

Genere e comunicazione istituzionale



Progetto formativo del Comune di Parma

Pubblicazione a cura di *Fabrizia Dalcò*

Layout grafico: *Irene Fossa*

Copyright © [2012] [Cecilia Robustelli] Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza *Creative Commons Attribuzione – Non opere derivate 3.0 Italia* (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/it/legalcode>)

INDICE

Premessa	5
Presentazione	6
Prefazione	8
Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo	10
Appendice	40

Premessa

Ringrazio le persone che hanno partecipato al corso di comunicazione istituzionale e i suoi promotori.

Il linguaggio è davvero importante perché è il riflesso dell'epoca in cui si vive. Il linguaggio può svilire o esaltare, può irridere o rispettare, può ferire o curare, e chi lo utilizza ha nei suoi confronti e in quello delle persone con cui si relaziona una grande responsabilità.

Conoscere il linguaggio, poi, significa intraprendere un viaggio nei sedimenti culturali e storici della società, relazionarsi con essi mentre se ne analizzano gli inevitabili mutamenti. Come la storia è un certo tipo di movimento, di “divenire” dell'uomo, anche il linguaggio è un divenire: cambia a seconda del momento storico e delle sensibilità sociali, muta al mutare della società, assume sempre forme nuove.

Il corso ha rappresentato un bel viaggio nel cambiamento e nel modo di utilizzare le parole a livello istituzionale, una sorta di full immersion nel mondo del lavoro rapportato alla società in continuo movimento, in costante divenire. Alla luce del successo e dell'interessamento generale, mi auguro possano esserci altre occasioni di confronto e dialogo attorno al “metodo del linguaggio” e all'utilizzo delle parole in relazione al genere.

Dobbiamo tornare a ridare la giusta importanza e il giusto peso al modo di rapportarsi con gli altri attraverso il linguaggio: anche da questo è possibile comprendere la direzione intrapresa da una intera società e il grado di civiltà a essa connesso.

Federico Pizzarotti
Sindaco di Parma

Presentazione

Scrivo questo breve intervento con la consapevolezza che in quanto uomo, marito, padre, ed anche datore di lavoro e direttore generale, farò un sacco di errori dovuti a tutto quello che ho vissuto ed alle esperienze maturate, e dalle quali in questi anni non ho imparato abbastanza; perché non ho imparato ad ascoltare a sufficienza, a prestare attenzione alle ingiustizie, alle discriminazioni, ai toni, alle parole.

Ci vuole un'attenzione quotidiana a tutto questo, un impegno puntuale, fatto di gesti continui ed anche di parole. E' ciò che noi uomini, in qualsiasi ruolo, possiamo portare, tutti, nessuno escluso, come contributo al raggiungimento della parità di genere, parità che tutti a parole vogliamo, propugniamo, chiediamo a gran voce, ma che non sempre pratichiamo, a volte per indifferenza, altre per disattenzione, altre ancora per atto di volontà.

Nella crescita di questa consapevolezza l'aiuto delle donne è necessario, come tutrici di un percorso ad ostacoli: essere accanto alle donne per lottare con loro alla realizzazione di ciò che desiderano è una esperienza esaltante ma anche piena di frustrazioni; spesso a grandi risultati e riconoscimenti generali seguono episodi negativi che toccano le singole persone.

Per questo motivo non dobbiamo più solo accompagnare le donne nella comune lotta quotidiana, ma dobbiamo diventare protagonisti con loro nella vita di ogni giorno, per non tornare indietro.

L'esperienza sviluppata all'interno del Comune di Parma con l'attivazione del percorso di formazione sul linguaggio di genere, dove per fortuna esiste la consapevolezza che le differenze di genere esistono e vanno superate, è un piccolo passo iniziale, che accende l'attenzione sul tema della parità di genere nel linguaggio e di conseguenza sugli altri temi della parità: dai ruoli nell'organizzazione, all'assunzione delle responsabilità, alle retribuzioni, alla conciliazione vita personale – lavoro.

Partire dal linguaggio significa partire dagli schemi culturali, significa partire dalle basi per poter proseguire. La strada è segnata, dobbiamo continuare a percorrerla con coraggio e generosità, abbandonando gli egoismi di genere.

Marco Giorgi
Direttore Generale del Comune di Parma

Prefazione

Ho sempre dato molta importanza al rispetto verso gli altri ed al riconoscimento dei diritti; come assessora alle Pari Opportunità ho avuto modo di realizzare questa mia inclinazione naturale inserendola in una visione politica e avendo anche la possibilità pratica di agire per il riconoscimento e sostegno di quei diritti che vengono costantemente negati, soprattutto alle minoranze.

I campi di azione per riconoscere a tutti i propri diritti sono molti e in questi anni abbiamo svolto attività varie sia di formazione che di comunicazione. L'area del linguaggio è una di quelle a cui bisogna dare sicuramente massima attenzione, perché le parole definiscono l'altro, nel bene o nel male: con le parole possiamo descrivere una persona sotto il profilo fisico, possiamo sottolinearne il valore o criticarla per le caratteristiche della sua personalità, ma soprattutto, utilizzando il genere corretto, le riconosciamo la sua identità e il suo profilo professionale. La lingua italiana è sempre stata definita ricca e versatile, ed infatti ha tutti gli strumenti per declinare al femminile tutti i nomi e non prevede il neutro o il "genere neutrale" per fare riferimento a cose o nomi astratti. Quindi se ci si ostina ad utilizzare nomi maschili per definire ruoli di prestigio lo si fa, non perché la declinazione al femminile "suona male", ma perché contrasta con stereotipi culturali così radicati che è molto difficile riconoscerli e sradicarli.

Chi non viene nominato non esiste: nei secoli il controllo sociale sulle donne si è sviluppato in vari modi ed anche attraverso il linguaggio che le ha costrette alla "non esistenza". Tutti i ruoli di potere rappresentati dalle professioni più prestigiose sono

sempre stati occupati da uomini e ci si è abituati ad utilizzare solo la versione maschile di certe parole, tanto che al giorno d'oggi, visto che più donne coprono certe cariche sembra che “suoni male” definirle con il genere corretto.

Per questo motivo ho ritenuto importantissimo, nell'ottica di un miglioramento della condizione femminile nella pubblica amministrazione, occuparmi anche del linguaggio sia parlato che scritto, poiché è proprio nel linguaggio amministrativo che si ritrovano spesso le maggiori incongruenze. Come Istituzione Pubblica dobbiamo essere i primi a dare esempi positivi in cui la cittadinanza possa ritrovarsi e che possa seguire. La Legge nr. 6 del 2014 approvata dalla Regione Emilia Romagna prevede all'art. 9 che venga perseguita l'uguaglianza di genere anche attraverso un linguaggio rispettoso delle differenze. Noi abbiamo cercato di applicare questa Legge, grazie al prezioso contributo della Prof.ssa Cecilia Robustelli che ci ha guidato in questo percorso, fornendoci gli strumenti adatti a formulare un linguaggio burocratico semplice e rispettoso delle persone, siano esse donne o uomini. Ripubblichiamo quindi le sue Linee Guida del 2012, libretto che è già stato condiviso da molte amministrazioni proprio perché, come è noto, il linguaggio amministrativo deve essere condiviso.

Concludo con le parole di Paola Di Nicola che nella prefazione del suo libro “La Giudice” scrive:

“Racconto questa storia, la mia e quella di altre, non perché la ritenga particolarmente significativa, ma perché mi ha insegnato che esserci, come donne, nei luoghi decisionali non basta affatto. Bisogna esserci con il coraggio e la consapevolezza del proprio diverso punto di vista, dopo averlo focalizzato e valorizzato.”

Nicoletta Paci

*Assessora alle Pari Opportunità
del Comune di Parma*

Cecilia Robustelli

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

1. Introduzione

La riflessione sul modo di rappresentare le donne attraverso il linguaggio, sull'uso di stereotipi negativi - si pensi ai proverbi e ai detti diffusi in tutta Italia - e sull'importanza del ruolo che tutto ciò svolge nel processo di costruzione dell'immagine femminile, attraversa da molti anni la nostra società. Ma ogni volta che la stampa riprende la questione, e ciò avviene soprattutto quando una donna raggiunge una posizione di prestigio, si riaccende la discussione sul modo di definirla: si può dire *ministra*? È opportuno firmarsi *la dirigente*? Le persone più attente e sensibili all'uso della lingua, poi, rimangono oggi perplesse davanti a espressioni che sembrano escludere la donna, come *la nascita dell'uomo* o *sono ammessi solo gli iscritti*.

