, ovvero «un trattamento meno favorevole di quello che riceve un'altra persona in una situazione comparabile».

Un caso “classico” di mancato accomodamento ragionevole di rilievo rispetto alla legge in questione è quello relativo al mancato accesso nell'offerta di beni e servizi²².

5. Il *Bundesteilhabesetz*

Il *Bundesteilhabegesetz*, entrato in vigore il 25.07.2017, nasce dall'esigenza di porre il diritto tedesco in armonia con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dalla Germania il 26 marzo 2009²³.

La legge si caratterizza per la sua particolarità “dinamica”, dal momento che prevede quattro stadi di riforma legislativa fino al 2023.

Quanto al contenuto, essa si compone di previsioni per le persone con disabilità e a rischio disabilità nel rispetto del principio di autodeterminazione e partecipazione.

Come si può intuire, la disciplina in esame ha un forte carattere sociale, tanto è vero che al centro della legge si pone la modifica del *SGB IX*, prevista dal § 2 *AGG*, fondamentale per i diritti di prestazione sociale, ove rileva l'utilizzo di termini quali «*Inklusionsvereinbarung*»

21. F. Welti, *Reformbedarf zur Gleichstellung und Barrierefreiheit*, in *ZRP*, 2015.

22. Ivi, p. 186.

23. Pare interessante osservare che la Germania, negli stessi giorni dell'Italia, ha ratificato la Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità.

o «*Mitbestimmung*», che rimandano all'idea dell'inclusione e della co-determinazione, proprio nell'ottica di quanto stabilito dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e, nello specifico, di quel «nulla di noi senza di noi», codificato nella stessa Convenzione²⁴; ancora, quanto appena scritto sembra rifarsi alla lett. o del Preambolo della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ove si fa riferimento all'esigenza e all'opportunità che le persone con disabilità siano coinvolte attivamente nei processi decisionali relativi alle politiche e ai programmi di carattere politico-sociale, compresi, naturalmente, come si accennava poc'anzi, quelli che le riguardano direttamente.

Come è stato scritto, in effetti, le parole del diritto non sono neutre²⁵.

Sotto il profilo della promozione dei diritti di prestazione sociale, la legge può essere comparata, con riferimento al diritto interno, alla legge 12 marzo 1999, n. 68, rubricata «Norme per il Diritto al lavoro dei disabili».

In particolare, rileva l'art. 8, che fa espressamente riferimento alla necessità di «favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati».

Tanto chiarito, la norma in questione ha promosso un cambio di paradigma per quanto riguarda la definizione della disabilità.

Infatti, ai sensi del § 2 libro IX del *SGB*, sono disabili le persone «che hanno menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che, in interazione con barriere attitudinali e ambientali, possono impedire loro di partecipare alla società su base di uguaglianza con gli altri per più di sei mesi».

Il tessuto normativo tedesco sembra avere conosciuto, in occasione dell'entrata in vigore della legge in commento, una fase di attuazione dei diritti costituzionalmente garantiti delle persone con disabilità, vicina all'approccio bio-psico-sociale²⁶.

24. Cfr. G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., p. 157.

25. In questo senso S. Leone, *Disabilità e lessico giuridico*, cit., p. 108.

26. Così anche Arconzo a proposito del consolidamento dei diritti delle persone con disabilità alla luce delle previsioni di diritto antidiscriminatorio di origine europea e della Convenzione ONU. Cfr. G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., p. 157.

Eppure, secondo la dottrina tedesca, il «cambio di paradigma» non avrebbe raggiunto un elevato grado di perfezionamento, poiché, mentre l'art. 1, comma secondo, della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, richiede una menomazione «a lungo termine»²⁷, la disposizione nazionale richiede una disabilità che è «molto probabile che duri più di sei mesi», andando così a porsi a vantaggio o a svantaggio delle persone interessate, a seconda dei casi²⁸.

Inoltre, al di là dei profili temporali legati alla disabilità, la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità sancisce, alla lett. j del Preambolo, che è riconosciuta la necessità di promuovere e proteggere «i diritti umani di tutte le persone con disabilità, incluse quelle che richiedono un maggiore sostegno», così considerando le forme di disabilità derivanti dall'avanzamento dell'età.

Al di là delle criticità appena evidenziate, la legge interviene nell'ambito del diritto sociale, ovvero sul lavoro, sulla formazione, sulla generica partecipazione sociale e, infine, sul diritto di voto²⁹.

5.1. Qualche considerazione di carattere linguistico sul Bundesteilhabesetz

Come posto in evidenza dagli studi dei linguisti nell'ambito del progetto DIR-LING+, guardando al *Teilhabe*gesetz sono interessanti i termini: *Teilhabe*, *Partizipation*, *Inklusion*, *Integration*, *Rehabilitation*.

Inoltre, sembra sempre rispettato bene il genere, al contrario di quanto previsto dalla l. n. 104 del 1992³⁰, la legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, ove si fa riferimento alle «persone handicappate», non rispettando, spesso, il genere femminile. In questo senso è chiara la distanza tempora-

27. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

28. Cfr. L. Schmitt, *Das Bundesteilhabegesetz auf dem Prüfstand der UN-Behindertenrechtskonvention*, in NZS, 2018, p. 249.

29. Ivi, pp. 251 e ss.

30. Che pure rappresenta una norma di grande progresso per la sua portata normativa sostanziale. Cfr. S. Leone, *Disabilità e lessico giuridico*, cit., p. 104. Per una disamina sulla legge si rimanda a M. D'Amico, G. Arconzo, *Università e persone con disabilità. Percorsi di ricerca applicati all'inclusione a vent'anni dalla legge n. 104 del 1992*, FrancoAngeli, Milano, 2013.

le che interessa la legge tedesca, più recente, e quella italiana, meno recente, anche se non si può ignorare l'art. 12, comma quinto, della l. n. 104 del 1992, modificato di recente dal D.lgs. n. 66 del 2017, che, con riferimento al contesto dell'istruzione scolastica, fa espresso riferimento ai «bambini» e alle «bambine», agli «alunni» e alle «alunne», agli «studenti» e alle «studentesse»³¹.

Pare interessante notare, sulla scorta di considerazioni di natura giuridica, che la legge tedesca in questione, rappresentando una fondamentale forma di attuazione della Convenzione ONU delle persone con disabilità, si rivolge solo ed esclusivamente alle persone con disabilità e non ai disabili.

In generale, a proposito del lessico utilizzato per riferirsi alla disabilità, è da considerare quanto emerso in letteratura, e cioè che la terminologia giuridica è fortemente influenzata dal contesto culturale del periodo storico nel quale è intervenuta³².

