



**Linee guida operative per l'uso consapevole di un linguaggio di genere  
negli atti e nei documenti amministrativi del Comune di Campi Bisenzio**

***Linee Guida Operative per l'uso consapevole di un linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi del Comune di Campi Bisenzio***

Indice

Premessa

1 L'intervento del Comune di Campi Bisenzio

1.1. la normativa di riferimento

1.2 Gli obiettivi perseguiti

1.3 L'ambito di applicazione

1.4 La conoscenza, la diffusione e il monitoraggio delle Linee Guida

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

2.1 La declinazione della lingua italiana

2.2 Strategie

Bibliografia

*"Oggi la parità di diritti passa per il riconoscimento  
- anche attraverso l'uso della lingua -  
della differenza di genere"  
Cecilia Robustelli*

## Premessa

L'adozione di linee guida operative per un uso consapevole del linguaggio di genere, non sessista e non discriminatorio, negli atti e nei documenti del Comune di Campi Bisenzio si pone come obiettivo la realizzazione di un percorso di parità di genere anche partendo dall'utilizzo adeguato e consapevole di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, contro ogni discriminazione e forma di sessismo. Il linguaggio, infatti, non è neutro né neutrale, ma rispecchia la società e i tempi in cui si vive, frutto di scelte talvolta implicite e talvolta esplicite, in cui si sostanzia la disparità di genere che opprime le donne e le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+. Quando si parla di linguaggio, infatti, ancora oggi permangono forti resistenze di tipo strettamente culturale e non linguistico-grammaticale, nell'utilizzare il linguaggio di genere, dovute a un'idea implicita o esplicita della superiorità maschile nella società.

La resistenza al cambiamento linguistico, difatti, alimentata da misoneismo (e quindi da un'"avversione verso il nuovo"; :) e sessismo, ostacola la diffusione di un linguaggio inclusivo, per meglio dire un linguaggio in cui vi sia, come disse Fabrizio Acanfora, "più che inclusione, convivenza delle differenze" (2); se infatti la parola *cuoco* ha naturalmente il femminile terminante in -a, ossia *cuoca*, così pare non valere per la parola *sindaco*, il cui femminile *sindaca* fa ancora oggi discutere, in quanto cacofonico o non ancora di uso comune, pur essendo corretto sia grammaticalmente che etimologicamente: ciò che occorre fare è chiedersi il perché di questa discussione.

L'uso da parte della Pubblica Amministrazione del linguaggio amministrativo non sessista volto all'eliminazione di espressioni discriminatorie nei confronti del genere femminile e delle persone LGBTQIA+ può contribuire fortemente a sensibilizzare e formare il personale e la cittadinanza sul tema della parità di genere, anche in rispetto degli articoli 2 e 3 della Costituzione italiana, parità che, come sosteneva già la linguista e attivista Alma Sabatini, "non si intende adeguamento alla norma uomo, bensì alla reale possibilità di pieno sviluppo e realizzazione per tutti gli esseri umani nelle loro diversità".

Se le questioni linguistiche vengono sminuite e ritenute talvolta superflue perché pensate lontane dalle reali problematiche delle donne, occorre ricordare il ruolo del linguaggio nella formazione del pensiero e nella formazione dell'identità personale e civile. Per questo motivo si ritiene necessaria la conoscenza della lingua e dei suoi meccanismi, in modo da scegliere di utilizzarla con cura e consapevolezza, promuovendo la diffusione di un cambiamento all'interno della società proprio partendo anche dal linguaggio.

Utilizzare un linguaggio in maniera consapevole significa riconoscere nella comunicazione un ruolo fondamentale sia a livello di formazione che nella costruzione della realtà, in quanto capace di veicolare

messaggi di equità sociale e di uguaglianza sostanziale: la forma è sostanza e anche i mutamenti nel linguaggio producono cambiamenti nella cultura e nella costruzione del rispetto reciproco dei diritti e delle differenze. La lingua, infatti, non si limita a descrivere l'esistente, ma crea e dà vita anche a ciò che ancora non è ma che potrebbe essere, modificando e strutturando il pensiero sul presente: basta pensare, per esempio, alla parola *sindaca*, impensabile fino al 1946, quando il decreto legislativo luogotenenziale 10 marzo 1946, n. 74 riconobbe alle donne maggiori di 25 anni il diritto di voto passivo.