La questione della rappresentazione della donna attraverso il linguaggio fu portata alla ribalta in Italia per la prima volta in modo sistematico e critico dal noto lavoro di Alma Sabatini *Il sessismo nella lingua italiana* (1987) in un periodo in cui la questione della parità fra donna e uomo era alla ribalta sul piano sociale e politico. Fino alla fine degli anni Ottanta però l'idea di parità sembrava implicare un adeguamento della donna al modello maschile o, più tecnicamente, una sua

“omologazione” al paradigma socioculturale maschile. Per le donne che raggiungevano posizioni professionali o occupavano ruoli istituzionali di prestigio essere incluse nel “mondo linguistico” maschile – il plurale maschile continuava ad essere l’unica forma usata per gruppi di uomini e donne anche in campo professionale o istituzionale: *i segretari, i responsabili, i dirigenti* – e sentirsi chiamare *direttore, architetto, consigliere o chirurgo* rappresentava una prova della tanto sospirata parità:

Marisa Bellisario è l’amministratore unico dell’Italtel (*Il Messaggero*, 6.11.1985)

Il sostituto procuratore della Repubblica dott.ssa Ianniello (*Corriere della Sera*, 29.11.1984)

Le istituzioni fornivano, anche se indirettamente, indicazioni per un uso della lingua che garantisse la parità fra i sessi, come si legge nella legge del 9.12.1977 n. 903 sulla *Parità tra uomini e donne in materia di lavoro* che riprendeva la direttiva del Consiglio 76/207/CEE del 9.2.1976:

(art.1) È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività a tutti i livelli della gerarchia professionale anche (...) in modo indiretto (...) a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l’appartenenza all’uno o all’altro sesso

con il risultato di diffondere, in riferimento a posizioni lavorative, l’uso del solo genere maschile a cui, da questo periodo in poi, si attribuisce l’etichetta di “maschile neutro” proprio perché usato, indifferentemente, per uomini e donne. Ma si tratta di una

definizione davvero infelice: il genere grammaticale maschile è, appunto, maschile, ed evoca esseri maschili. Il genere “neutro” in italiano, a differenza di altre lingue, non esiste. Quando il genere grammaticale maschile viene usato in riferimento a uomini e donne si tratta di una estensione del suo uso ed è più opportuno parlare di “maschile inclusivo”.

In quegli anni usare il genere maschile in riferimento alle donne non solo risulta corretto, ma viene addirittura avallato dal linguaggio istituzionale, senza che ci si renda conto di come ciò rinforzi la potente tradizione “androcentrica”, cioè incentrata sull’uomo, che caratterizzava la società italiana. Le molte forme femminili relative a professioni finalmente raggiunte dalle donne rimangono infatti “nascoste” sotto quelle maschili che ne rappresentano una specie di “incubatore” linguistico. Anche se il lungo percorso di affermazione della donna nella società compie in questi anni una notevole accelerazione con l’ingresso delle donne in istituzioni, facoltà e professioni da sempre riservate agli uomini, il linguaggio, con l’eccezione di pochi termini (*ragioniera, maestra, lavandaia, sarta*, ecc.) continua a definirle al maschile: *chirurga, imprenditrice, ministra o sindaca* sono ancora parole rare!

Proprio in quel periodo, tuttavia, il concetto di parità subiva una profonda rilettura (Robustelli 2000) grazie all’introduzione anche in Italia del concetto di *gender*, elaborato negli USA: con *gender* ‘genere’ si intende l’insieme delle caratteristiche socioculturali che si accompagnano alla appartenenza all’uno o all’altro sesso. Per ottenere la parità di diritti fra uomini e donne non era più necessario cancellare le differenze tra uomo e donna e rendere la donna “uguale” all’uomo ma, al contrario, si chiedeva di riconoscere le *differenze di genere* e di impegnarsi per la costruzione dell’*identità di genere*. E giacché dal punto di vista dell’importanza nella società, delle posizioni lavorative e istituzionali occupate, del riconoscimento dei diritti, la bilancia

pendeva pesantemente dalla parte maschile, era necessario riequilibrarla valorizzando il genere femminile, fortemente discriminato. Al linguaggio fu riconosciuto subito un ruolo potente in questo processo: era anzitutto necessario cominciare a affermare la presenza delle donne attraverso un uso della lingua che le rendesse “visibili” per poter poi riconoscere le differenze di genere. Abitudini linguistiche alle quali non era stato mai dato grande peso, come l’uso di termini maschili in riferimento alle donne o di stereotipi negativi, si caricarono quindi di un significato “sessista”: le donne dovevano essere riconosciute attraverso l’uso del genere femminile.

Un passo fondamentale verso l’affermazione dell’*identità di genere* e della cultura delle *pari opportunità*, due obiettivi fondamentali dello sviluppo sociale e dei processi educativi testimoniati anche dalla Direttiva del Consiglio dei Ministri 27.3.1997 *Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne*, fu rappresentato dal riconoscimento del linguaggio come uno strumento di azione politica all’interno del processo ormai avviato per la realizzazione della «parità di fatto, cioè a dire l’uguaglianza delle possibilità di ciascun individuo di entrambi i sessi di realizzarsi appieno in ogni campo» (A. Sabatini 1987: 23).

2. Le *Raccomandazioni* di Alma Sabatini

Rientra in questo processo politico-culturale il lavoro di Alma Sabatini *Il sessismo nella lingua italiana*, promosso dalla *Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna* e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, che si richiamavano al programma di governo presentato alla Camera il 9 Agosto 1983 dall’allora Presidente del Consiglio Bettino Craxi. Oggetto di analisi del lavoro di Sabatini è denunciare che «la lingua italiana,

come molte altre, è basata su un principio androcentrico: l'uomo è il parametro intorno a cui ruota e si organizza l'universo linguistico» (A. Sabatini 1987: 24) e che proprio le dissimmetrie grammaticali e semantiche che punteggiano il linguaggio lo rendono, nella generale inconsapevolezza del parlante, "sessista". La riduzione di questo lavoro a poche e succinte indicazioni operative da parte dei media non ha reso ragione al suo spessore culturale, alla sua profondità di contenuto e alle acute capacità critiche che in esso si riflettono, tutte qualità per le quali se ne consiglia caldamente la lettura integrale.¹ Ma, come dicevamo, fu appunto sul terzo capitolo, *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, e sui singoli usi sessisti che si concentrò l'attenzione del grande pubblico:

Dissimmetrie grammaticali

- maschile non marcato (uso di *uomo* con valore generico),
es. *rapporto uomo-macchina*
- maschile inclusivo, es. *gli studenti entrino uno alla volta*
- concordanza al maschile, es. *le ragazze e i ragazzi studiosi sono sempre premiati*
- uso del maschile per i titoli professionali e ruoli istituzionali prestigiosi, es. *il ministro Fornero si è recato in aula*
- uso del suffisso *-essa*, es. *la presidentessa dell'associazione Iride*

¹ Una recensione del lavoro di Alma Sabatini da parte di Giulio Lepschy (1987) che esaminava le diverse proposte alla luce di problemi generali come la funzione del genere grammaticale e il rapporto tra lingua, pensiero e realtà, insieme ad altri lavori, fece sì che le "questioni di genere" ricevessero attenzione anche dal mondo scientifico e suscitassero una discussione ormai documentata da un gran numero di studi. Per il testo integrale di *Il sessismo nella lingua italiana* si veda all'indirizzo <http://www.funzionepubblica.gov.it/media/962032/il%20sessismo%20nella%20lingua%20italiana.pdf>

Dissimmetrie semantiche

- stereotipi: aggettivi, es. *svenevole, ingenua, altruista, fragile, mite, isterica* e diminutivi, es. *mammìna, mogliettina, stellina*
- polarizzazione semantica, es. *uomo libero* vs *donna libera, governante uomo* vs *governante donna*
- identificazione della donna attraverso l'uomo o la professione, es. *il prof. Baldini e signora, la moglie di, la donna di*

Particolare interesse suscitano i precisi suggerimenti per l'uso dei titoli professionali e per quelli relativi ai ruoli istituzionali di prestigio ricoperti da donne, che includevano l'abolizione delle forme in *-essa* e la loro sostituzione con quelle in *-ora* (*professora* e non *professoressa*), sui quali v. 6.1. Nonostante il patrocinio politico e il buon livello scientifico del lavoro, però, intellettuali e giornalisti affrontarono la questione sulla stampa, e la “consegnarono” al grande pubblico, con toni ironici e addirittura sarcastici:

Donne in battaglia

Com'è andata a finire poi quella storia delle femministe della Presidenza del Consiglio (Commissione per la parità), impegnate a correggere la nostra lingua, squilibrata in senso maschile, maschilista? Non è finita, è continuata. Hanno continuato, le donne protagoniste dell'iniziativa, a riproporla in televisione ed alla radio. (...) Continuino pure le femministe della Presidenza del Consiglio ad intervenire sulla lingua. Ma si guardino in giro. Vedano un po' se non ci sia per caso una qualche battaglia più meritevole della loro intelligenza e delle loro energie (...) (Beniamino Placido, *la Repubblica* 16.5.1987)

3. Linguaggio di genere e istituzioni

Le proposte di Alma Sabatini trovarono subito eco nel *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche* pubblicato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (1993) e successivamente nel *Manuale di Stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio*, a cura di Alfredo Fioritto (1997).