Si consideri, in questo senso, quanto previsto nel testo costituzionale all'art. 38 Cost. comma terzo: «Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale».

Come è stato scritto, i Costituenti hanno utilizzato «espressioni che oggi a fatica si considererebbero rispettose, nel linguaggio comune, della dignità dell'essere umano»³³ (cfr. *infra* par. 7).

6. Il *Teilhabe*stärkungsgesetz

Rileva, infine, l'ultima modifica alla legge (c.d. *Bundesteilhabe-gesetz*) intervenuta in seguito all'entrata in vigore della *Teilhabe-stärkungsgesetz* il 10.06.2021 e, successivamente, il 01.07.2021, che ha modificato la partecipazione (*Teilhabe*) delle persone con disabilità attraverso una modifica del *Sozialgesetzbuch* e del *BGG*.

Quanto alle modifiche, è stato integrato il Libro Nono del Libro Sociale (*SGB IX*) con una norma sulla protezione contro la violenza, in particolare con riferimento alle donne e ai bambini con disabilità³⁴.

31. Si veda, ancora una volta, S. Leone, *Disabilità e lessico giuridico*, cit., p. 104.

32. Cfr. *ibidem*.

33. Così, ancora, in *ivi*, p. 103.

34. Cfr. § 37 a del *SGB IX*.

Inoltre, è previsto che i fornitori di servizi di riabilitazione e partecipazione siano tenuti ad adottare misure appropriate per assicurare la protezione contro la violenza, specialmente nei confronti delle donne.

Quanto appena scritto si pone in linea con quanto sancito all'art. 16 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, rubricato «Diritto di non essere sottoposto a sfruttamento, violenza e maltrattamenti» e, peraltro, con quanto previsto dalla Risoluzione del Parlamento europeo sulla strategia europea sulla disabilità post-2020, approvata il 18 giugno 2020.

Tale risoluzione rileva, da un lato, sotto il profilo della condizione delle donne con disabilità e dei minori con disabilità e, dall'altro, sotto il profilo, non trascurabile, dell'incidenza della pandemia Covid-19 sulle persone con disabilità³⁵.

La novella legislativa assume rilievo soprattutto in quanto il Comitato di esperti delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nelle sue osservazioni conclusive sul primo rapporto di stato della Germania del 2011, aveva espresso la necessità di garantire una protezione efficace contro la violenza, soprattutto per le donne e le ragazze³⁶.

Ancora una volta, quindi, emerge con forza il tema delle discriminazioni multiple, con particolare riferimento alle donne con disabilità e alla violenza sulle donne con disabilità³⁷, che ha conosciuto durante la pandemia una drammatica e notevole diffusione sia in Italia³⁸ che in Germania.

Nel maggio 2021 infatti, è stato pubblicato uno studio da parte dell'Istituto tedesco per i Diritti Umani che, nel monitorare l'implementazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ha fatto emergere la necessità di prevedere una forma di *mainstreaming* della figura del *disability manager* nel contesto della pandemia³⁹.

35. Così G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., p. 99.

36. A. Tabbara, *Mehr möglich machen: Das Teilhabestärkungsgesetz*, cit., p. 667.

37. Si veda lo studio pubblicato nel 2018 da parte del *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* in tema di violenza contro le donne con disabilità, che promuove il progetto «SELBST - Selbstbewusstsein für behinderte Frauen und Mädchen», oltre che il progetto «Politische Interessenvertretung behinderter Frauen». Si tratta di progetti che intendono promuovere una rete di sostegno per le donne con disabilità, così da agire nella direzione della conquista di una vita sempre più indipendente.

38. Sul punto si veda quanto scritto da D'Amico in M. D'Amico, *Emergenza, diritti, discriminazioni*, in *Rivista del Gruppo di Pisa*, 2020, pp. 34-36.

39. Cfr. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Position/>.

Come posto in evidenza dalla dottrina italiana, le misure “uguali”, senza distinzione alcuna in base alle condizioni personali dei singoli, che sono state adottate nella c.d. prima fase della pandemia, hanno imposto alle persone con disabilità «un destino di solitudine e isolamento»⁴⁰; allo stesso modo, in Germania le misure che sono state adottate per fare fronte alla pandemia sono state definite “sproporzionate”, in quanto non sarebbero state concordate in alcun modo con il mondo dell’associazionismo impegnato nella promozione dei diritti delle persone con disabilità⁴¹.

Oltre al profilo legato alla violenza, la legge è intervenuta nell’ambito della formazione e del lavoro, disponendo finanziamenti per agevolare i servizi improntati alla formazione e incentivando notevolmente il tasso occupazionale delle persone riabilite nei centri di lavoro.

Inoltre, con la legge in commento, le applicazioni digitali per la salute (DiGA) sono state incluse nella gamma di servizi finalizzate alla riabilitazione medica, al rafforzamento delle capacità di guadagno e all’assistenza alle cure (applicazioni digitali per la cura, DiPA).

Interessante notare, dal punto di vista linguistico, che la legge tedesca fa riferimento alle persone con disabilità (*Menschen mit Behinderungen*).

Non ricorre mai il termine “disabile”, inserendosi così nel solco del paradigma culturale che caratterizza le leggi poc’anzi analizzate.

Ebbene, con riferimento all’ordinamento italiano, si consideri che nel documento pubblicato sul sito ufficiale della Camera e intitolato «Le misure a sostegno della famiglia e i fondi per le politiche sociali» del 20 ottobre 2021, si fa ancora riferimento non alle persone con disabilità, ma, genericamente, ai disabili⁴².

Sono previste, infatti, da parte dei Comuni e in aderenza agli obiettivi del PNRR, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, misure «di sostegno in favore dei disabili»; successivamente, nel documento, ricorrono i termini «figlio con disabilità», «persone con disabilità», nonché «condizione di disabilità».

40. Così M. D’Amico, *Emergenza, diritti, discriminazioni*, cit., p. 34.

41. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Position/Position_Covid_10_Auswirkungen_auf_die_Rechte_von_Menschen_mit_Behinderungen.pdf. Nel 2020 è stato pubblicato, sempre dal *Deutsches Institut für Menschenrechte*, uno studio ulteriore sulla condizione di salute delle persone con disabilità.

42. Cfr. https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_misure_sostegno_famiglia.html.

Si noti che l'utilizzo di un linguaggio del tutto analogo, comprensivo del termine «disabile» e, al tempo stesso, del termine «persona con disabilità», emerge anche con riferimento alla legge 12 marzo 1999, n. 68, «Norme per il Diritto al lavoro dei disabili».

