

# La comunicazione istituzionale dell'Università tra semplificazione linguistica e strategie possibili per un linguaggio inclusivo

Stefania Iannizzotto, Luisa di Valvasone

Nel 2011 l'Università degli Studi di Firenze ha avviato il *Laboratorio di immagine coordinata*, diretto da Carlo Sorrentino. Il progetto, nato con l'obiettivo di migliorare, in tutti i suoi aspetti, l'immagine e la comunicazione dell'Ateneo fiorentino, si è pregiato della collaborazione di diversi gruppi di lavoro, composti da docenti, ricercatori e studenti delle facoltà di Scienze Politiche, Scienze della Formazione, Architettura, Economia e Lettere e Filosofia. Si costituì così il gruppo di linguisti, guidato dal professor Marco Biffi e composto da Stefania Iannizzotto e Angela Frati – entrambe già parte del gruppo che dal 2009 collabora al progetto per la semplificazione della scrittura amministrativa promosso dall'Accademia della Crusca e dall'IGSG, Istituto di Informatica giuridica e dei sistemi giudiziari del CNR<sup>1</sup> – e da Lucia Francalanci e Luisa di Valvasone, ai tempi studentesse rispettivamente di laurea magistrale e triennale. Il gruppo di linguisti ha analizzato la lingua amministrativa dell'Università fiorentina, portando alla luce caratteristiche e criticità, e ha avviato un progetto

<sup>1</sup> Grazie a questa collaborazione è stata pubblicata nel 2011 la *Guida alla redazione degli atti amministrativi. Regole e suggerimenti* (ITTIG e Accademia della Crusca 2011).

Stefania Iannizzotto, Independent scholar, Italy, stefania.iannizzotto@gmail.com, 0000-0002-6793-8488  
Luisa Di Valvasone, Accademia della Crusca, Italy, divalvasone@crusca.fi.it

Referee List (DOI 10.36253/fup\_referee\_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup\_best\_practice)

Stefania Iannizzotto, Luisa di Valvasone, *La comunicazione istituzionale dell'Università tra semplificazione linguistica e strategie possibili per un linguaggio inclusivo*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0138-4.13, in Maria Paola Monaco (edited by), *La lingua italiana in una prospettiva di genere. Atti del Seminario online promosso dagli Atenei di Firenze e Udine con il patrocinio dell'Accademia della Crusca (1° marzo 2022)*, pp. 69-80, 2023, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0138-4, DOI 10.36253/979-12-215-0138-4

volto alla semplificazione della lingua universitaria promuovendo la realizzazione di strumenti utili sia per la redazione sia per la comprensione dei testi. Sebbene non tutti gli obiettivi fissati all'interno del *Laboratorio di immagine coordinata* siano stati effettivamente raggiunti<sup>2</sup>, il gruppo di linguisti ha proseguito negli anni il suo lavoro. Nel 2016 il progetto di una semplificazione linguistica è stato fortemente perseguito dall'Ateneo fiorentino che ha finanziato, presso il Dipartimento di Lettere e Filosofia, un progetto di ricerca dal titolo "Analisi della lingua del Manifesto degli Studi e riscrittura in base ai criteri di trasparenza della lingua amministrativa e di migliore fruizione dei contenuti sui canali web ufficiali d'Ateneo". Il progetto ha impegnato il gruppo di linguisti nella riscrittura del Manifesto degli Studi per l'anno accademico 2017/2018, sotto la guida di Marco Biffi, responsabile del progetto, e Stefania Iannizzotto, titolare dell'assegno di ricerca, e con la stretta collaborazione del personale amministrativo universitario. Il confronto e lo scambio di visioni con il personale amministrativo dell'Ateneo hanno rappresentato un importante tassello nel progetto più ampio della semplificazione del linguaggio istituzionale dell'Università, permettendo al gruppo di linguisti di portare la propria esperienza direttamente sul campo e di verificare concretamente le proprie proposte con coloro che nella pratica quotidiana hanno a che fare con la comunicazione universitaria. Attualmente il gruppo di linguisti continua a essere coinvolto in lavori e progetti dell'Università di Firenze finalizzati a migliorare la comunicazione istituzionale, seguendo i principi della chiarezza e della trasparenza, e spesso in un'ottica multidisciplinare.