I due manuali anticipano e insieme avviano un'operazione di revisione (ma al tempo fu definita *semplificazione*) del linguaggio amministrativo destinata a incidere profondamente sulla comunicazione istituzionale. Nel 2002 viene emanata la *Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi* del Ministro per la Funzione Pubblica (8 maggio 2002)² che contiene una serie di indicazioni per ottenere la chiarezza degli atti amministrativi, già richiesta dalla *Direttiva sulle attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni* (7 febbraio 2002)³: «La comunicazione delle pubbliche amministrazioni deve soddisfare i requisiti della chiarezza, semplicità e sinteticità e, nel contempo, garantire completezza e correttezza dell'informazione». Le proposte ministeriali risultano sintetizzate in pochi punti ai quali i redattori di atti amministrativi sono chiamati ad attenersi. Tuttavia, come giustamente hanno osservato due fra i primi studiosi di linguaggio amministrativo (Cortelazzo e Pellegrino 2003: VII), qualsiasi «impostazione precettistica, utilissima per trasformare un insieme di suggerimenti o di prescrizioni in un correttore stilistico computerizzato, tradisce una visione semplicistica della scrittura e, soprattutto, del suo apprendimento».

² <http://www.funzionepubblica.gov.it/media/342424/direttiva.pdf>

³ <http://www.funzionepubblica.gov.it/media/342445/diretcomunicaz.pdf>

Il linguaggio amministrativo e le possibilità di snellirne le sue caratteristiche più burocratiche⁴ diventano subito oggetto anche della ricerca scientifica e poi di manuali che intendono insegnare a scrivere bene un testo amministrativo, anche se non tutti tengono presente che questo «non significa, a sua volta, imparare delle regole, anche se, probabilisticamente, efficaci; significa impadronirsi di una “filosofia” di scrittura, di una serie di espedienti tecnici e della capacità di valutare pregi e difetti di tali espedienti, sia in astratto sia nei singoli contesti» (Cortelazzo e Pellegrino 2003: VIII).

Un forte richiamo alla necessità di usare un linguaggio non discriminatorio – ma nel DPR 14 maggio 2007, n. 115 *Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna* pubblicato pochi giorni prima impera ancora l'uso del genere maschile! – arriva con la Direttiva 23 maggio 2007 *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, emanata per attuare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo:

[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 (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)

Compaiono successivamente saltuarie espressioni di interesse a livello ufficiale, come in occasione della *Indagine conoscitiva sulla*

⁴ Sul “burocratese” e per la bibliografia sul linguaggio amministrativo cfr. Cortelazzo (2011).

condizione del personale femminile arruolato nelle forze armate condotta dalla 4a Commissione permanente Difesa del Senato della Repubblica⁵, nella quale si assiste a una blanda difesa dell'uso del femminile per indicare i compiti e le qualifiche delle donne che ricoprono un ruolo nelle forze armate. Nell'*Atto di Sindacato Ispettivo n° 1/00107 del Senato della Repubblica* (2007)⁶ presentato dalla senatrice Alfonzi e altri si legge

Il senato (...) impegna il Governo ad introdurre negli atti e nei protocolli adottati dalle pubbliche amministrazioni una modificazione degli usi linguistici tale da rendere visibile la presenza 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

Alle *Raccomandazioni* non hanno fatto seguito prese di posizione ufficiali da parte dello Stato né tantomeno linee guida, e se ciò rappresenta una posizione condivisibile da chi ritiene che l'uso della lingua non possa e non debba essere *imposto* dall'alto, non c'è dubbio che la mancanza di indicazioni esplicite abbia reso difficile l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche di quel *linguaggio non discriminatorio* tanto raccomandato dalla Direttiva 23 maggio 2007. È vero che in seguito alla riforma del Titolo V, parte seconda, della Costituzione (2001) comuni, province e regioni hanno adottato iniziative individuali in genere lodevoli, ma queste purtroppo non sono state coordinate, cosicché non è raro trovare, anche all'interno della stessa regione, comportamenti diversi. Per esempio nello Statuto della

⁵ Seduta n. 52, 8 marzo 2007 <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=SommComm&leg=15&id=262012>

⁶ XL legislatura, Atto di Sindacato Ispettivo n° 1/00107 <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/showText?tipodoc=Sindisp&leg=15&id=268278>

Regione Toscana – cui si deve la legge regionale n.16 del 2 aprile 2009 *Cittadinanza di genere* – entrato in vigore il giorno 11.2. 2005, all’art. 82 si legge «L’uso, nel presente statuto, del genere maschile per indicare i soggetti titolari di diritti, incarichi pubblici e stati giuridici è da intendersi riferito a entrambi i generi e risponde pertanto solo ad esigenze di semplicità del testo» mentre lo Statuto del Comune di Pisa (2001), art. 3.12 (e lo stesso fa quello del Comune di Taormina) recita che «in tutti gli atti del Comune è utilizzato un linguaggio non discriminante. In particolare sono espresse al femminile le denominazioni degli incarichi e delle funzioni politiche ed amministrative del Comune quando sono ricoperti da donne». Lo Statuto del Comune di Reggio Emilia stabilisce che «(Il comune opera per) riconoscere, garantire ed adottare un linguaggio non discriminante, identificando sia il soggetto femminile che il maschile» e in tal senso ha recentemente deliberato il Comune di Massarosa (delibera n. 68 del 27.10.2011). E gli esempi potrebbero continuare.

Segnalo anche una recente presa di posizione del Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano che, pur non avendo alcun valore ufficiale, è comunque significativa di un uso consapevole della lingua italiana anche per quanto riguarda il genere:

Tre donne nel governo Monti e in posizioni chiave. E da domani pregasi anche di abbandonare il maschile d’ordinanza. Le si chiami “ministre e non ministri”. Il consiglio lessicale viene, per così dire, dal presidente della Repubblica Giorgio Napolitano (...). Nel suo discorso, il Capo dello stato ha auspicato il “confronto costruttivo” tra amministrazione della giustizia e magistratura (...). Un confronto, ha spiegato Napolitano leggendo il testo del suo intervento, che “il ministro non mancherà di promuovere”. A questo punto il presidente della Repubblica si è fermato e con un sorriso rivolto a

Severino ha detto: “Anzi, mi correggo. Che la ministra non mancherà di promuovere”.
(http://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_6_3_1.wp?contentId=NOL70251424-11-11)

4. I riflessi sul linguaggio amministrativo

Nei testi amministrativi la promozione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminante, raccomandato dalla Direttiva 23 maggio 2007, si coniuga quindi con il processo di *semplificazione* promosso dalla Direttiva 8 maggio 2002. L'invito a «curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della *cultura di genere*» spinge le amministrazioni pubbliche ad avviare percorsi di formazione anche sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo, operazione sulla quale vorrei proporre alcune considerazioni.

Si noti anzitutto che i suggerimenti e le proposte che compaiono nel lavoro di Alma Sabatini (1987) hanno costituito il punto di partenza per tutte le discussioni sulla questione e per tutte le operazioni di revisione di testi. Si sono poi aggiunte le indicazioni ricavate da lavori scientifici⁷ e, recentemente, dalla *Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*, pubblicata dalla Divisione italiana della Cancelleria Federale Svizzera, e dalla *Guida alla redazione degli atti amministrativi* redatta da un Gruppo di lavoro promosso dall'Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica (Itüg) del CNR e dall'Accademia della Crusca. Ma se tutte le pubblicazioni e i documenti prodotti da singole istituzioni e amministrazioni

⁷ Si veda la bibliografia citata in Cortelazzo e Pellegrino (2003) e in Robustelli (2000, 2011, 2012, 2012bis).

locali attraverso gli URP, i Comitati e le Commissioni Pari Opportunità, e le Consulte femminili, sottolineano la necessità di dare visibilità alla figura femminile, le modalità per realizzare concretamente un “linguaggio rispettoso dell’identità di genere” rimangono spesso solo accennate oppure, come vedremo più avanti, risultano di difficile utilizzo.