Eppure, un'importante forma di «compimento del percorso terminologico»⁴³ è ravvisabile, ad esempio, nel D.lgs. 98 del 2012 o nella legge sul c.d. “Dopo di noi”⁴⁴.

7. Considerazioni conclusive

Come è stato affermato con riferimento all'ordinamento italiano, la normativa e il linguaggio che interessano i diritti e le persone con disabilità hanno conosciuto un importante mutamento con l'adozione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità⁴⁵.

Il termine «persone con disabilità» ha infatti iniziato a sostituire il termine «handicappato» o «disabile», che pure vanno a individuare situazioni dotate di effettività; quanto appena scritto non pare di poco conto, poiché l'utilizzo del termine «persona con disabilità» concorre ad attribuire centralità al singolo a prescindere dalla condizione della disabilità⁴⁶.

In Germania, in seguito alla ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ha iniziato a diffondersi la consapevolezza della necessità di una tutela nei confronti delle discriminazioni multiple, così come l'esigenza di rapportare la disabilità alla c.d. *Barrierefreiheit*.

Anche il linguaggio, come si è avuto modo di vedere, si è adeguato alle nuove esigenze di promozione dei diritti appena evidenziate, armonizzandosi anche con l'orizzonte culturale sotteso, più che all'integrazione, a quello dell'inclusione, che presuppone, nell'ottica di un'efficace promozione dei diritti costituzionalmente garantiti delle persone con disabilità, che debba essere la società ad adeguarsi ad esse, e non viceversa.

43. Così S. Leone, *Disabilità e lessico giuridico*, cit., p. 105.

44. Per un commento alla legge si rimanda a M. D'Amico, G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità grave. Osservazioni al D.D.L. A.S. 2232 approvato dalla Camera dei Deputati sul cosiddetto “Dopo di noi”*, in *Osservatorio AIC*, 1/2016.

45. In questo senso G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità*, cit., p. 133.

46. Ivi, pp. 133-135.

INTEGRAZIONE E INCLUSIONE: QUESTIONE DI PAROLE?

Ciro Pizzo

SOMMARIO: 1. Introduzione. - 2. Integrazione. - 3. Inclusione. - 4. Solo questione di parole?

1. Introduzione

Partire dai lemmi chiave delle politiche che riguardano oggi la disabilità ci permette di attirare l'attenzione su quanto siano cruciali le parole che si fanno categorie da utilizzare e quanto sia ancora incerto il cammino delle politiche che riguardano la disabilità.

La parola chiave oggi delle politiche che concernono la disabilità, in particolare in ambito scolastico, è sicuramente la parola "inclusione"¹. Ma questa parola copre ormai una vasta gamma di situazioni e si intreccia poi all'altra grande parola che riguarda le popolazioni da inserire all'interno del gruppo o della società in senso più ampio, che è integrazione.

Le due categorie che qui si intende analizzare, così come la loro sovrapposizione nelle vite di alcune persone, rimandano in realtà a due visioni della società e due politiche contrapposte che è utile richiamare e ricostruire.

1. Per un punto sull'inclusione scolastica in Italia, si veda A. Canevaro, R. Ciambro-ne, S. Nocera (a cura di), *L'inclusione scolastica in Italia. Percorsi, riflessioni e prospettive future*, Erickson, Trento, 2021; per le tracce storiche e il passaggio dall'integrazione all'inclusione nella scuola, cfr. A. Canevaro, A. Goussot, *La difficile storia degli handicappati*, Carocci, Roma, 2000.

2. Integrazione

Proverei a partire dalla parola più antica, tra le due del titolo. Più che la parola, la logica dell'integrazione è quella che meglio fa vedere che cosa è sotteso a tante pratiche che coprono ambiti sociali anche differenti ma che rispondono tutti a una visione esclusiva della società e del gruppo e rimandano a una visione statica della società, o forse meglio stabilizzante della società². Integrazione è uno dei lemmi chiave del processo di inserimento dei soggetti all'interno della società, che ha come primo momento il processo di socializzazione³, con cui anche potrebbe essere confuso. Si tratta sostanzialmente del processo culturale e sociale attraverso cui un individuo diventa membro effettivo del gruppo sociale. Se si guarda al gruppo sociale, si tratta del processo attraverso cui l'individuo viene accompagnato, attraverso apposite istituzioni, a diventare un membro ordinario del gruppo. Si tratta di un processo che ha una direttrice ben precisa, dal gruppo all'individuo. Se dovessimo guardare più da vicino e immaginare il processo, potremmo immaginare una sorta di biografia ideale. Un individuo arriva all'interno di un gruppo, che sia per nascita o per arrivo dall'esterno del gruppo, adozione, immigrazione o altro. Questo individuo comincia ad apprendere le regole del gruppo, deve imparare quale sia il comportamento atteso, le norme, sociali e giuridiche, e non deludere le aspettative di chi gli è intorno, che si tratti di individui o che si tratti di istituzioni.

Mi sembra che si possa ripercorrere un po' quella traiettoria che Wittgenstein ricorda sull'apprendimento del linguaggio, pratica di inserimento in un gioco linguistico che via via si moltiplica e si fa una serie di giochi linguistici, che rappresenterà poi il mondo, quel linguaggio che poi nella curvatura della singola lingua si farà casa, *heimat*, patria, si farà quel particolare universo in cui ci si muoverà con sicurezza e in cui si potrà dire di "abitare"⁴. La pratica, la forma

2. Come paladino di questa visione sicuramente possiamo citare É. Durkheim, in particolare Id., *La divisione del lavoro sociale*, Edizioni di Comunità, Milano, 1989.