Il presente contributo, scritto da Stefania Iannizzotto (paragrafo 1) e Luisa di Valvasone (paragrafo 2), e il precedente contributo di Marco Biffi sono dunque da considerarsi in stretto legame tra loro e in continuità con un progetto di lavoro avviato e promosso dall'Ateneo fiorentino da più di dieci anni.

#### 1. Esperienze di lavoro sulla lingua amministrativa in prospettiva di genere

L'Accademia della Crusca porta avanti dal 2009 – quando inizia una collaborazione con l'Istituto di Informatica giuridica e dei sistemi giudiziari del CNR per il progetto SLITIP ("Strumenti Linguistici e Informatici per Testi Istituzionali e Professionali chiari ed efficaci") – diversi progetti sulla semplificazione delle procedure amministrative e, più in generale, comunicative. Nel giugno 2009, i linguisti dell'Accademia e i giuristi

<sup>2</sup> Una parte degli obiettivi e dei risultati raggiunti dal *Laboratorio di immagine coordinata* è esposta e delineata negli atti del Convegno *Comunicare l'Università di Firenze* che si è tenuto a giugno 2011 presso l'Ateneo fiorentino (Sorrentino 2014).

dell'ISGS, in stretta collaborazione con vari rappresentanti di istituzioni locali, hanno costituito un tavolo di confronto per la stesura di una *Guida alla redazione degli atti amministrativi* destinata all'uso nelle amministrazioni locali di tutta Italia<sup>3</sup>. Ho fatto parte, insieme alla professoressa Cecilia Robustelli e al professor Marco Biffi, del gruppo dei linguisti che ha lavorato alla *Guida*; come socia dell'Associazione per la qualità degli Atti Amministrativi (AQuAA) – che è stata fondata dalla stessa Crusca e dallo stesso Istituto – ho tenuto corsi per diversi enti, comuni, province e regioni, che si sono cimentati nel lavoro di adattamento dei loro testi<sup>4</sup>. Ho anche avuto modo, grazie a un assegno di ricerca dell'Università di Firenze, di lavorare sulla lingua del Manifesto degli Studi dell'Ateneo<sup>5</sup>, esperienza che ho condiviso con la collega Luisa di Valvasone che aveva già condotto un'analisi dettagliata del documento in entrambe le sue tesi di laurea, quella triennale e quella magistrale, conseguite nell'Ateneo fiorentino.

I relatori e le relatrici che mi hanno preceduto hanno già messo in rilievo aspetti molto significativi relativi al lavoro sulla scrittura amministrativa in prospettiva di genere, su cui bisognerà ancora riflettere molto. In questa occasione non posso che portare il mio seppur modesto contributo, ringraziando chi me ne ha dato l'opportunità.

Nel lavoro che negli anni ho portato avanti sui testi amministrativi, volendo tener conto della prospettiva di genere, esplicitare il femminile accanto al maschile si è spesso volte rivelata la soluzione vincente non solo per i motivi che sono stati finora già detti, ma anche per un altro motivo di facile intuizione che, però, vale la pena di sottolineare giacché riveste un ruolo importante nel soddisfare i criteri di precisione e di trasparenza, imprescindibili per un testo amministrativo coerente ed efficace: esplicitare il femminile permette di dare un'informazione sul genere che altrimenti resterebbe nascosta. Si pensi, per esempio, a un elenco di nomi di

<sup>3</sup> La *Guida alla redazione degli atti amministrativi*, di cui si è già dato riscontro nella nota 1, è stata presentata ufficialmente all'Accademia della Crusca l'11 febbraio 2011. Nella *Guida* i linguisti e i giuristi hanno messo insieme le loro competenze per cercare di dare alcuni suggerimenti per migliorare la scrittura dei documenti della Pubblica Amministrazione. La *Guida* è scaricabile all'indirizzo <<http://www.ittig.cnr.it/Ricerca/Testi/GuidaAttiAmministrativi.pdf>>.