Il processo di revisione al quale molte amministrazioni pubbliche hanno sottoposto la documentazione in uso nei loro uffici ha avuto due capisaldi: (a) la sostituzione dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili; (b) l’abolizione del maschile inclusivo e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate.

Se la prima operazione ha portato a introdurre nel linguaggio amministrativo, con alterna fortuna, nuove forme femminili come *assessora*, *sindaca*, *segretaria/direttrice generale* e l’articolo *la* davanti a *dirigente*, la seconda, cioè l’abolizione del maschile inclusivo, si è rivelata molto faticosa e ha avuto in molti casi risultati insoddisfacenti. Infatti la sostituzione dell’unica forma maschile con due forme, maschile e femminile, non solo infarcisce i testi di ripetizioni e li appesantisce, ma rende difficile governare l’accordo di participi, aggettivi, pronomi: tutto ciò, comprensibilmente, rischia di frenare i tentativi di intervento sui testi con il risultato di arenare il processo di revisione.

Ma queste difficoltà sono dovute soprattutto alla meccanicità con la quale alcuni suggerimenti di Alma Sabatini sono stati arbitrariamente trasformati in vere e proprie regole. Al contrario, nella piena consapevolezza che qualsiasi intervento sul testo non può avvenire in modo meccanico, Alma Sabatini non aveva “imposto” soluzioni. Anzi, si era limitata a dire, per esempio, che «per quanto riguarda il problema complesso e di difficile soluzione del maschile non marcato, si potranno trovare spesso

delle soluzioni accettabili caso per caso» (1987: 103). E questo è proprio l'atteggiamento corretto da parte di chi pensa di intervenire su un testo: tenere conto del *tipo* di testo e della *parte* del testo che si intende modificare (intestazione, firma, corpo del testo); della esplicitezza o meno del genere del referente; della compresenza di più referenti; del tipo di destinatario; della funzione comunicativa, ecc. Qualsiasi intervento sui testi amministrativi deve salvaguardare anzitutto il loro livello di leggibilità e di efficacia comunicativa. Per intervenire sul linguaggio “discriminante” dei testi amministrativi quindi non è sufficiente inserire automaticamente forme femminili accanto alle corrispondenti maschili né sapersi districare nei meccanismi di assegnazione e di accordo di genere, ma è anche e soprattutto necessario conoscere *quando*, *come* e *dove* intervenire. In certi casi, come vedremo, all'esplicitazione delle forme maschili e femminili è preferibile proprio mantenere il maschile inclusivo, di lunga tradizione d'uso nel linguaggio amministrativo. Decidere, quindi, se sostituire o meno il maschile inclusivo nei testi che si rivolgono o si riferiscono a più referenti maschili e femminili, se usare forme maschili e femminili intere o in forma abbreviata, non può basarsi su regole standard, ma solo su un'attenta valutazione del testo sul quale si interviene. E talvolta, poi, non sono sufficienti singoli ritocchi formali ma è necessaria addirittura una riformulazione integrale del testo.

5. Il progetto *Genere e linguaggio*

Il progetto formativo *Genere e linguaggio*, promosso dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze e curato dalla sua vicepresidente Paola Mossuto, ha visto, prima di qualsiasi intervento sui testi, un'operazione di formazione di una rappresentanza del personale finalizzata alla costruzione di

specifiche competenze linguistiche attraverso la collaborazione con l'Accademia della Crusca. Il percorso formativo si è avvalso di due corsi che hanno visto la presenza di dipendenti titolari di posizioni organizzative, funzionari/e, dirigenti, articolati in una serie di incontri che hanno compreso una parte teorica e una di laboratorio. Sono state così affrontate, anche da angolazione prettamente teorica, questioni di lessico, morfologia, sintassi, linguistica testuale (tipi di testo; grado di vincolo interpretativo e di rigidità strutturale; coesione e coerenza; formazione delle parole; assegnazione e accordo di genere, ecc.) affinché le singole osservazioni e proposte sull'uso concreto della lingua potessero essere ricondotte a un quadro generale attraverso il quale discuterle, motivarle, respingerle con cognizione di causa. Il lavoro di laboratorio, effettuato su cinquanta testi selezionati e forniti dalle stesse persone che hanno partecipato ai corsi, si è basato così su scelte non più improvvisate, seppur fatte in buona fede, ma motivate, derivate da un processo di valutazione delle caratteristiche del testo, del processo comunicativo in cui era inserito, e di tutte quelle variabili che suggeriva la riflessione teorica.

I risultati raggiunti da parte di coloro che hanno partecipato ai due corsi pilota vorrebbero diventare un punto di riferimento per tutti e tutte coloro che lavorano con il linguaggio amministrativo all'interno dell'istituzione comunale. Per questo, sebbene l'intervento sui testi non possa prescindere da una opportuna e adeguata attività formativa che permetta a coloro che vi partecipano l'acquisizione di competenze specifiche, ho accettato volentieri l'invito del Comitato Pari Opportunità a fornire alcune indicazioni di massima con le quali potranno confrontarsi tutti e tutte coloro che sono interessati, e interessate, a che l'istituzione nella quale lavorano adotti un linguaggio il più possibile non discriminante attraverso la valorizzazione della presenza femminile.

Nel capitolo seguente (6) propongo quindi alcune riflessioni sull'uso del linguaggio di genere nei testi amministrativi e, in particolare, sull'uso del genere grammaticale femminile in riferimento alle donne per ciò che riguarda le denominazioni relative ai ruoli professionali o istituzionali che esse ricoprono. All'indicazione dei requisiti minimi necessari per affrontare il lavoro sui testi (6.1) e di alcune strategie d'intervento che permettono di conciliare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con la leggibilità e trasparenza dei testi richieste dalla loro primaria funzione comunicativa (6.2), seguiranno due proposte di revisione di testi elaborate durante i due corsi di formazione (6.3).

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

6.1 Requisiti minimi

Per affrontare consapevolmente qualsiasi intervento sui testi è richiesto il possesso di alcuni “requisiti minimi” tra i quali la conoscenza, almeno nelle loro linee generali, di alcune questioni linguistiche. All'interno del (per)corso di formazione è quindi utile, per esempio, riflettere su:

(a) Uso e distribuzione del genere grammaticale.

In italiano il genere grammaticale dei nomi è comunemente congruo con il genere biologico del referente (cioè il sesso della persona alla quale ci si riferisce): i termini che si riferiscono a un essere femminile sono di genere grammaticale femminile e quelli che si riferiscono a un essere maschile sono di genere

grammaticale maschile.⁸ L'articolo "concorda" per quanto riguarda il genere (e il numero) con il nome al quale si riferisce, quindi così come si dice *la maestra* e non *la maestro* si dirà *la ministra* e non *la ministro*. **Non c'è nessuna ragione di tipo linguistico per riservare ai nomi di professione e di ruoli istituzionali un trattamento diverso.**

La non congruenza fra genere biologico del referente e genere grammaticale indebolisce la compattezza strutturale del testo e può provocare difficoltà nella sua comprensione. Nell'esempio seguente *il ministro* è di genere maschile anche se si riferisce a una donna (*Elsa Fornero*), ma il pronome *la* (chiamarla) è femminile e, infine, *il ministro* è ancora maschile:

Letto questo messaggio, su diversi blog si trovano post che puntano il dito contro *il ministro Elsa Fornero*, per esempio qui e qui, *rea* di aver voluto censurare la Dpl di Modena (...). Mi è sembrato utile chiamarla subito per un rapido chiarimento. *Il ministro*, che oggi stava lavorando da casa a Torino, era al corrente e mi ha risposto (*La Stampa*, 13.4.2012)

Sapere che l'assegnazione e l'accordo di genere in italiano, come in altre lingue, non avvengono secondo meccanismi casuali, ma si collegano a regole (semantiche e formali) di portata generale, permette di affrontare con maggiore consapevolezza i casi di conflitto fra genere grammaticale di un nome e genere biologico del referente che si hanno, per esempio, in espressioni come "la ministro" o "il ministro Elsa Fornero", ecc.⁹

⁸ Le poche eccezioni, come per esempio *guardia*, *sentinella*, *vedetta* che sono di genere grammaticale femminile anche se si riferiscono tradizionalmente a uomini, sono del tutto ininfluenti per quanto riguarda il sistema. .