3. C. Dubar, *La socializzazione. Come si costruisce l'identità sociale*, il Mulino, Bologna, 2004.

4. Per la presentazione della modalità di acquisizione del linguaggio da parte di Sant'Agostino, cfr. A. Agostino, *Confessioni*, I, 8, in Agostino, *Confessioni*, Lorenzo Valla-Mondadori, Milano, 2001, vol. I, pp. 23-25, la discussione di Wittgenstein è in L.

di vita che è propria di ciascun linguaggio sicuramente può render bene quel senso di praticare uno spazio specifico che si assume e si fa proprio, che diventa una struttura di *habitus*⁵ che aiutano a muoversi tra gli altri. Si tratta così di riconoscere in atto la produzione di un ordine, che è discorsivo ed è anche un *ordo* nel senso di insieme di principio di strutturazione della realtà e contingente forma strutturata di realtà. Questa messa in ordine della realtà trova la sua realizzazione attraverso quella trasformazione di ogni ordine contingente in ordine universalmente vincolante⁶. Si tratta di un processo che possiamo seguire anche attraverso la strutturazione della normalità, attorno alla norma che da statistica si fa sociale e poi finanche giuridica. La costruzione dell'uomo medio di Quételet penso possa ben rappresentare lo schema fondamentale e forse più chiaro di questa logica di produzione di normalità. Quételet costruisce le popolazioni attraverso processi di misurazione delle caratteristiche e dei tratti e aggregando i più frequenti, costruendo così il profilo medio della popolazione stessa. Quételet è sostanzialmente convinto che le differenze tra gli individui si ripartiscono abitualmente nel modo probabile che si può rappresentare con la curva di Gauss⁷. Attorno alla norma statistica si consolida lo spazio della normalità e nello spazio della deviazione standard si realizza il campo della devianza⁸. Le caratteristiche più frequenti aggregate costruiscono così il soggetto ordinario, “normale”, quello che diventa di riferimento all'interno del gruppo,

Wittgenstein, *Ricerche filosofiche*, Einaudi, Torino, 1995, dove viene introdotto anche il concetto di “gioco linguistico” nonché quello di “forma di vita”.

5. Sul concetto di *habitus*, cfr. almeno P. Bourdieu, *Ragioni pratiche*, il Mulino, Bologna, 1995, e Id. *Sistema, habitus, campo. Sociologia generale. 2.*, Mimesis, Milano-Udine, 2021.

6. Cfr. C. Pizzo, *Ordines moderni. Per una euristica degli ordini della modernità*, La città del sole, Napoli, 2011.

7. A. Quételet, *Sur L'homme et le développement de ses facultés, ou Essai de physique sociale*, 2 voll., Bachelier, Paris, 1835; sul consapevole utilizzo della teoria della probabilità applicata alle scienze di osservazione, tra cui l'antropologia, cfr. Id. *Théorie de probabilités*, Jamar, Bruxelles, 1853; Questa linea trova poi la propria continuità nel pensiero di Galton e la psicologia differenziale (F. Galton, *Inquiries into Human Faculty and its Development*, MacMillan, London, 1883).

8. Sulla critica al concetto, cfr. V. Tomeo, *Dalla devianza al conflitto: verso una dissoluzione del concetto di devianza*, in *Sociologia del diritto*, n. 6, 1979, la discussione in D. Melossi, *Stato, controllo sociale, devianza*, Bruno Mondadori, Milano, 2002; L. Berzano, F. Prina, *Sociologia della devianza*, Carocci, Roma, 2005.

quello che si chiede di emulare e di riprodurre, attraverso il processo di socializzazione e di educazione⁹.

Penso che questo processo possa essere utile per comprendere, per esempio, la produzione di quella che oggi chiamiamo disabilità all'interno del campo sociale¹⁰. Si tratta di riconoscere cioè la negativa considerazione di una condizione che è caratterizzata dalla presenza di tratti meno frequenti all'interno della società. Il richiamo a Quételet credo sia cruciale, data anche la sua influenza sul pensiero sociologico successivo¹¹, soprattutto perché da lì passa la caratterizzazione eticamente negativa di tutte le condizioni che aggregano caratteristiche poco frequenti all'interno della società. Possiamo qui rintracciare anche quel meccanismo sociale di stigmatizzazione di tutte le condizioni meno frequenti che diventano anche meno desiderabili, in una società e in una logica che si concentra in particolare sui singoli soggetti, cui chiede di superare le aspirazioni al riconoscimento individuale ed entrare all'interno del gruppo. Credo che qui possa riconoscersi quella tendenza che ha accompagnato da una parte la nascita della sociologia¹², e dall'altra la produzione di visioni globali o sistemiche della società, in cui la società e il collettivo sono privilegiati rispetto alle aspirazioni individuali e in cui il discostamento dalla norma è visto sempre come colpa individuale, con un duro giudizio morale sul soggetto, che si mantiene in fondo sia che la devianza (tale è il discostamento dalla norma) sia volontaria sia che si tratti di devianza involontaria. La visione della disabilità come condizione individuale, che è caratteristica del modello medico¹³,

9. Su educazione e socializzazione, cfr. come punto di partenza, E. Besozzi, *Società, cultura, educazione. Teorie, contesti e processi*, Carocci, Roma, 2019.

10. Una lettura critica, che si discosta da quella qui presentata, di questo nesso tra disabilità e devianza è presente in R. Medeghini (a cura di), *Norma e normalità nei Disability Studies. Riflessioni e analisi critica per ripensare la disabilità*, Erickson, Trento, 2015.

11. Cfr. almeno M. Halbwachs, *La théorie de l'homme moyen. Essai sur Quételet et la statistique morale*, Alcan, Paris, 1913.

12. G. Procacci, A. Szakolczai, *La scoperta della società. Alle origini della sociologia*, Carocci, Roma, 2003.

13. Naturalmente sui modelli e paradigmi della disabilità la letteratura è ormai sterminata. Come punti di partenza critici si può rimandare a F. Ferrucci, *La disabilità come relazione sociale. Gli approcci sociologici tra natura e cultura*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2004; I. Ville, E. Fillon, J.F. Ravaut, *Introduction à la sociologie du handicap. Histoire, politiques et expériences*, De Boeck, Louvain-la-Neuve, 2014; D. Goodley,

per esempio, sembra essere l'ultima incarnazione di un modello di disabilità che riconosce in fondo tale condizione come una sorta di colpa individuale, involontaria, ma in fondo sembra anche funzionare l'idea che sullo sfondo si possa non interrogare mai il gruppo o la società stessi sul proprio modo di funzionare che aggrega solo simili, che integra solo chi è disposto a cancellare le proprie differenze, o inserisce soggetti a patto che accettino i percorsi specifici spesso implementati, producendo così esclusi interni alla società stessa, cioè una partecipazione limitata e condizionata all'accettazione della irriducibile differenza che espone il soggetto alle dinamiche di potenziale stigmatizzazione¹⁴. Un processo che potremmo definire di tolleranza e partecipazione "differenziata", separata. Che sia castigo degli dèi¹⁵ o devianza involontaria, in fondo, l'unica che esce non indagata è la società stessa. Resta il *focus* puntato sempre e solo sul singolo individuo. Questo modello e la pratica dell'integrazione sono caratterizzate dal mantenimento delle differenze, dentro o fuori lo spazio della norma, a seconda di periodi e condizioni, con l'accento messo sulle pratiche necessarie a integrare il nocciolo duro della "normalità". Il gruppo deve restare integro e senza sfumature possibili. Questa idea del mantenimento della differenza anche all'interno del campo della normalità, attraverso la pratica della segregazione¹⁶ o dell'esclusione interna o dell'inserimento differenziato, possiamo per esempio vederla in azione nel campo delle migrazioni. Se guardiamo la legislazione che riguarda il campo delle migrazioni troviamo come lemma più ricorrente per caratterizzarne le politiche quello di "integrazione", che sembra confermare quell'idea che emblematicamente espressa da Abdolah, che anche per il suo viaggio sintetizza che in fondo l'Occidente chiede che arrivino al più "bottiglie vuote"¹⁷, cioè svuotate dei contenuti culturali di origine e che si integrino e si trasformino in "normali", "ordinari"