<sup>4</sup> Da gennaio 2010 a giugno 2022 ho svolto la mia attività di ricerca presso l'Accademia della Crusca, collaborando al progetto per la semplificazione della scrittura amministrativa promosso dall'Accademia della Crusca e dall'ISGS, Istituto di Informatica giuridica e dei sistemi giudiziari del CNR (già ITTIG – Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica).

<sup>5</sup> Per il triennio accademico 2016-2019 sono stata titolare di un assegno di ricerca dell'Università degli Studi di Firenze dedicato alla lingua delle amministrazioni con particolare riferimento alla riscrittura del Manifesto degli Studi dell'Ateneo.

professionisti in cui sono indicati soltanto l'iniziale puntata del nome e il cognome. Se non si esplicita e non si declina il titolo professionale si sottrae al destinatario un'informazione che potrebbe essere importante: solo in questo modo, ad esempio, si può garantire la possibilità a una persona di scegliere consapevolmente se farsi rappresentare da un uomo, cioè da un avvocato, o da una donna, quindi da un'avvocata. Tempo fa, lavorando sulla semplificazione di alcuni testi redatti da un ospedale, abbiamo scelto di esplicitare il femminile «dottoressa» o «ginecologa» per dare la possibilità alle pazienti di scegliere se farsi visitare da un uomo, quindi da un ginecologo, o da una donna, quindi da una ginecologa. Esplicitare il femminile in testi di tipo amministrativo che hanno come priorità quella di essere chiari, precisi e trasparenti, e quindi di dare informazioni dettagliate, si rivela una strategia di messa in rilievo che, se possibile, vale la pena di attuare. Questa strategia, per altro, è indicata già nei primi manuali dedicati alla scrittura amministrativa – basti pensare al *Codice di stile*<sup>6</sup> – fino ai lavori più recenti di Cecilia Robustelli: il suggerimento è sempre quello di esplicitare il femminile e di affiancarlo al maschile, tutte le volte che è necessario e possibile. Naturalmente, in questo caso bisogna fare attenzione a gestire oculatamente l'accordo del plurale, i participi passati, gli aggettivi e i pronomi. Tuttavia, in testi lunghi, articolati e complessi, come spesso sono i testi amministrativi (si pensi, ad esempio, a un bando universitario o a un regolamento), questa operazione può risultare di una certa difficoltà: lo sdoppiamento maschile e femminile («i signori e le signore, i professori e le professoresse») comporta inevitabilmente un allungamento e un appesantimento del testo che può renderlo meno chiaro, meno comprensibile e di più faticosa lettura.

In base alla tipologia del testo su cui si lavora può essere opportuno procedere seguendo un'altra strategia linguistica, che Cecilia Robustelli ha etichettato come «oscuramento dei generi». Una possibile strategia finalizzata a non marcare, quindi a 'oscurare', i generi può essere il ricorso ai nomi generici, collettivi, o ai verbi in forma passiva o impersonale, che consentono di non esplicitare mai l'agente. Se si vogliono riscrivere, riadattare o redigere i testi delle pubbliche amministrazioni, in questo caso delle università, in modo da poter rappresentare anche la componente costituita dalle persone non binarie, le modalità d'intervento e le strategie che la grammatica ci mette a disposizione – e che sono realmente praticabili in testi ufficiali in lingua italiana – sono proprio le strategie di non

<sup>6</sup> Come è noto, nel 1993 la presidenza del Consiglio dei ministri e il Dipartimento per la funzione pubblica hanno curato la pubblicazione del *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*.

marcatura del genere. Per esempio, anziché dire «le docenti e i docenti dell'Università» si dirà «il corpo docente»; oppure si opterà per frasi passive che non specificano l'agente, e quindi anziché scrivere «gli studenti e le studentesse devono presentare la domanda entro il...» si scriverà «la domanda deve essere presentata entro il...». Un'altra strategia linguistica, come già accennato, è quella di ricorrere a sostantivi non marcati, generici, come «persone», «individui» ecc. Una frase come «tutti gli studenti interessati possono contattare...», si potrebbe riscrivere così: «tutte le persone interessate possono contattare...». Ancora, un'altra strategia prevede il ricorso a pronomi relativi o indefiniti. Per esempio, anziché dire «è ammesso / è ammessa alla frequenza del corso anche lo studente / la studentessa che non abbia superato l'esame...», si dirà «è ammesso alla frequenza del corso anche chi non ha superato l'esame».