⁹ Si vedano in particolare i saggi di Anna M. Thornton 'L'assegnazione del genere' e di Cecilia Andorno 'Accordo di genere e animatezza nell'uso del sistema pronominale italiano: ipotesi per uno studio' nel volume a cura di Luraghi e Olita, 2006, rispettivamente pp. 54-71 e 124-142.

(b) Formazione delle parole.

Il lessico dell'italiano prevede sia un repertorio ormai radicato di forme femminili, sia una serie di neoformazioni. Ricordo che la maggior parte dei nuovi termini femminili per professioni o ruoli istituzionali si è “modellata” su quanto ha proposto Alma Sabatini (1987):

- i termini *-o*, *- aio/-ario* mutano in *-a*, *- aia/-aria*
es. *architetta, avvocat(a), chirurga, commissaria, deputata, impiegata, ministra, prefetta, notaia, primaria, segretaria (generale), sindaca*
- i termini *-iere* mutano in *-iera*
es. *consigliera, infermiera, pioniera, portiera*
- i termini in *-sore* mutano in *-sora*
es. *assessora, difensora, evasora, oppressora, revisora, etc.*
- i termini in *-tore* mutano in *-trice*
es. *ambasciatrice, amministratrice, ispettrice, redattrice, senatrice*

Nei casi seguenti la forma del termine non cambia e si ha soltanto l'anteposizione dell'articolo femminile:

- termini in *-e* / *-a*
es. *custode, giudice, interprete, parlamentare, preside, poeta, vigile*
- forme italianizzate di participi presenti latini
es. *agente, dirigente, inserviente, presidente, rappresentante*
- composti con capo-
es. *capofamiglia, caposervizio.*

Tuttavia, a differenza di quanto suggerito da Alma Sabatini propongo di conservare le forme in *-essa*, es. *dottoroessa, professoressa*, e altre forme, come *direttrice*, che sono attestate da una lunga tradizione, sono ancora pienamente in uso, e sembrano proprio

per queste ragioni preferibili alle “nuove” forme *dottora, poeta, professoressa e direttrice*, suggerite da Sabatini.

(c) “Tipi” di testo e relative “strategie” testuali

I testi in dotazione alle amministrazioni comunali comprendono una grande varietà di forme testuali, dal modulo all’ordinanza, dalla determinazione alle lettere personali. Chi intende redigere o riscrivere un testo deve essere consapevole delle sue caratteristiche specifiche e scegliere, anche per quanto riguarda l’uso del genere, una strategia (v. 6.2) appropriata e che non contrasti con l’esigenza di chiarezza, leggibilità e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo.

6.2 Strategie d’intervento

Le strategie qui descritte esaminano i casi in cui si voglia intervenire sull’uso del genere maschile in riferimento a una o più persone.

6.2.1 Uso del genere grammaticale in riferimento a una persona definita

Come regola generale si suggerisce di usare sempre il genere grammaticale maschile o femminile congruo con il genere biologico della persona alla quale si fa riferimento: se la referente è una donna è necessario usare sempre il genere femminile e non maschile (sia che sia specificata con nome e cognome sia che non lo sia) nel corpo del testo, nell’intestazione, nell’indirizzo, nelle formule d’esordio, nella firma e, dove presente, nell’oggetto:

intestazione: *Al signor/dottor/architetto XY* oppure *Alla signora/dottoressa/architetta XY*;

formula d’esordio: *Egregio avvocato XY* oppure *Egregia avvocatessa XY*;

firma: *Il responsabile del procedimento* oppure *La responsabile del procedimento*;

oggetto: *Nomina del sig XY alla carica di consigliere comunale* oppure *Nomina della signora XY alla carica di consigliera comunale*.

Si veda l'esempio seguente tratto da una determinazione:

Dato atto che con DD n. 3872 del 29.04.2010 è stato attribuito alla dipendente (...) con il coinvolgimento della Dirigente del Servizio..., Dott.ssa....

6.2.2 Uso del genere in riferimento a più persone

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

(a) strategia di visibilità del genere femminile

- uso simmetrico del genere, cioè esplicitazione della forma maschile e femminile es. *tutti i consiglieri e tutte le consigliere prendano posto nell'aula*, anche in forma grafica abbreviata, es. *tutti/e i/le consiglieri/e prendano posto nell'aula*

(b) strategia di oscuramento di entrambi i generi

- perifrasi che includano espressioni prive di referenza di genere, es. *persona, essere, essere umano, individuo, soggetto*
- riformulazione con nomi collettivi o che si riferiscono al servizio, es. *personale dipendente/docente, magistratura, direzione, corpo docente/insegnante, segreteria, presidenza, servizio di assistenza, utenza, consiglio, personale*

- riformulazione con pronomi relativi e indefiniti, es. *chi/ chiunque arrivi in ritardo*

Il genere può essere “oscurato” anche attraverso strategie di tipo sintattico:

- uso della forma passiva, che permette di non esplicitare l’agente dell’azione, es. *La domanda deve essere presentata* invece di *I cittadini e le cittadine devono presentare la domanda*
- uso della forma impersonale, es. *Si entra uno alla volta* invece di *Gli utenti devono entrare uno alla volta*

La scelta fra le due strategie, visibilità o oscuramento, dipende da una serie di fattori: l’intenzione comunicativa, il tipo di testo, la sua struttura, la sua lunghezza, l’importanza che assume l’esplicitazione del genere, la ricorrenza dei termini (cioè quante volte compaiono nello stesso testo) e molti altri. In alcuni casi, per esempio nei bandi di concorso, è opportuno scegliere il maschile inclusivo, magari aggiungendo una nota, per esempio *I termini maschili usati in questo testo si riferiscono a persone di entrambi i sessi* oppure, nel caso di offerte di lavoro, *Le offerte di lavoro sono valide sia per uomini che per donne*. Si raccomanda la massima coerenza nella scelta della strategia: per esempio se si opta per l’uso simmetrico è necessario mantenerlo per tutto il testo. Una valutazione preliminare delle caratteristiche del testo è quindi imprescindibile per qualsiasi intervento di revisione.

6.2.2.1 Riferimento a più persone definite

Se il riferimento è a più persone definite, che appartengono a categorie chiaramente individuate, si suggerisce di adottare il trattamento simmetrico, cioè di usare la forma maschile e la forma femminile in tutte le parti del testo: intestazione, indirizzo,

formule d'esordio, firma e, dove presente, nell'oggetto. Si consiglia la forma estesa

Costituzione con D.G. n. 378/248 del 13.05.2003, di un "Fondo Rimborsi" a favore **dei cittadini e delle cittadine** residenti nel territorio del Comune di Firenze

Se la forma del termine è uguale al maschile e femminile, e ciò accade per i sostantivi che al singolare escono in *-e* e al plurale in *-i*, è possibile l'uso della forma abbreviata, cioè con i due articoli o preposizioni articolate separate da una barra e seguiti dalla forma plurale:

Ai/Alle Dirigenti

L'accordo di aggettivi, participi e pronomi è di norma al maschile:

iniziative, servizi ed attività di supporto in ambito scolastico ed extrascolastico volti all'integrazione di **alunni e alunne** in situazione di handicap, disagio e /o svantaggio **compresi** nella fascia di età 3/14 anni

6.2.2.2 Riferimento a più persone "non definite"

Negli avvisi, nei comunicati stampa, e in genere quando si tratta di destinatari generici ai quali ci si rivolge più come gruppi di persone che come singoli individui può essere preferibile adottare una delle strategie di oscuramento viste in 6.2.2, per esempio l'uso di nomi collettivi (es. *personale*):

Le persone che parteciperanno saranno accompagnate da **personale volontario** e da dipendenti dell'Università dell'Età Libera. Ogni partecipante (...)

6.3 Esempi di revisione

Sono proposti qui di seguito due esempi del lavoro di revisione svolto negli incontri tenuti per i due corsi di formazione nell'ambito del progetto *Genere e linguaggio*. Di entrambi viene fornito il testo nella forma originale e la proposta di riscrittura. Dalla loro descrizione sarà possibile ricavare un'idea del tipo di discussione avviata durante gli incontri e del buon livello di competenza raggiunto dalle persone che vi hanno partecipato.