Disability Studies. An Interdisciplinary Introduction, Sage, London-Thousand Oaks-New Delhi-Singapore, 2017; B. Hughes, *A Historical Sociology of Disability. Human Invalidity from the Antiquity to Early Modernity*, Routledge, London, 2019.

14. E. Goffman, *Stigma. L'identità negata*, ombre corte, Verona, 2003.

15. M. Schianchi, *Storia della disabilità. Dal castigo degli dèi alla crisi del welfare*, Carocci, Roma, 2012.

16. G. Merlo, C. Tarantino, *La segregazione delle persone con disabilità. I manicomi nascosti in Italia*, Maggioli, Sant'Arcangelo di Romagna, 2018.

17. K. Abdolah, *Il viaggio delle bottiglie vuote*, Iperborea, Milano, 2001.

cittadini dei Paesi di accoglienza, senza voler richiamare la famosa espressione di Frisch: “cercavamo braccia, sono arrivati uomini”¹⁸. Si tratta di un campo dominato dalla logica dell’integrazione, che di volta in volta enfatizza quelli che sono i tratti di origine che allontanano dalla media. Questa origine, questo demone delle origini, diventa uno stigma che accompagna anche coloro che condividono le medesime esperienze di socializzazione degli autoctoni e finiscono sempre schiacciati su questa origine di cui spesso hanno perfino una conoscenza molto indiretta, come accade per lo più per le seconde generazioni o le terze e i loro accidentati percorsi di partecipazione alla società¹⁹.

3. Inclusione

Concetto opposto, potremmo dire, in linea con le nuove politiche che dal campo della disabilità hanno poi visto l’allargamento ad altri campi, è quello dell’inclusione. Se dovessimo descrivere per differenza, potremmo dire che rispetto alla logica integrativa, che chiede a chi è fuori di diventare “normale”, di “normalizzarsi”, aderendo a tutti i processi di disciplinamento e ammaestramento (*dressage*)²⁰, in questo caso assistiamo a una richiesta di allargare il campo della “normalità”. È come se si chiedesse di tener dentro nella costruzione del campo della normalità tutte le caratteristiche di tutti i soggetti che insistono nel campo sociale. Si tratta di una logica che richiede pertanto una svolta culturale. Rispetto alla macchina di produzione della normalità, si tratta della logica di eliminazione delle barriere che separano normalità e devianza. Non a caso l’inclusione lavora per il superamento delle barriere, che non sono solo architettoniche o materiali, ma sono principalmente culturali. Naturalmente si tratta di un processo complesso, perché richiede la modificazione di radi-

18. M. Frisch, *Cercavamo braccia, sono arrivati uomini*, Armando Dadò Editore, Locarno, 2012.

19. R. Castel, *La discriminazione negativa. Cittadini o indigeni?*, Quodlibet, Macerata, 2008.

20. Cfr. M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, Torino, 1976 e per le tecniche del sé, Id., *L’ermeneutica del soggetto. Corso al Collège de France (1981-1982)*, Feltrinelli, Milano, 2003.

cate pratiche di produzione identitaria. Se torniamo all'esempio di Quételet, in questo caso viene meno l'accento posto sulla norma e ci si concentra invece sull'intero spazio sociale. Proprio a partire dalla consapevolezza dei rischi discriminatori del modello integrativo, possiamo abbinare questo modello al modello sociale della disabilità. Il modello sociale della disabilità parte proprio dal porre l'accento sulla produzione di disabilità da parte della società, come effetto dei processi di disabilitazione insiti in ogni processo di creazione della norma e della relativa normalità. Producendo norma, in questo caso anche l'espressione "normodotati", mi sembra estremamente significativa, si produce condizione di non "portatori" di norma ma portatori di una condizione di svantaggio, che una volta prendeva il nome di "handicap". Una caratteristica individuale, in un contesto prodotto da soggetti simili, diventa un motivo di svantaggio rispetto a tutti gli altri che concorrono alla composizione del gruppo sociale, trasformandosi così in disabilità. Il modello sociale della disabilità sottolinea il processo di disabilitazione piuttosto che il risultato di questo processo, cioè la condizione stessa che si inquadra poi nei termini di "disabilità". L'importanza di sottolineare la processualità è tenere presente che siamo di fronte a una "dinamica" sociale e non una "condizione" che diventa un destino. Siamo di fronte a un processo continuo e modificabile. La disabilità non è una condizione che si dà una volta per tutte e che segna, dalla sua "applicazione" come etichetta, la vita del soggetto. La processualità fa emergere la crucialità di tutte quelle pratiche, di tutti quei processi che sganciano il soggetto dal campo della norma e lo consegnano a un destino di fluttuazione tra il dentro e il fuori dello spazio sociale, destino condiviso da tutte le fasce di popolazione che non corrispondono al soggetto *pleno jure* della nostra tradizione. La disabilitazione sociale mi sembra si possa paragonare ai processi di disaffiliazione che esitano nell'esclusione così ben analizzati da Robert Castel²¹. La processualità del processo di disabilitazione rende così pensabile fin dall'inizio anche alla riaffiliazione, o almeno a lavorare su quei fili che ancora permettono di tenere legato il soggetto al gruppo ed aggiungerne altri, lavorare sul potenziamento del campo sociale

21. R. Castel, *Le metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato*, Mimesis, Milano-Udine, 2019; Id. *Inquadrare l'esclusione*, in Gino Covili, *Gli esclusi*, Quodlibet, Macerata, 2007.