Quelli rapidamente elencati fino a ora sono tutti costrutti possibili e normati. Tuttavia, dagli esempi riportati emergono sia un punto di forza sia un punto di criticità di queste strategie. Indubbiamente, dal punto di vista dell'inclusività, le diverse modalità di «oscuramento del genere» possono garantire dei testi più inclusivi. Non marcando il genere non si esclude nessuno e si evita che qualcuno si senta escluso dalla comunicazione. Allo stesso tempo, però, queste strategie – trattandosi di strutture implicite, costruite in modo che non esplicitino direttamente gli elementi che le compongono – potrebbero risultare meno comprensibili, più complesse, più oscure. Un testo costruito in questo modo – ricco di frasi passive, sostantivi generici, pronomi relativi o indefiniti – ha bisogno di essere redatto con molta più attenzione, magari optando anche per delle scelte lessicali diverse che lo rendano più semplice e comprensibile.

Mi accingo a chiudere questo mio breve intervento con una raccomandazione che noi per prime – la collega Luisa di Valvasone e io – abbiamo messo in pratica ogni volta che ci siamo trovate a gestire dei testi che presentavano questa difficoltà: se non è possibile o se non si è in grado di gestire la complessità del testo nella sua interezza con le strategie di sdoppiamento dei generi o di oscuramento dei generi, proprio per non inficiare l'efficacia (di un testo amministrativo che, ricordiamolo, deve essere peculiarmente chiaro, trasparente e preciso) si dovrà valutare di volta in volta se è il caso di ricorrere o, se qualcuno preferisce, di ritornare all'uso del 'maschile non marcato', una diversa strategia linguistica a cui siamo certamente già abituati e che ci permette di gestire con più facilità i testi lunghi o complessi. Anche in questo caso riprendo una preziosa indicazione di Cecilia Robustelli: se dovessimo trovarci in questa situazione potrebbe essere raccomandabile segnalare nel testo, magari in una nota iniziale, che il maschile usato si riferisce a qualsiasi persona indipendentemente dal genere. Per valutare la strategia da adottare sui testi che stiamo scrivendo bisognerà tener con-

to di volta in volta del tipo di testo, della sua finalità, del suo destinatario. Come mi è capitato più volte di dire alle persone con cui ho lavorato: non rimane che rimboccarsi le maniche e mettersi al lavoro.

## 2. I GEP delle università italiane: prime considerazioni

Nei mesi precedenti l'inizio del nuovo anno accademico gli atenei italiani si sono mossi per l'adozione del cosiddetto "Piano di uguaglianza di genere" (GEP), in inglese Gender Equality Plan, sotto la spinta delle direttive giunte dalla Commissione europea<sup>7</sup>. Il GEP è un documento strategico, prerequisite fondamentale previsto per tutti i progetti Horizon Europe, che ha l'obiettivo di inquadrare le azioni e i programmi da attuare per promuovere l'uguaglianza di genere e favorire ambienti di lavoro equi e inclusivi. Dunque, il GEP è prima di tutto un testo che nasce per volontà esterna alle università, a partire dalle raccomandazioni della Commissione europea (*Research Innovation*, dettate per l'attribuzione dei fondi Horizon Europe). Ciò significa che gli atenei, dovendo ricercare le soluzioni migliori per adattarsi alle nuove direttive, necessitano di porre una duplice attenzione nella redazione del documento: da una parte, è fondamentale per le università accogliere e far propri i valori e i temi stessi proposti dal GEP e dunque indicati dall'Europa; dall'altra si tratta di adattare le direttive alla realtà effettiva delle università italiane, sia per quanto riguarda gli aspetti pratici, burocratici e amministrativi, sia relativamente alla lingua istituzionale degli atenei, l'italiano, tema centrale di questa giornata. Non è forse superfluo specificare che, in realtà, moltissimi atenei italiani si sono mossi in questa direzione, perlopiù autonomamente, già da diversi anni attraverso la promozione di ambienti inclusivi e gruppi di lavoro dedicati alle questioni della parità di genere e del «linguaggio inclusivo». Certamente, il GEP può rappresentare una ulteriore e decisiva spinta alle università verso la realizzazione degli obiettivi.