6.3.1 Prendiamo in esame una domanda di ammissione ai permessi in forma di modulo rivolta a persone portatrici di handicap che presenta il maschile inclusivo nell'intestazione e l'uso della sola forma maschile nella firma:

Mod. 24	
Domanda di ammissione ai permessi art. 33 L. 104/92 (per lavoratori portatori di handicap in stato di gravità)	
Data _____	Alla Direzione Organizzazione Servizio Amministrazione del Personale – SEDE
Il/La sottoscritto/a _____ (matr. _____) nato/a a _____ il _____ residente a _____ in _____ dipendente del Comune di Firenze con il profilo professionale di _____ Cat _____ con contratto a tempo: determinato <input type="checkbox"/> indeterminato <input type="checkbox"/> dal _____ al _____ part-time <input type="checkbox"/> full-time <input type="checkbox"/> in servizio presso la Direzione _____ Tel _____ essendo stato riconosciuto portatore di handicap in situazione di gravità dalla competente commissione sanitaria,	
C H I E D E	
Di poter fruire dei benefici previsti dall'art. 33 L. 104/92, con le seguenti modalità: <input type="checkbox"/> tre giorni mensili di permesso retribuito; <input type="checkbox"/> due ore di permesso giornaliero retribuito.	
A tal fine allega certificato ASL competente, attestante situazione di handicap grave accertata ai sensi del comma 1 art. 4 L. 104/92 (in originale o copia autentica).	
Firma del richiedente _____	
Per presa visione: Il Dirigente responsabile della struttura di assegnazione _____	

Le strategie di intervento che abbiamo visto in 6.2 includono il mantenimento del maschile inclusivo, il trattamento simmetrico attraverso l'aggiunta della forma femminile, o l'oscuramento del genere. Delle tre sembra qui preferibile la seconda, cioè il trattamento simmetrico, perché permette di mettere in evidenza chiaramente che la categoria interessata è anche quella femminile:

Domanda di ammissione ai permessi art. 33 L. 104/92
(per lavoratori/**lavoratrici** portatori/**portatrici** di
handicap in stato di gravità)

La forma estesa *lavoratrici* e *portatrici* conferisce ai due termini di genere femminile una visibilità uguale a quella dei corrispondenti termini di genere maschile. In alternativa è possibile usare solo i corrispondenti suffissi femminili:

Domanda di ammissione ai permessi art. 33 L. 104/92
(per lavoratori/**trici** portatori/**trici** di handicap in stato
di gravità)

In questo caso tuttavia “manca” la parte dei due termini femminili che porta il significato e tutta l'informazione è lasciata al suffisso (*-trici*), mentre i termini maschili compaiono nella loro interezza (*lavoratori* e *portatori*). Per questo si è preferito la forma estesa.

L'uso di forme abbreviate attraverso altri espedienti grafici, come per esempio l'inserimento dell'asterisco al posto della desinenza per indicare che si intende sia la forma maschile sia quella femminile, es. *ragazz** anziché *ragazzo/ragazza* o *ragazzo/a*, è da evitare perché può ostacolare la lettura e la comprensione del testo.

Il trattamento simmetrico rappresenta una strategia da adottare solo in testi brevi o che non richiedono molte ripetizioni

delle due forme perché queste appesantiscono notevolmente i testi stessi. L'accordo di aggettivi, sostantivi, forme participiali, pronomi in posizione predicativa è preferibilmente al maschile. Le eccezioni sono limitate a testi brevissimi nei quali si intende enfaticamente la presenza di uomini e donne oppure, come in questo caso, a testi che hanno una struttura corrispondente a quella di un modulo.

Al termine della discussione e delle operazioni di revisione la proposta di riscrittura del testo è la seguente:

Mod. 24

Domanda di ammissione ai permessi art. 33 L. 104/92
(per lavoratori/**lavoratrici** portatori/**portatrici** di handicap in stato di gravità)

Data _____

Alla Direzione Organizzazione
Servizio Amministrazione del Personale – SEDE

Il/La sottoscritto/a _____ (matr. _____) nato/a a _____

il _____ residente a _____ in _____

dipendente del Comune di Firenze con il profilo professionale

di _____ Cat _____

con contratto a tempo: determinato ☐ indeterminato ☐ dal _____ al _____

part-time ☐ full-time ☐ in servizio presso la Direzione _____ Tel _____,

essendo stato/a riconosciuto/a portatore/**portatrice** di handicap in situazione di gravità dalla competente commissione sanitaria,

C H I E D E

Di poter fruire dei benefici previsti dall'art. 33 L. 104/92, con le seguenti modalità:

☐ tre giorni mensili di permesso retribuito;

☐ due ore di permesso giornaliero retribuito.

A tal fine allega certificato ASL competente, attestante situazione di handicap grave accertata ai sensi del comma 1 art. 4 L. 104/92 (in originale o copia autentica).

Firma del/**della** richiedente

Per presa visione:

Il/La Dirigente responsabile della struttura di assegnazione

6.3.2 Vediamo ora un'interrogazione che presenta l'uso del maschile inclusivo nel corpo del testo:

PRESO ATTO che in data 15.3.2011 il Senato ha approvato a larga maggioranza un decreto legislativo sulle quote rosa nei CdA delle società quotate in borsa; [...] CONSTATATO, inoltre, che il Consiglio Comunale nella seduta dell'11 giugno 2007 ha approvato la delibera n. 402 che modifica l'articolo 3.3 in considerazione del fatto che, nonostante quanto previsto dal regolamento sulla nomina dei rappresentanti, in quel periodo negli enti nelle associazioni e nelle società partecipate, su un totale di circa 202 rappresentanti nominati dal Comune, le donne erano poco più del 16% e di queste all'interno delle società per azioni la rappresentanza femminile di nomina comunale si riduceva a poco più del 10%, integrando così l'articolo 3.3 *“Nei casi in cui le nomine e le designazioni da effettuare siano in numero dispari, si provvederà a garantire il rispetto della proporzione suddetta all'interno di analogo organismo di successiva scadenza”*.

CONSIDERATO che il Consiglio Comunale l'11 giugno 2007 ha approvato anche un ordine del giorno il n. 487, collegato a suddetta delibera, che impegna il Sindaco a produrre ogni anno, in concomitanza della presentazione del rendiconto consuntivo, il quadro delle nomine effettuate nell'anno, diviso per genere

Interroga il Sindaco per sapere

- Il numero dei rappresentanti nominati dal Comune presso enti, aziende e istituzioni;
- Se per tali nomine ha rispettato le condizioni di pari opportunità previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e dagli indirizzi riportati nel regolamento approvato dal Consiglio Comunale. In caso negativo si chiede di conoscere le motivazioni di tali scelte;
- Come intende procedere per le future nomine e se ha intenzione di rivedere il regolamento per gli indirizzi e la nomina dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende e istituzioni;
- Se nella presentazione del rendiconto consuntivo pensa di dar attuazione all'O.d.G. n. 487/2007 approvato dal Consiglio Comunale presentando le nomine effettuate nell'anno precedente divise per genere;
- Se intende sensibilizzare da subito i CdA di enti, aziende e istituzioni affinché venga attuata prima ancora dell'entrata in vigore della normativa una sostanziale pari opportunità di genere. [...]

Delle strategie viste in 6.2 viene escluso sia il mantenimento del maschile inclusivo sia qualsiasi altra strategia di oscuramento che costringerebbe a cancellare un termine, “rappresentantù”, che nel linguaggio amministrativo ha un valore quasi “tecnico”. Proviamo quindi a adottare il trattamento simmetrico e a sostituire il maschile con entrambe le forme, maschile e femminile. In

questo caso *rappresentanti* è una forma che vale sia per il maschile sia per il femminile plurale e la specificazione del genere è affidata all'articolo. È possibile scegliere se ripetere il sostantivo o introdurre solo la preposizione articolata femminile accanto a quella maschile: *dei/delle rappresentanti*. L'accordo di eventuali aggettivi, pronomi, participi è al maschile ma se il testo, come in questo caso, prevede poche ripetizioni e si intende sottolineare la referenza ai due generi, è possibile declinarli in forma abbreviata al maschile e femminile, come qui si è fatto per il participio "nominati". La proposta di riscrittura che risulta dalla discussione è la seguente:

PRESO ATTO che in data 15.3.2011 il Senato ha approvato a larga maggioranza un decreto legislativo sulle quote rosa nei CdA delle società quotate in borsa; [...] CONSTATATO, inoltre, che il Consiglio Comunale nella seduta dell'11 giugno 2007 ha approvato la delibera n. 402 che modifica l'articolo 3.3 in considerazione del fatto che, nonostante quanto previsto dal regolamento sulla nomina dei/**delle** rappresentanti, in quel periodo negli enti nelle associazioni e nelle società partecipate, su un totale di circa 202 rappresentanti nominati/e dal Comune, le donne erano poco più del 16% e di queste all'interno delle società per azioni la rappresentanza femminile di nomina comunale si riduceva a poco più del 10%, integrando così l'articolo 3.3 *"Nei casi in cui le nomine e le designazioni da effettuare siano in numero dispari, si provvederà a garantire il rispetto della proporzione suddetta all'interno di analogo organismo di successiva scadenza"*.