Se i nomi di professione, spesso i più criticati, possono apparire desueti quando declinati al femminile secondo le regole della lingua italiana, è perché soltanto l'esistenza e l'utilizzo degli stessi potranno far risuonare questi sostantivi come "normali": architetta, assessora, sindaca, vicesindaca, avvocatessa (termine in realtà già esistente in ambito religioso per fare riferimento alla Madonna), cancelliera, chirurga, deputata, consigliera, ingegnera, direttrice, ministra, procuratrice, prefetta, senatrice, tesoriera, primaria, funzionaria ecc. sono tutti corretti. Se non vengono utilizzati è perché, implicitamente o meno, si ritiene che certe professioni (spesso le più prestigiose) non siano fatte per le donne, con motivazioni perciò extra-linguistiche.

## **1. L'intervento del Comune di Campi Bisenzio**

### 1.1 La normativa di riferimento

– Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, recita:

- “Articolo 21 Non discriminazione: 1. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. 2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità Europea e del trattato sull'Unione Europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi”;
- “Articolo 22 Diversità culturale, religiosa e linguistica: L'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica”;
- “Articolo 23 Parità tra uomini e donne: La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”.

– Legge 10 aprile 1991, n. 125 «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;

- Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che prevede l'introduzione nell'ordinamento di misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso;
- Statuto della Regione Toscana, che tra i diritti di terza generazione include anche le pari opportunità fra uomini e donne;
- Legge regionale Toscana 10 febbraio 2011, n. 4: Modifiche alla legge regionale 2 aprile 2009 , n. 16 (Cittadinanza di genere), che prevede di perseguire obiettivi volti al rispetto dell'universalità dell'esercizio dei diritti di donne e uomini, ad eliminare gli stereotipi associati al genere, a sostenere l'imprenditorialità e le professionalità femminili e a tutte quelle azioni che promuovano il superamento della discriminazione di genere in ogni ambito sociale e politico.

\$\$\$\$

### **Atti dell'Amministrazione**

- Le "Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato" di cui alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 13 giugno 2023, prevedono che: *Il Comune organizzerà eventi e politiche che sensibilizzano la cittadinanza contro il razzismo, l'omolesbotransfobia e l'abilismo, favorendo il dialogo e la conoscenza reciproca, anche grazie a iniziative, in concerto con le associazioni, gli Spraar della Piana e tutte le persone che vogliono impegnarsi, facendo sì che tutt\* si sentano parte attiva di questa comunità e si sentano tutelat\* nei loro diritti di persona. Il Comune dovrà creare un tavolo di Politiche di Genere, seguendo l'esempio virtuoso dei Comuni del Chianti, per contrastare le discriminazioni di genere, dal mondo del lavoro alla vita quotidiana, unendo le forze amministrative e sindacali per progettare e realizzare interventi di promozione, prevenzione, sensibilizzazione a favore della parità di genere e dell'uguaglianza dei diritti, con azioni di contrasto alle violenze per genere, orientamento sessuale e identità di genere con il coinvolgimento attivo della società. È importante creare, inoltre, un centro di ascolto e un centro antiviolenza a Campi Bisenzio e promuovere azioni di contenimento della violenza in concerto con le Associazioni operanti nel territorio (CAV, centro antiviolenza, CAM, centro uomini maltrattanti, e centri di antidiscriminazione con il supporto delle Associazioni LGBTQQIA+), promuovendo tutte le azioni possibili per combattere la violenza e le discriminazioni di genere, operando nelle scuole e promuovendo iniziative contro l'omolesbotransfobia e creando uno spazio nella biblioteca comunale per promuovere la cultura di genere e una cultura contenitiva verso atteggiamenti di non accettazione e discriminazione nei confronti delle donne e delle persone LGBTQQIA+. Per questo ci dichiariamo pronti a riconoscere i figli e le figlie delle coppie omolesbuali e famiglie omo-genitoriali, sempre e comunque e a favorire l'introduzione dell'identità ALIAS nella produzione di documenti di competenza comunale, nonché un'attenzione al linguaggio di genere.*
- La Giunta del Comune di Campi Bisenzio con propria deliberazione n. 26 dell'1 agosto 2023 ha confermato gli impegni assunti e la propria adesione alla Costituzione del Tavolo delle Politiche di

Genere al fine di promuovere il perseguimento del rispetto dell'universalità dell'esercizio dei diritti di uomini e donne, ed eliminare gli stereotipi associati al genere e a tutte quelle azioni che promuovono il superamento della discriminazione di genere in ogni ambito sociale e politico, nonché di attuare, anche in forme di collaborazione, iniziative per la diffusione della cultura del rispetto del genere.