Sfogliando i diversi GEP pubblicati dagli atenei si nota subito che, tra le molteplici e fondamentali azioni che il documento promuove, vi è sempre, più o meno esplicitamente, anche un'attenzione nei confronti del linguaggio<sup>8</sup>. Le università sono ben consapevoli – e l'evento di oggi ne è

<sup>7</sup> Più precisamente, gli Atenei hanno risposto alle disposizioni delle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea.

<sup>8</sup> Tra i GEP consultati per questo contributo si segnalano quelli dei seguenti Atenei: Università degli Studi di Firenze s.d.; Università degli Studi di Udine s.d.; Università degli Studi di Roma "La Sapienza" s.d.; Università degli Studi di Milano "Bicocca" s.d.; Università di Napoli "Federico II" s.d.; Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia 2021.

una dimostrazione chiarissima – del fatto che il percorso verso l'inclusività e la parità di genere passa anche dalla lingua; un'ulteriore prova è data dal fatto che diversi atenei si sono rivolti ai linguisti e ai propri esperti di comunicazione, chiedendo supporto e revisioni, già nelle prime fasi di redazione del GEP. Ritengo che questo sia il segnale di un profondo impegno da parte delle università e, soprattutto, di una volontà di procedere con serietà e rigore scientifico, all'insegna del dialogo e del confronto.

Nel caso dei GEP, ci troviamo all'interno di quella che viene definita lingua amministrativa, cioè un linguaggio formale, istituzionale, che ha di per sé particolari caratteristiche e ben note, talvolta radicate, criticità. Come ben sanno i linguisti che se ne occupano, il linguaggio amministrativo ha come finalità principali quelle della chiarezza, della semplicità e della trasparenza. Per sua stessa definizione la comunicazione di enti e istituzioni, proprio in quanto «pubblica», dovrebbe essere un linguaggio che si fa capire il più possibile e da tutte le persone a cui si rivolge (non di rado l'intera comunità di cittadini) indipendentemente dal loro livello d'istruzione e dalle loro competenze linguistiche. Sui principi di trasparenza e chiarezza insistono le linee guida e i molteplici manuali che, a partire dagli anni Novanta, sono stati pubblicati con lo scopo di fornire istruzioni, esempi e sostegno pratico ai redattori di testi amministrativi. Come ha già anticipato Stefania Iannizzotto, tuttavia, le indicazioni che tendono alla semplificazione del linguaggio amministrativo e quelle rivolte, invece, all'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di una lingua sensibile alle questioni di genere e all'inclusività non sempre camminano di pari passo. Ci troviamo davanti a un problema di non facile soluzione: il linguaggio amministrativo non è, per sua natura ma soprattutto per suo scopo (la chiarezza, la trasparenza), il luogo adatto alla sperimentazione, eppure, anche in questo caso, di sperimentazioni, entro certi limiti, si tratta. Non si può che procedere per cauti tentativi alla ricerca delle forme più adatte, cercando di trovare, di volta in volta, soluzioni che permettano sia di semplificare il linguaggio amministrativo nei termini di chiarezza e trasparenza, sia di venire incontro alle esigenze di parità e 'inclusività' linguistica.

Cerchiamo dunque di capire, tramite esempi concreti, quali siano le possibilità attualmente percorribili in italiano. Come ha illustrato nel suo intervento Stefania Iannizzotto, tra le raccomandazioni possibili per una lingua che sia inclusiva vi è quella di usare, tutte le volte che è possibile, strategie linguistiche volte a non marcare il genere; le riproponiamo qui sinteticamente:

- uso di perifrasi che includano espressioni prive di referenza di genere (es. «persona», «essere», «essere umano», «individuo», «soggetto»);
- uso di nomi collettivi o che si riferiscono al servizio/alla mansione (es. «personale dipendente», «personale»/«corpo docente», «direzione», «segreteria», «presidenza», «utenza», «consiglio»);

- uso di pronomi relativi o indefiniti («chi», «chiunque»);
- uso della forma passiva del verbo (es. «la domanda deve essere presentata» invece di «gli studenti devono presentare la domanda»; «il modulo deve essere inviato» invece di «lo studente deve inviare il modulo»);
- uso della forma impersonale del verbo (es. «si entra uno alla volta»).