CONSIDERATO che il Consiglio Comunale l'11 giugno 2007 ha approvato anche un ordine del giorno il n. 487, collegato a suddetta delibera, che impegna il Sindaco a produrre ogni anno, in concomitanza della presentazione del rendiconto consuntivo, il quadro delle nomine effettuate nell'anno, diviso per genere

Interroga il Sindaco per sapere

- Il numero dei/**delle** rappresentanti nominati/e dal Comune presso enti, aziende e istituzioni;
- Se per tali nomine ha rispettato le condizioni di pari opportunità previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e dagli indirizzi riportati nel regolamento approvato dal Consiglio Comunale. In caso negativo si chiede di conoscere le motivazioni di tali scelte;
- Come intende procedere per le future nomine e se ha intenzione di rivedere il regolamento per gli indirizzi e la nomina dei/**delle** rappresentanti del Comune presso enti, aziende e istituzioni;
- Se nella presentazione del rendiconto consuntivo pensa di dar attuazione all'O.d.G. n. 487/2007 approvato dal Consiglio Comunale presentando le nomine effettuate nell'anno precedente divise per genere;
- Se intende sensibilizzare da subito i CdA di enti, aziende e istituzioni affinché venga attuata prima ancora dell'entrata in vigore della normativa una sostanziale pari opportunità di genere. [...]

7. Conclusioni

Le questioni relative all'uso del genere grammaticale maschile per referenti femminili e del maschile inclusivo richiedono dunque di essere considerate anche alla luce della teoria per poterne cogliere appieno le implicazioni sul piano testuale e comunicativo e operare di conseguenza scelte consapevoli. Se nel linguaggio quotidiano queste possono essere lasciate alla libertà individuale, per quanto riguarda il linguaggio amministrativo sarebbe preferibile adottare un'impostazione condivisa le cui linee applicative del resto sono già state tracciate anche da atti ufficiali e vanno nella direzione di dare visibilità alla presenza femminile. La prassi scrittoria molto variegata che emerge a proposito dell'uso del genere dall'esame della documentazione delle amministrazioni pubbliche è dovuta a una serie di fattori, quali la novità della proposta di intervenire sul linguaggio amministrativo che per la sua tradizione secolare presenta una certa cristallizzazione; l'esitazione a cambiare abitudini linguistiche consolidate (su tutte l'uso del maschile inclusivo); la difficoltà di intervenire sui testi senza il pieno possesso delle nozioni linguistiche necessarie; ecc. L'interesse per la questione che continua ad essere manifestato anche con un atteggiamento giustamente problematico e teso ad avere risposte certe (che mal si conciliano con l'uso della lingua!) da amministrazioni e istituzioni, anche in seguito al confronto con quanto accade in altre lingue europee, conferma che davvero in italiano «un nuovo fronte di crisi si è aperto col porsi delle questioni di genere» (F. Sabatini 2008: 10). D'altra parte lo sforzo compiuto da molte amministrazioni di affrontare la questione attraverso la formazione del loro personale incoraggia a sperare che l'applicazione dei numerosi suggerimenti raccolti dalla letteratura scientifica, e circolanti in vario formato all'interno degli uffici, avvenga in modo sempre più consapevole dell'importanza di conciliare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con la necessità di chiarezza e trasparenza richieste dalla comunicazione di tipo amministrativo.

BIBLIOGRAFIA

La bibliografia sulla questione è ormai molto ampia: mi limito pertanto a fornire solo le indicazioni relative ai lavori citati nel testo – che a loro volta contengono molte indicazioni bibliografiche – e a una raccolta di saggi, a cura di Sapegno (2010), che offre un interessante quadro del dibattito critico ancora assai vivace sulla relazione tra il linguaggio e la rappresentazione/costruzione della realtà.

Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche, 1993, Roma, Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Cortelazzo Michele, e Pellegrino Federica, 2003, *Guida alla scrittura istituzionale*, Roma-Bari, Laterza

Cortelazzo Michele, 2011, *Burocratese*, Portale *Treccani.it*,
http://www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/burocratese/cortelazzo.html

Fioritto Alfredo (a cura di), 1997, *Manuale di Stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, Bologna, ilMulino

Guida alla redazione degli atti amministrativi, 2011, Firenze, Ittig e Accademia della Crusca

Lepschy Giulio C., 1987, *Sexism and the Italian Language*, «The Italianist» VII, pp. 158-169

Luraghi Silvia e Olita Anna (a cura di), 2006, *Linguaggio e genere*, Roma, Carocci

Pari trattamento linguistico. Guida al trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione, 2012, Berna, Cancelleria federale, Servizi linguistici centrali, Divisione italiana

Robustelli Cecilia, 2000, *Lingua e identità di genere*, in «Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata», XXIX, pp. 507-527

Robustelli Cecilia, 2011, *Lingua, genere e politica linguistica nell'Italia dopo l'Unità*, in *Storia della lingua e storia dell'Italia unita. L'italiano e lo stato nazionale*, a cura di Nicoletta Maraschio, Silvia Morgana, Annalisa Nesi, Atti del IX Convegno dell'Associazione per la Storia della lingua italiana (Firenze, 2-4 dicembre 2010), Firenze, Cesati, pp. 587-600

Robustelli Cecilia, 2012, *Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico*, in *La buona scrittura delle leggi*, a cura di Roberto Zaccaria, Atti del convegno (Roma, 15.9.2011), Roma, Camera dei deputati, pp. 181-198

Robustelli Cecilia, 2012bis, *Uso della lingua e valorizzazione delle differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, in *La rivoluzione organizzativa. Le differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, a cura di Rita Biancheri, Collana *Studi di genere e pari opportunità*, Pisa, Plus – Pisa University Press, pp. 115-123

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

Sabatini Francesco, 2008, *La tempesta delle lingue*, Firenze, Cesati

Sapegno Maria Serena (a cura di), *Che genere di lingua?* Roma, Carocci, 2010

Appendice

Testi con proposta di riscrittura

I testi presentati in questa sezione, tratti dal sito del Comune di Parma, offrono un campione delle possibilità di intervento descritte nel paragrafo 6.2. delle Linee Guida. È essenziale sottolineare che, come si è visto, le strategie linguistiche di intervento sono più di una, e talvolta questo si verifica per uno stesso testo: come scegliere la più adatta? In base allo scopo comunicativo del testo, alla sua lunghezza e complessità, alla presenza di referenti definiti o indefiniti, ecc. Per valutare queste caratteristiche non è sufficiente basarsi sulla competenza che dà l'essere madrelingua, né su nozioni scolastiche ormai lontane, ma è necessaria una buona competenza linguistica, che comprenda anche la conoscenza di morfologia lessicale. Per questo che chi deve lavorare sui testi ha bisogno di una buona formazione. È escluso, infatti, l'intervento meccanico, cioè l'adozione della stessa strategia – comunemente l'affiancamento della forma femminile a quella maschile già presente – per qualsiasi testo si intenda modificare: sarebbe un comportamento molto pericoloso, che porterebbe a produrre versioni inutilmente complesse e faticose da leggere. La strategia da usare deve essere scelta volta per volta, valutando le caratteristiche del singolo testo. Ed è opportuno ricordare che sempre vincente è la riscrittura. Anche di questa strategia troveremo un esempio in questa raccolta di testi.

Intestazione e indirizzi

Ai/**alle** Consiglieri/**e**
Ai/
alle Dirigenti interessati/**e**
Al Coordinatore/**alla Coordinatrice**

Agli/**alle** insegnanti

Ai/**alle** Dirigenti
Dott.ssa ...
Ing. ...
Dott.ssa ...
Dott. ...