affinché non lasci scivolare definitivamente fuori questi soggetti. Il modello sociale della disabilità è frutto di una nuova visione della disabilità che appunto vede nel contesto il motivo della disabilità e non nella condizione dell'individuo. Si tratta di un modello che fa tutt'uno con i grandi movimenti per il riconoscimento dei diritti di quelle che diventano poi "persone con disabilità", mettendo al centro la singola persona come soggetto di pari dignità rispetto a tutti gli altri e aggiungendo una condizione che è frutto delle dinamiche relazionali tra la persona stessa e il contesto. La presa di parola delle persone con disabilità²² è stata frutto sicuramente di un grande movimento, che ha raggiunto questi risultati in un'epoca storica in cui si riscrivevano i diritti e i sistemi sociali, un periodo di ampio progresso sociale, frutto anche di trasformazioni su cui sicuramente hanno influito gli strascichi delle guerre mondiali, con la ricostruzione demografica, materiale e culturale che ha preparato in un certo senso la stagione dei "diritti sociali" e ha segnato l'epoca d'oro del welfare²³. Il riconoscimento di tutti i soggetti, fin lì sottoposti a regimi di esclusione, del ruolo svolto nella mobilitazione generale e aver dato un pezzo o tutta la propria vita per la patria non poteva non essere riconosciuto come chiave d'accesso alla partecipazione piena, o almeno quanto più piena possibile, alla nuova società. Anche la dimensione internazionale che dalle Guerre mondiali in poi assumono i movimenti e le Dichiarazioni internazionali che si succedono, con un crescente ruolo di istituzioni sovranazionali, indirizzano tante scelte dei Paesi in varie parti del mondo²⁴. Il diritto internazionale diventa una macchina di produzione di diritti vincolanti per i vari

22. Cfr. *Minority Reports. Cultural Disability Studies*, n. 1. *La presa di parola / The capture of speech*, 2015.

23. Sul nesso tra diritti sociali e mondo del lavoro, G. Zilio Grandi, *Diritti sociali e diritti nel lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006. Sulla storia dei diritti sociali, si rimanda, come punti di partenza, a A. Baldassarre, *Diritti sociali*, in *Enciclopedia giuridica*, Treccani, Roma, 1989; M. Benvenuti, *Diritti sociali*, in *Digesto Discipline Pubblicistiche*, Aggiornamento, Utet, Torino, 2012; P. Biscaretti Di Ruffia, *I diritti sociali*, in *Novissimo Digesto Italiano*, Utet, Torino, 1968; M. Mazziotti, *Diritti sociali*, in *Enciclopedia del Diritto*, Giuffrè, Milano; A. Giorgis, *Diritti sociali*, in S. Cassese (a cura di), *Dizionario di Diritto Pubblico*, Giuffrè, Milano, 2006; F. Rimoli, *Stato sociale (dir. cost.)*, in *Enciclopedia giuridica*, Treccani, Roma, 2004; S. Rodotà, *Diritti sociali*, in P. Grossi (a cura di), *Giuristi e legislatori*, Giuffrè, Milano, 1997.

24. *Minority Reports. Cultural Disability Studies*, n. 2. *La guerra in carne e ossa / The War in the Flesh*, 2016.

Stati che aderiscono alle nuove Assemblee o Istituzioni sovranazionali, appunto.

In questa lunga stagione si colloca anche il movimento per il riconoscimento dei diritti delle persone con disabilità e in particolare la rivendicazione del “diritto di parola” e il rifiuto della istituzionalizzazione o della segregazione. Il modello sociale della disabilità trova in questo *humus* il terreno fertile per una propria legittimazione in campo scientifico, aprendo il confronto con il campo medico e con le discipline medicalizzanti, che fino a questo momento hanno monopolizzato la gestione della disabilità. Si tratta di un movimento che rivendica il diritto all’autonomia e contrasta quell’atavico pregiudizio verso le persone segnata dalle pratiche di inferiorizzazione che si sono succedute nella storia. Il modello sociale si presenta come ulteriore modello di denuncia della naturalizzazione di tratti culturali e promuove il superamento di una visione tutta biologica della disabilità. Accanto ad altri movimenti di “liberazione” dall’accettazione passiva delle etichette e delle identità fissate nei discorsi pubblici e scientifici, si cerca di promuovere una conoscenza della disabilità che metta al centro l’esperienza diretta dei soggetti.

Accanto a questo movimento, assistiamo anche all’affermarsi di un nuovo approccio alla salute, che si emancipa da una visione della salute stessa come assenza di malattia, andando a concentrarsi più sul concetto di benessere²⁵ generale della persona in relazione a uno specifico contesto. Assistiamo così alla redazione anche di nuovi strumenti, che mettono al centro la relazione del soggetto con il contesto, introducendo l’idea del funzionamento e lavorando sul funzionamento del soggetto in un dato ambiente/contesto, tanto che l’ICF²⁶, lo strumento cui ci riferiamo, si divide in una prima parte dedicata a Funzionamento e Disabilità e una seconda parte dedicata ai fattori contestuali. Altro elemento importante è sicuramente la possibilità di utilizzare lo strumento ICF per qualsiasi soggetto con una qualche condizione di salute. Questo modello sembra poter favorire l’idea in-

25. Sul concetto di benessere, che conosce ormai una diffusione amplissima e su cui vi è una letteratura ampia e da prospettive molti differenti, si può partire, per una prospettiva sociologica, da D. Secundulfo (a cura di), *Sociologia del benessere. La religione laica della borghesia*, FrancoAngeli, Milano, 2016.

26. OMS (a cura di), *ICF. Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute*, Erickson, Trento, 2013.

novativa del modello inclusivo, che lavora appunto sulla modificazione del contesto e lavora al superamento delle barriere e l'utilizzo di facilitatori della partecipazione, promuovendo così un approccio descrittivo delle varie dimensioni in gioco che permettono di inquadrare il rapporto del soggetto con la propria condizione personale e con il proprio ambiente di vita, di lavoro e sociale più in generale. Sicuramente questo modello ha avuto una diffusione ampia, in particolare in ambito scolastico, dove ha guidato una profonda trasformazione delle politiche e delle pratiche, pur trovando una certa resistenza in una certa cultura istituzionale ancora presente in certe istituzioni scolastiche che continua di fatto a immaginare di poter implementare una politica di integrazione, con l'utilizzo, per esempio, dell'insegnante di sostegno per il solo alunno presente in classe con una diagnosi che ne ha previsto la nomina e non promuovere una integrazione di questo insegnante con il team docente. Si tratta naturalmente di situazioni di resistenza ai cambiamenti che ogni istituzione vive.