Si noti anzitutto che si tratta di indicazioni generali di ampio respiro, volutamente poste in forma positiva e non negativa: non vi è una richiesta di «evitare, escludere, limitare» forme linguistiche, quanto invece un invito a «preferire» alcune costruzioni e a operare, «laddove possibile», determinate scelte linguistiche.

Come è giusto che sia, queste strategie linguistiche sono perlopiù già state messe in pratica nei testi stessi dei GEP pubblicati dagli atenei. In particolare, mi riferisco all'uso di perifrasi e all'impiego dei nomi collettivi, che pongono dunque l'attenzione su un determinato ruolo o posizione lavorativa piuttosto che sul genere di chi questo ruolo o questa posizione ricopre. In alcuni casi la soluzione è semplice, e (mi sento di affermare) anche vincente: locuzioni come «corpo docenti, personale TA» o «componente studentesca» sono formule certamente non nuove, che, almeno in ambito burocratico-amministrativo, siamo abituati a leggere e il cui significato è chiaro e immediato. Risulta più complicato, invece, evitare di marcare il genere in altri casi e con altre parole caratteristiche dell'ambito universitario; si pensi, ad esempio, alle parole «assegnista, ricercatore, dottorando, borsista», le cui forme grammaticali di maschile e femminile, singolare e plurale, differiscono in vari modi. Prendiamo l'esempio fittizio: «il bando si rivolge a studenti e assegnisti». Quali soluzioni è possibile adottare in questo caso se non vogliamo marcare il genere? Se per «studenti», come detto, una strategia utile è l'impiego di una perifrasi, nota e ben attestata in ambito universitario, come «corpo studentesco o componente studentesca», riguardo al sostantivo «assegnisti» dobbiamo, invece, valutare le possibilità che al momento la norma linguistica dell'italiano ci offre e, dunque, procedere per tentativi. Una prima soluzione sarebbe quella di optare per il maschile non marcato e intendere «assegnisti» come sostantivo non marcato da un punto di vista del genere, che dunque includerebbe tutte le persone che, all'interno dell'ateneo, ricoprono questo ruolo. In molti dei documenti ufficiali che ho consultato, invece, si è preferito ricorrere alla doppia possibilità, perlopiù con l'uso della barra obliqua: «assegnisti/assegniste» o «assegnisti/e». In questo caso, però, non si è scelta una strategia che opacizza il genere, ma anzi si esplicitano entrambi i generi grammaticali maschile e femminile. Una possibilità della nostra lingua, come detto, è invece quella di cercare una locuzione o una perifrasi che ne oscuri il genere. Ecco che nella frase che



abbiamo preso a esempio, «il bando si rivolge a studenti e ricercatori», accanto a «componente studentesca», potremmo ipotizzare anche una «componente assegnista». La locuzione risponde alle esigenze di inclusione e alla volontà di non marcare il genere; tuttavia, non so se si possa parlare di una soluzione vincente dal punto di vista di efficacia comunicativa e di trasparenza: il contesto in cui, ad esempio, ritroviamo la locuzione «componente assegnista» (il nostro esempio fittizio diventerebbe: «il bando si rivolge alla componente studentesca e alla componente assegnista») ne esplicita immediatamente il senso; ma si tratta pur sempre di un neologismo, peraltro spiccatamente burocratico, che se spostato in un diverso contesto può risultare niente affatto chiaro.