- Tra le azioni da porre in essere nel periodo 2025-2027 previste nel Piano delle Azioni Positive ed inserite nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, approvato con deliberazione Giunta Comunale 32 dell'11 febbraio 2025, si prevedono sia azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni, che la programmazione di incontri di sensibilizzazione/informazione e formazione rivolti ai Dirigenti e responsabile di U.O.A. ed U.O. sul tema delle pari opportunità.

## **1.2. Gli obiettivi da perseguire**

Le presenti Linee Guida sono rivolte a tutto il personale degli Uffici comunali e a coloro che ricoprono ruoli istituzionali.

Il Comune intende dare indicazioni uniformi relative all'uguaglianza di trattamento tra i generi nel linguaggio da utilizzare negli atti amministrativi concorrendo dunque alla rimozione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere che si insidiano dietro al linguaggio definito come "neutro" ma che invece è profondamente androcentrico e discriminatorio.

Il fine perseguito è quindi di avviare un percorso, prima formativo e poi attuativo, di principi acquisiti al fine di utilizzare espressioni e termini compatibili con il corretto uso della lingua italiana ed evitare riferimenti sessisti e, conseguentemente, dare visibilità concreta, anche da un punto di vista linguistico, al genere femminile e alle persone LGBTQIA+.

L'avvio del percorso dovrà condurre, da un lato, all'utilizzo (laddove possibile), di espressioni di carattere neutro e che come tali non siano discriminatorie tra i generi, dall'altro all'indicazione di strategie redazionali volte alla declinazione al femminile di alcuni termini riferiti a professioni e ruoli, spesso declinati al maschile, ma che anche nella correttezza della lingua italiana si devono declinare al genere della persona a cui si fa riferimento, tenendo però conto dell'autodeterminazione delle stesse.

La lingua è viva ed è lo specchio della società, per questo è inevitabile che cambi.

Le presenti Linee Guida si basano sul presupposto che non esistono regole da applicarsi meccanicamente in fase di redazione dei documenti amministrativi affinché utilizzino un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, ma occorre trovare la soluzione più idonea al tipo di testo e alla necessità di dare o meno evidenza

al genere del referente, alla compresenza di più referenti e al tipo di destinatario. Si invita a valutare caso per caso quale sia la soluzione più opportuna, fermo restando il fatto che soltanto l'utilizzo delle parole sancisce il loro ingresso nel lessico e che prioritariamente qualsiasi intervento sui testi amministrativi deve salvaguardarne il livello di leggibilità e di efficacia comunicativa, oltre che la chiarezza e la trasparenza.

### **1.3. L'ambito di applicazione**

Le indicazioni oggetto del documento riguardano l'applicazione agli atti che l'Amministrazione produce compatibilmente con la propria dimensione organizzativa e alle comunicazioni con la cittadinanza.

Le Linee Guida rappresentano una prima sperimentazione, l'inizio di un percorso più ampio ed articolato di recepimento di un nuovo modo di scrittura amministrativa rispettosa dell'identità di genere, limitando le indicazioni agli atti amministrativi che saranno prodotti e operativi, rimandando a un futuro auspicabilmente prossimo quelle relative alla redazione dei testi regolamentari.

### **1.4. La conoscenza, la diffusione ed il monitoraggio delle Linee Guida**

La conoscenza dei contenuti delle Linee Guida da parte del personale del Comune di Campi Bisenzio viene realizzata attraverso l'attivazione di un percorso di formazione, informazione e sensibilizzazione specifico. Le Linee Guida saranno pubblicate sul sito del Comune, così da poterle diffondere anche tra la popolazione, come strumento di conoscenza. In particolar modo saranno condivise con coloro che sottoscrivono il Patto della comunità educante, essendo il linguaggio tra i principali mezzi della formazione delle persone.