Il modello inclusivo, nel tempo, ha conosciuto una diffusione tale che ha cominciato ad essere esteso ad altri contesti, così come il termine disabilità, arrivando a coprire sempre più situazioni, in particolare dal momento in cui la condizione di disabilità ha visto un proprio riconoscimento in termini di tutela di diritti grazie alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, approvata dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006, ratificata poi dall'Italia (24 febbraio 2009) e dall'Unione europea (23 dicembre 2010)²⁷. La Convenzione pone l'accento fin dal suo primo articolo sul godimento e sul rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali da parte di tutte le persone con disabilità, sancendo il rispetto della dignità e l'autonomia individuale all'articolo 3. Si tratta sicuramente di un potente strumento ma che ha continuamente bisogno di essere rafforzato e non limitato dalle resistenze culturali sempre pronte a rimandare la condizione di disabilità a una condizione di inferiorità o limitazione di possibilità. Questo rimando credo sia chiaramente riconoscibile nel dibattito attorno al tema della non-autosufficienza, che nella propria

27. N. Cutro, C. Marchisio, *I diritti delle persone con disabilità. Percorsi di attuazione della convenzione ONU*, Carocci, Roma, 2020; M.G. Bernardini, *Disabilità, giustizia, diritto. Itinerari tra filosofia del diritto e Disability Studies*, Giappichelli, Torino, 2016; G. Arconzo, *I diritti delle persone con disabilità. Profili costituzionali*, FrancoAngeli, Milano, 2020.

gestione accorpa i problemi che potremmo dire classici della disabilità con quelli della crescente presenza di fasce di popolazione a rischio incapacitazione per senescenza, per invecchiamento. Si tratta di un tema di crescente attualità, visti anche gli andamenti demografici, che impatta su una popolazione che promuove anche una partecipazione crescente al mercato del lavoro da parte di quei soggetti che classicamente rientravano tra quelli deputati al lavoro di cura, informale, in casa, cioè le donne. Il numero crescente di anziani, sommati ai disabili, viene individuato come motivo per costruire una risposta assistenziale che vira verso una riproposizione di un modello di cura che somiglia fin troppo a un internamento in strutture a forte rischio della limitazione della libertà di scelta del soggetto. Si tratta di un dibattito molto complesso, che riguarda la visione dei servizi alle persone e che rischia di riproporre sistemi custodialistici, assistivi, che non sembrano più finalizzati al rientro in società²⁸. Anche le strutture, pur nella loro plurale e difforme denominazione a livello nazionale, trovano spesso sede in luoghi separati, lontani dai centri, fisicamente chiusi e separati dalle città, e sembrano riproporre una visione del soggetto affidato come semplice “paziente”, “ammalato”.

4. Solo questione di parole?

Se proviamo a tirare le fila del discorso, possiamo vedere all’opera, dietro l’utilizzo di due lemmi così diversi come integrazione e inclusione, due modelli antitetici. Il modello integrativo promuove l’omologazione, la normalizzazione, la produzione e riproduzione di pochi tratti, i più frequenti, all’interno della società, e attorno a questi tratti costruisce le aspettative collettive, che poi trovano in istituzioni *ad hoc* i vigili guardiani e i solerti promotori. La coesione sociale viene anteposta alla libertà individuale e per il mantenimento di tale coesione si è disposti a sacrificare il ventaglio delle libertà, dei diritti. Quando si intercettano presenze con caratteristiche dissonanti all’interno del quadro sociale, ci si affretta a nominare queste differenze e a

28. *Minority Reports. Cultural Disability Studies*, n. 9. *Economia politica della segregazione / The Political Economy of Segregation*, 2019; G. Merlo, C. Tarantino, *La segregazione delle persone con disabilità*, cit.

stigmatizzarle. Naturalmente, parti di queste popolazioni eccentriche, rispetto all'asse e al cuore della società, possono trovare il loro posto all'interno dello spazio sociale, attraverso la pratica della segregazione, cioè separazione fisica, come nei ghetti, oppure attraverso la pratica dell'integrazione, che li consegna a una medesima identità rispetto agli autoctoni sempre però *in fieri*, che cioè non si compie mai pienamente.

Partendo dalla consapevolezza di questa logica, che funziona con tutte le popolazioni non considerate *pleno jure*, è emersa con sempre più forza la necessità di un allentamento della rigidità del meccanismo. In questo hanno funzionato forme di diritto premiale, promozionale, ecc. Forme di diritto che hanno dato di più, attraverso meccanismi di discriminazione positiva, a fasce di popolazione o a soggetti che fin lì avevano meno. Tutto questo è stato possibile naturalmente grazie alla forza delle istituzioni sovranazionali, che hanno saputo svolgere una funzione essenziale nell'estensione dei diritti. La disabilità ha sicuramente rappresentato un campo privilegiato di applicazione di questo movimento. La consapevolezza della storicità e della culturalità delle diverse condizioni e la delegittimazione di qualsiasi forma di discriminazione fondata su una presunta immodificabile condizione biologica hanno funzionato come un maglio che ha demolito le granitiche certezze del passato. Lungo questo asse si è collocata la diffusione del modello dell'inclusione. Questo modello propone di lavorare sui fattori ambientali, sui fattori di strutturazione di campi ed *habitus* che segnano poi i destini dei vari soggetti, denunciando l'aleatorietà delle condizioni. Si tratta quindi di ammettere al tavolo del gioco sociale più soggetti possibili, dare loro delle *fiches* in più rispetto al passato. Lungo questo asse si collocano tante attuali visioni della disabilità, dall'approccio che si concentra sulla *capability* a quello dei diritti umani.

Si tratta di un lungo percorso, non scontato e non lineare, che è andato fin qui dall'integrazione all'inclusione, almeno per alcuni campi che hanno riguardato la disabilità, come la scuola. Ma questi movimenti non sono mai lineari e non possono considerarsi acquisiti una volta per tutte. Si tratta sempre di movimenti che incontrano resistenze, trovano compromessi, ricevono spinte da movimenti vicini. Il campo sociale resta un campo pieno di forze e spinte diverse e in continuo movimento e ogni configurazione è destinata a modificarsi. Per cui

pensare l'inclusione come logica di continua affiliazione dei soggetti lavorando sui singoli fili rappresentati dalle singole dimensioni in cui si può idealmente spacchettare un percorso di vita aiuta a non sostantivare l'inclusione stessa, evitando forse così il rischio di trasformarla nell'ennesima categoria ombrello che coprendo tante condizioni non ne rende leggibile più alcuna.

LE AUTRICI E GLI AUTORI

Giuseppe Arconzo, Professore associato in Diritto costituzionale e Delegato del Rettore per disabilità e DSA nell'Università degli Studi di Milano.