Davanti a esempi come quello appena visto possiamo facilmente renderci conto di un principio che forse troppo spesso viene lasciato a margine nelle indicazioni linguistiche rivolte alla semplificazione del linguaggio amministrativo, siano esse comprensive o meno di raccomandazioni per un uso inclusivo della lingua, e che si sarà già ben intuito dagli interventi dei relatori che mi hanno preceduto. Non è possibile fornire linee guida, regole e indicazioni linguistiche che siano sempre valide, in ogni contesto linguistico e per ogni scopo comunicativo. L'inciso «laddove possibile» – che si inserisce quasi sempre nelle raccomandazioni per la chiarezza e la trasparenza della comunicazione pubblica – significa che, davanti alle indicazioni pratiche, è necessaria la sensibilità linguistica (e la competenza) di chi scrive, affinché possa valutare di volta in volta quale sia la migliore soluzione in base al contesto e allo scopo della comunicazione. Occorre, dunque, che chi si occupa della comunicazione pubblica ufficiale delle università ponga la massima attenzione per la lingua che utilizza ogni volta che scrive, avendo sempre ben presente lo scopo del testo che sta scrivendo e il suo destinatario. Questo è un principio generale che vale sempre, ma soprattutto nella comunicazione pubblica.

Dunque, le indicazioni linguistiche di per sé non sono mai sufficienti. Chi si occupa di linguaggio amministrativo-burocratico lo sa bene: decenni di manuali e codici di stile non sono davvero serviti a cambiare l'ossatura del cosiddetto «burocratese». Due cose sono fondamentali: la formazione e gli strumenti pratici, e devono andare di pari passo. I manuali per la semplificazione del linguaggio amministrativo possono davvero essere strumenti d'appoggio concreti ed effettivi, ma non è pensabile che coloro che devono redigere testi ufficiali (siano essi bandi, direttive, regolamenti o Manifesti degli Studi) possano applicare in modo funzionale e realmente soddisfacente le indicazioni contenute nei manuali senza adeguate sensibilità e competenza linguistica, le quali possono essere sviluppate grazie alla formazione costante e mirata. Sotto quest'ottica, è confortante notare che entrambi, formazione e strumenti, sono già presenti e con-

siderati all'interno dei GEP pubblicati dagli atenei che ho consultato. In più parti del testo, infatti, sono promossi gruppi di lavoro dedicati e corsi di formazione. In molti casi si fa esplicito riferimento alla consultazione di linee guida già esistenti o se ne promuove la realizzazione. Per fare un esempio, nella sezione 4 del GEP dell'Università degli Studi di Firenze si legge che uno degli obiettivi elencati è quello di «Redigere un glossario di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere")».

Mi aggancio al glossario promosso dall'Ateneo fiorentino per fare un'ultima riflessione, che riguarda proprio l'importanza della terminologia. Fare attenzione al linguaggio quando si parla di questioni di genere, di uguaglianza, di diversità e di inclusività non significa soltanto ragionare sulle possibili strategie comunicative rivolte a un linguaggio inclusivo e attento, ma significa anche – e, forse, primariamente – stare attenti alla terminologia corretta per indicare certe realtà, e dunque sostanzialmente conoscere almeno le basi, per esempio, della cultura e quindi anche del linguaggio LGBTQ+. A tal proposito riporto un esempio concreto: nella bozza di un documento ufficiale di un'università italiana, trattando di azioni concrete da portare avanti per realizzare un ambiente di lavoro inclusivo, ho trovato questa frase: «Previsione di corsi o moduli didattici volti alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere, sull'omofobia e sulla transfobia, nell'ottica di costruire "ambienti accoglienti Gender Fluid"». Che cosa significa il virgolettato «ambienti [di lavoro] accoglienti Gender Fluid»? È evidente che chi ha scritto questa frase doveva avere poca dimestichezza con certe parole. L'inglese «gender fluid», in italiano anche «genderfluid», è un aggettivo composto dal sostantivo «gender» ('genere sessuale') e dall'aggettivo «fluid» ('fluido, variabile') ed è impiegato per indicare una persona che «rifiuta di riconoscersi in un'identità sessuale definita e definitiva» (cfr. Vocabolario Treccani online 2015); si parla infatti di «persona genderfluid/genderfluida» (non di ambienti), la quale può avere più di un'identità di genere contemporaneamente, per poi non riconoscersi in nessuna o spostarsi tra singole identità di genere. Nella bozza del documento universitario si voleva intendere, con tutta probabilità, «ambienti di lavoro accoglienti e inclusivi» (e non solo nei confronti delle persone genderfluid, ma di tutte le persone, indipendentemente dalla loro identità di genere e orientamento sessuale) che è ben diverso da «ambienti gender fluid»; sarebbe stato sufficiente, o meglio corretto, usare quindi «ambienti accoglienti e inclusivi». Il rispetto nei confronti dell'altro passa anche da questo. Non è sufficiente applicare le direttive che arrivano dall'alto riguardo all'uso di un linguaggio inclusivo. Se è vero che l'inclusione e la parità di genere si ottengono anche grazie al linguaggio, le prime parole a cui dobbiamo stare attenti sono quelle che identificano le realtà di cui parliamo. Conoscere il significato di parole come «queer,