## **2. Indicazioni per l'uso del linguaggio di genere nei testi amministrativi**

### **2.1. La declinazione della lingua italiana**

In italiano, per quanto riguarda l'assegnazione del genere grammaticale ai nomi con referente di sesso maschile viene assegnato il genere grammaticale maschile, a un nome con referente femminile il genere grammaticale femminile.

Nonostante ciò, ancora oggi permangono delle dissimmetrie<sup>1</sup> di stampo grammaticale e semantico.

Le prime sono relative a:

---

<sup>1</sup> fonte: V. Gheno, Chiamami così. Normalità, diversità e tutte le parole nel mezzo, Trento, Il Margine, 2022, p. 40

- l'uso del maschile non marcato, cioè alla funzione bivalente del genere maschile, che si riferisce sia al sesso maschile sia ad entrambi i generi (il cosiddetto "maschile sovraesteso");
- dissimmetrie relative agli agentivi, ovvero nomi che indicano professione, mestiere, titolo, carica, ecc;
- dissimmetrie relative all'uso di nomi, cognomi, titoli, appellativi.

Le dissimmetrie semantiche invece sono relative a:

- l'uso di aggettivi, sostantivi, forme alterate (diminutivi, vezzeggiativi, ecc.);
- l'uso della figura retorica tradizionale (metafore, metonimie, eufemismi, stilemi stereotipati) e al tono del discorso;
- l'uso di forme di identificazione della donna attraverso l'uomo, l'età, la professione, il ruolo.

Di norma, il genere viene segnalato da un esponente in -o/-e (cuoco, infermiere) per il maschile e in -a per il femminile (cuoca, infermiera), dall'articolo per i termini di genere comune in -e e per alcuni in -a (il collega/la collega) oppure attraverso una segnalazione morfologica, per mezzo di affissi derivazionali, dove quindi la struttura prevede una base lessicale, un suffisso e una desinenza che può variare.

1.-o, -a (maschile, femminile) (plurale -i, -e):

- ministr-*o*, ministr-*a*
- sindac-*o*, sindac-*a*
- vicesindac-*o*, vicesindac-*a*
- bibliotecari-*o*, bibliotecari-*a*
- guardian-*o*, guardian-*a*
- imbianchin-*o*, imbianchin-*a*
- avvocat-*o*, avvocat-*a*

2. -e, -a (maschile, femminile) (plurale -i, ma anche -e):

- consiglier-*e*, consiglier-*a*
- portier-*e*, portier-*a*

a) il suffisso resta identico, la distinzione di genere è unicamente affidata all'articolo:

- *il* Presidente, *la* Presidente (di Giunta Regionale o di Consiglio Regionale)
- *il* referente, *la* referente
- *il* sindacalista, *la* sindacalista
- *il* responsabile, *la* responsabile



- *il consulente, la consulente*
- *il rappresentante, la rappresentante*
- *il dirigente, la dirigente*
- *il proponente, la proponente*

b) il suffisso deverbale è diverso per maschile e femminile:

- *direttore, direttrice*
- *lavoratore, lavoratrice,*
- *rettore, ret-trice,*
- *scrittore, scrittrice*

- infine, alle forme maschili in *-sor-e* possono corrispondere più forme femminili:

- *-sor-a: assessore/assessora*
- *-itric-e: aggressore/aggreditrice*
- *-essa* (sebbene tale suffisso sia nato in senso dispregiativo, sostituibile preferibilmente in *-a* nei nomi ove è possibile, non entrati di fatto nel lessico): *dottore/dottoressa, professore/professoressa*

## 2.2. Strategie

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

Poiché la lingua italiana non dispone di un genere neutro, la tradizione culturale italiana ha da sempre contribuito fortemente all'utilizzo del maschile neutro, oscurando di fatto l'esistenza delle parole femminili. Spesso però questa scelta viene fatta in quanto al genere maschile viene assegnato un ruolo primario e di maggior prestigio, in un contesto socio-culturale in cui il maschile viene ancora considerato la categoria principale.