Marina Marzia Brambilla, Professoressa Ordinaria di Lingua e Traduzione – Lingua tedesca e Prorettrice ai Servizi per la Didattica e agli Studenti nell'Università degli Studi di Milano.

Silvia Brena, Giornalista e Co-fondatrice di Vox – Osservatorio Italiano sui Diritti.

Valentina Crestani, Ricercatrice a tempo determinato di tipo B in Lingua e Traduzione – Lingua tedesca nell'Università degli Studi di Milano.

Marilisa D'Amico, Professoressa Ordinaria di Diritto costituzionale, Prorettrice alla Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti nell'Università degli Studi di Milano, Co-fondatrice di Vox – Osservatorio Italiano sui Diritti.

Diana Alessandra De Marchi, Consigliera comunale presso il Comune di Milano.

Nannerel Fiano, Assegnista di ricerca in Diritto costituzionale nell'Università degli Studi di Milano.

Paolo Gambatesa, Dottorando in Diritto costituzionale nell'Università degli Studi di Milano.

Fiorella Imprenti, Ricercatrice, Fondazione Aldo Aniasi e Archivio del Lavoro.

Stefania Leone, Professoressa associata in Diritto Costituzionale nell'Università degli Studi di Milano.

Isabella Menichini, Dirigente Comune di Milano ed esperta di politiche sociali

Costanza Nardocci, Ricercatrice a tempo determinato di tipo B in Diritto costituzionale nell'Università degli Studi di Milano.

Ciro Pizzo, Ricercatore a tempo determinato in Sociologia Generale nell'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa di Napoli.

Cecilia Siccardi, Assegnista di ricerca in Diritto costituzionale nell'Università degli Studi di Milano.

Cristina Tajani, Consigliera Esperta presso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

I diritti negati
diretta da G. Zagrebelsky, M. D'Amico

Ultimi volumi pubblicati:

GIUSEPPE ARCONZO, *I diritti delle persone con disabilità*. Profili costituzionali.

MARILISA D'AMICO, FRANCESCA BIONDI (a cura di), *Diritti sociali e crisi economica* (disponibile anche in e-book).

PAOLO VERONESI, *Colpe di stato*. I crimini di guerra e contro l'umanità davanti alla Corte costituzionale (disponibile anche in e-book).

ANDREA GIORGIS, MATTEO LOSANA, ENRICO GROSSO (a cura di), *Diritti uguali per tutti?*. Gli stranieri e la garanzia dell'uguaglianza formale (disponibile anche in e-book).

CRISTINA CATTANEO, MARILISA D'AMICO, *I diritti annegati*. I morti senza nome del Mediterraneo (disponibile anche in e-book).

Vi aspettiamo su:

www.francoangeli.it

per scaricare (gratuitamente) i cataloghi delle nostre pubblicazioni

DIVISI PER ARGOMENTI E CENTINAIA DI VOCI: PER FACILITARE
LE VOSTRE RICERCHE.



Management, finanza,
marketing, operations, HR

Psicologia e psicoterapia:
teorie e tecniche

Didattica, scienze
della formazione

Economia,
economia aziendale

Sociologia

Antropologia

Comunicazione e media

Medicina, sanità



Architettura, design,
territorio

Informatica, ingegneria

Scienze

Filosofia, letteratura,
linguistica, storia

Politica, diritto

Psicologia, benessere,
autoaiuto

Efficacia personale

Politiche
e servizi sociali



FrancoAngeli

La passione per le conoscenze

Copyright © 2021 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy. ISBN 9788835133421

Questo 
LIBRO

 ti è piaciuto?

Comunicaci il tuo giudizio su:
www.francoangeli.it/latuaopinione.asp



**VUOI RICEVERE GLI AGGIORNAMENTI
SULLE NOSTRE NOVITÀ
NELLE AREE CHE TI INTERESSANO?**



ISCRIVITI ALLE NOSTRE NEWSLETTER

SEGUICI SU:



FrancoAngeli

La passione per le conoscenze

Copyright © 2021 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy. ISBN 9788835133421

Il volume raccoglie gli interventi, rivisti e rielaborati, di due convegni organizzati presso l'Università degli Studi di Milano: "Genere e linguaggio: progetti e prospettive a Milano" (febbraio 2021) e "Parità, genere, disabilità: la prospettiva giuridica" (ottobre 2021), entrambi promossi all'interno del progetto di ricerca *DIR-LING+*.

Le autrici e gli autori dei saggi analizzano da prospettive poliedriche i concetti di genere e di disabilità dal punto di vista giuridico, linguistico e sociologico, affiancando un approfondimento della realtà legislativa, giurisprudenziale ed istituzionale nazionale ad un'analisi di impianto comparato e sovranazionale, mantenendo saldo il binomio "diritto e linguaggio" al centro degli studi.

Marina Brambilla è professoressa ordinaria di Lingua e Traduzione – Lingua Tedesca presso il Dipartimento di Scienze della Mediazione Linguistica e di Studi Interculturali dell'Università degli Studi di Milano e prorettrice con delega ai Servizi per la didattica e agli studenti nella stessa Università. Fra i suoi temi di ricerca rientrano la linguistica contrastiva, la traduzione audiovisiva (sottotitolaggio), il linguaggio parlato e il linguaggio politico.

Marilisa D'Amico è professoressa ordinaria di Diritto costituzionale presso il Dipartimento di Diritto pubblico italiano e sovranazionale dell'Università degli Studi di Milano e prorettrice con delega a Legalità, trasparenza e parità di diritti nella stessa Università. Tra i suoi temi di ricerca, che interessano i più ampi settori del diritto costituzionale, si segnalano: la giustizia costituzionale, la tutela dei diritti fondamentali, i diritti delle donne.

Valentina Crestani è ricercatrice a tempo determinato di Lingua e Traduzione – Lingua Tedesca presso il Dipartimento di Scienze della Mediazione Linguistica e di Studi Interculturali dell'Università degli Studi di Milano. I suoi interessi di ricerca riguardano principalmente la linguistica contrastiva, il linguaggio di genere, la traduzione audiovisiva e i linguaggi specialistici.

Costanza Nardocci è ricercatrice a tempo determinato di Diritto costituzionale presso il Dipartimento di diritto pubblico italiano e sovranazionale dell'Università degli Studi di Milano. Nella sua attività di ricerca, si occupa di *gender studies*, diritto antidiscriminatorio, multiculturalismo e diritti delle minoranze, giustizia costituzionale.