identità di genere, genderfluid» è la prima reale forma di rispetto che le istituzioni pubbliche dovrebbero dimostrare, oltre che un modo per dare credibilità alle azioni che intraprendono al riguardo. È importante che le università imparino anche a usare questa terminologia corretta, perché le azioni, virtuose e importanti come i GEP, non sembrano solamente delle azioni di facciata, e che l'interesse da parte delle istituzioni per il tema dell'inclusività non rimanga su un piano di mera esecuzione delle direttive europee, che sia concreto e non superficiale.

### Riferimenti bibliografici

- Cortelazzo, Michele. 2021. *Il linguaggio amministrativo. Principi e pratiche di modernizzazione*. Roma: Carocci.
- ITTIG, e Accademia della Crusca. 2011. *Guida alla redazione degli atti amministrativi. Regole e suggerimenti*. Firenze : ITTIG-CNR.
- Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per la funzione pubblica, a cura di. 1993. *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*. Roma: Istituto poligrafico e Zecca dello Stato.
- Robustelli, Cecilia. 2012. *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*. Firenze: Accademia della Crusca e Comune di Firenze.
- Robustelli, Cecilia. 2016. *Sindaco e sindaca. Il linguaggio di genere*. Roma: Accademia della Crusca e *la Repubblica*.
- Robustelli, Cecilia. 2018. *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur*. Roma: Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca.
- Sorrentino, Carlo, a cura di. 2014. *Comunicare l'Università di Firenze. Percorsi, sperimentazioni e prospettive*. Firenze: Firenze University Press.
- Università degli Studi di Firenze. s.d. "Piano di uguaglianza di genere 2021-2024. Gender Equality Plan." <[https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/piani/piano\\_uguaglianza\\_genere\\_21\\_24.pdf?v=1](https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/piani/piano_uguaglianza_genere_21_24.pdf?v=1)> (2022-12-15).
- Università degli Studi di Milano "Bicocca". s.d. "Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca 2021-2024." <[https://www.unimib.it/sites/default/files/GEP\\_2021-24\\_-\\_finale.pdf](https://www.unimib.it/sites/default/files/GEP_2021-24_-_finale.pdf)> (2022-12-15).
- Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. 2021. "Gender Equality Plan 2022-2024." <[https://www.unimore.it/editoria/GEP\\_Unimore\\_Dicembre\\_2021c.pdf](https://www.unimore.it/editoria/GEP_Unimore_Dicembre_2021c.pdf)> (2022-12-15).
- Università degli Studi di Roma "La Sapienza". s.d. "Piano per l'equità di genere 2022-2024." <[https://www.uniroma1.it/sites/default/files/field\\_file\\_allegati/piano\\_per\\_luguaglianza\\_di\\_genere\\_2022-2024.pdf](https://www.uniroma1.it/sites/default/files/field_file_allegati/piano_per_luguaglianza_di_genere_2022-2024.pdf)> (2022-12-15).
- Università degli Studi di Udine. s.d. "GEP - Gender Equality Plan e Piano delle Azioni Positive. GENDER EQUALITY PLAN." <<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/gep-gender-equality-plan>> (2022-12-15).

Università di Napoli “Federico II”. s.d. “Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo 2022-2024.” <[http://www.unina.it/documents/11958/28410551/GEP\\_Ateneo\\_2022-2024\\_.pdf](http://www.unina.it/documents/11958/28410551/GEP_Ateneo_2022-2024_.pdf)> (2022-12-15).

Vocabolario Treccani online. 2015. “Genderfluido.” <<https://www.treccani.it/vocabolario/ricerca/gender-fluid/>> (2022-12-15).