Specifici accorgimenti e determinate tecniche redazionali possono contribuire alla redazione di atti che rispettino la parità di genere.

Se ne fornisce di seguito una breve disamina.

Preferibile, ove possibile, l'**uso di termini collettivi** (si vedano quelli sotto indicati nella colonna di destra) che coprano ambo i sessi, ad esempio:

<b>ESPRESSIONI IN USO</b> <i>(maschile comprendente il femminile)</i>	<b>ESPRESSIONI DA PREFERIRE</b>
I cittadini	La cittadinanza
I docenti	Il personale docente
Gli insegnanti	Il corpo insegnante
I dipendenti, i lavoratori	Il personale
Gli uomini	Le persone, i soggetti
Gli assessori	La Giunta
Gli alunni	La popolazione scolastica
I Presidi	La Presidenza
I Presidenti	La Presidenza
I Dirigenti	La Dirigenza
I familiari	La famiglia
I clienti	La clientela
Gli elettori	L'elettorato
Gli avvocati	L'avvocatura
I bambini	L'infanzia
I giovani	La gioventù
I diritti dell'uomo	I diritti umani
Gli abitanti	La popolazione
Gli utenti	L'utenza
I consiglieri	Il Consiglio

Il genere può inoltre essere "neutralizzato" utilizzando la costruzione sintattica della **forma passiva**, che permette di non esplicitare chi compie l'azione o la forma impersonale.

ESPRESSIONI IN USO	ESPRESSIONI DA PREFERIRE
I/le candidati/e devono presentare la domanda entro...	La domanda deve essere presentata entro...
Gli/le operatori/trici possono accedere alla rete durante...	L'accesso alla rete è consentito durante...
Il/la richiedente deve effettuare il versamento mediante...	Il versamento va effettuato mediante...
I consiglieri sono convocati...	Il Consiglio è convocato...
Il candidato è invitato a compilare il modulo...	Si invita a compilare il modulo...
Gli estensori delle deliberazioni devono attenersi a...	Per la redazione delle deliberazioni occorre attenersi a...
I/le candidati/e devono allegare alla...	Alla domanda devono essere allegati...

## Duplicazione dei soggetti

La duplicazione del soggetto volta a coprire sia il genere femminile sia quello maschile, sebbene talvolta possa risultare ridondante, è necessario, soprattutto all'inizio dei documenti e delle comunicazioni con la cittadinanza, da alternare con espressioni generali e nomi collettivi (es. cittadinanza):

- le cittadine e i cittadini
- il lavoratore e le lavoratrici
- l'imprenditrice e l'imprenditore
- il titolare la titolare
- il detentore e la detentrici e il detentore

Un'ulteriore strategia è l'utilizzo delle barre trasversali e gli sdoppiamenti dei sostantivi in forma contratta, che però possono risultare di difficile lettura del testo.

- *essi/esse*
- *il/la*
- *gli/le*
- *il/la cittadino/a*
- *il/la collaboratore/trice*
- *il/la candidato/a*
- *il/la redattore/trice*

Tali forme possono essere comunque utilizzate con prudenza nei testi che vi si prestano, quali moduli, lettere di richiesta, bandi di concorso e note di trasmissione.

\*\*\*\*\*

## Bibliografia

Robustelli, Cecilia (2012), *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo. PRogetto geneRe e Linguaggio. PaRoLe e immagini deLLa ComuniCazione* svolto in collaborazione con l'accademia della Crusca  
*Progetto realizzato con il finanziamento della Regione toscana L.R. 16/09 Cittadinanza di genere*

Sabatini, Alma (1993), *Il sessismo nella lingua italiana*, Roma, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei Ministri. Libreria dello Stato.

Somma, Anna Lisa, Maestri, Gabriele, (a cura di), (2020), *Il sessismo nella lingua italiana. Trent'anni dopo Alma Sabatini*, Milano, Blonk

Gheno, Vera (2021), *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*, Roma, Effequ

fonte: [https://www.treccani.it/magazine/lingua\\_italiana/speciali/Schwa/1\\_Acanfora.html](https://www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/Schwa/1_Acanfora.html)

fonte: <https://www.treccani.it/vocabolario/dissimmetria/>