Agli/**alle** Assessori/**e**

Ai Lavoratori **e alle lavoratrici** Comunal
operanti nei Nidi e Scuole dell'infanzia

OGGETTO: Assemblea sindacale indetta dalla O.S. ***** per i Lavora-
tori **e le Lavoratrici** dei Servizi Scolastici/Educativi per Lunedì 23 feb-
braio dalle ore 16,30 alle 18,30

Esempi di intervento in vari tipi di testo

Testo 1_Lettera

Parma, 11.09.2017

Agli/**alle** Insegnanti in indirizzo

Gentilissimi/**e**,
l'occasione delle celebrazioni per i 2200 anni dalla fondazione della città di Parma ha favorito l'opportunità di approfondire la conoscenza degli aspetti culturali, materiali e storico-ar-
cheologici che hanno caratterizzato la regio Via Aemilia. Fra le iniziative nate all'interno del "Comitato Scientifico per le Ce-
lebrazioni dei 2.200 anni" segnaliamo alla vostra attenzione la mostra "Archeologia e Alimentazione nell'eredità di Parma

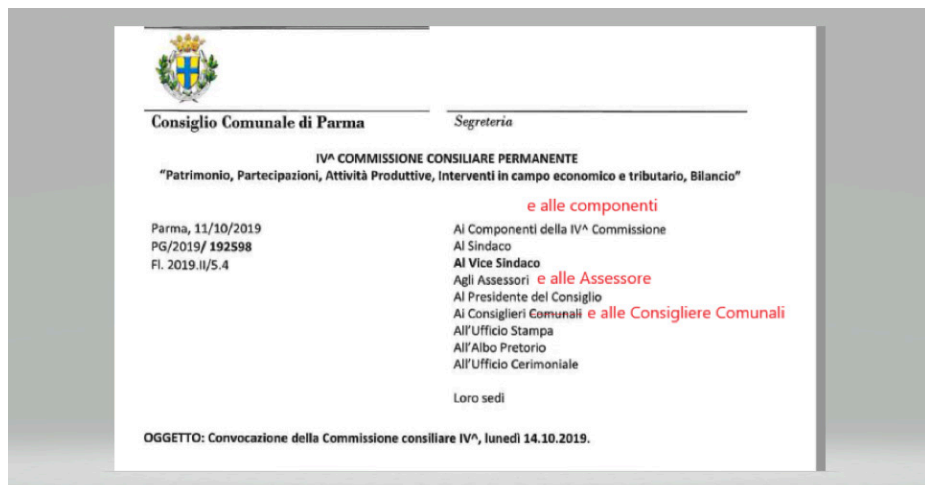
romana", organizzata dal Comune di Parma in collaborazione con Università di Parma, Complesso Monumentale della Pilotta e Gruppo Archeologico VEA.

La filosofia dell'esposizione, dove sono ripercorsi i momenti salienti dell'occupazione romana del territorio dalla fondazione di Parma al II secolo d.C., favorisce un approccio didattico e interattivo grazie alle potenzialità offerte dall'Archeologia Sperimentale e dagli strumenti multimediali e innovativi quali ologrammi, realtà aumentata e stimoli sensoriali.

Durante il periodo 9 Settembre - 22 Ottobre sarà possibile visitare la mostra, ad ingresso gratuito, nonché usufruire a tariffe dedicate delle visite guidate e dei laboratori didattici organizzati dagli Archeologi del Gruppo Archeologico VEA.

Al fine di presentare l'esposizione in tutti i suoi aspetti e illustrare il programma delle attività didattiche e laboratoriali è organizzata per sabato 16 Settembre alle ore 16.00 presso la Galleria San Ludovico, borgo del Parmigianino 2/a Parma, una giornata dedicata agli/alle Insegnanti di ogni ordine e grado, con visite guidate gratuite ad hoc e la possibilità di ricevere informazioni sulle attività autunnali.

Testo 2_ Convocazione consiliare



Testo 3_Avviso di selezione pubblica

EMILIAMBIENTE SPA

**AVVISO DI SELEZIONE PER LA COPERTURA DI UN POSTO A TEMPO PIENO E
INDETERMINATO DI UN/UNA "ADDETTO/A REGOLAZIONE".**

L'Azienda Emiliambiente spa indice una selezione per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di:
Un/una **"Addetto/a regolazione"**

Sono richieste: formazione universitaria di ambito economico-gestionale e buone competenze realizzative e relazionali. Ambiti e tipi di attività previsti:

Descrizione sommaria della posizione, delle competenze e attitudini richieste

Il candidato, dotato di formazione universitaria in ambito economico-gestionale, oltre che di buone competenze realizzative e relazionali, dovrà occuparsi principalmente di:

- presidio dati del sistema di qualità aziendale UNI EN ISO 9001 e dei sistemi di gestione aziendali (tra cui il Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. n.231);
- gestione, coordinamento ed invio delle raccolte dati ai soggetti richiedenti (ISTAT, Enti Soci, Regione ER, Ministeri, ecc.);
- attività di supporto per raccolta dati ATERSIR ed ARERA;
- presidio atti ufficiali relativi all'affidamento del Servizio Idrico Integrato;
- collaborazione per la realizzazione del fascicolo del bilancio di sostenibilità.

Testo 4_Determina

Parma 2 luglio 2018

Prot. n. 140532 II/10.5

Ai e alle Dirigenti

Ing. ...

Dott.ssa ...

Dott. ...

Ing. ...

Arch. ...

Dott. ...

Dott.ssa ...

E, p. c. Al Sindaco

Agli Assessori e alle Assessore

Alla dott.ssa ...

Al Segretario Generale

Dott. ...

Loro sedi

Oggetto: Aree Strategiche – sostituzione coordinatore Area Servizi alla Città per assenza dal servizio per un periodo ipoteticamente superiore ai 30 giorni.

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 30.03.2018 è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente nella quale sono previste le Aree Strategiche quali forme di coordinamento organizzativo interno istituite dalla Giunta su proposta del Direttore Generale;

Considerato che l'art. 3 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con la deliberazione di Giunta Comunale di cui sopra, stabilisce che spetta al Direttore Generale il conferimento di incarico di coordinatore di Area Strategica con provvedimento motivato ai dirigenti dotati di professionalità, capacità e attitudini adeguate alle funzioni da svolgere;

Richiamato il Decreto del Sindaco di Parma DSFP/ 2017 n. 44 prot. gen. 182295 II/1.17 del 30 /08/2017 con il quale ha conferito al sottoscritto l'incarico di Direttore Generale ed ha definito gli obiettivi di mandato;

Richiamata la propria direttiva prot. n. 86752 II/10.5 del 23 aprile 2018 con la quale disponeva oltre alla costituzione del Comitato di Direzione Strategica la nomina dei/delle dirigenti:

- Dott.ssa ... – quale ~~coordinatore~~ **coordinatrice** Area Servizi Interni
- Dott.ssa ... – quale ~~coordinatore~~ **coordinatrice** Area Città Creativa
- Dott. ... – quale coordinatore Area Città delle Persone
- Dott.ssa ... – quale ~~coordinatore~~ **coordinatrice** Area Servizi alla Città
- Ing. ... – quale coordinatore Area Città che Cambia
- Ing. ... – quale coordinatore Area Città del Futuro – Smart City

Richiamate le vigenti disposizioni del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi in merito alle modalità per la sostituzione dei dirigenti in caso di assenze dal servizio per periodi superiori ai 30 giorni;

Nel prendere atto del conferimento di incarico dirigenziale del Settore Sportello Attività Produttive ed Edilizia all'arch. Silvano ...

Considerata la probabile assenza dal servizio per un periodo superiore ai 30 giorni della dott.ssa Loretta ...;

DISPONE

Acquisita la disponibilità del dirigente interessato e sulla base delle competenze e delle esperienze curriculari, la nomina dell'arch. Silvano Carcelli in sostituzione della dott.ssa Loretta Aimi quale coordinatore dell'Area Servizi alla Città

Pertanto il Comitato di Direzione Strategica sarà così composto:


- Dott.ssa ... – quale ~~coordinatore~~ **coordinatrice** Area Servizi Interni
- Dott.ssa ... – quale ~~coordinatore~~ **coordinatrice** Area Città Creativa
- Dott. ... – quale coordinatore Area Città delle Persone
- Arch. ... – quale coordinatore Area Servizi alla Città
- Ing. ... – quale coordinatore Area Città che Cambia
- Ing. ... – quale coordinatore Area Città del Futuro- Smart City

A cui sono invitati permanenti il dirigente del Settore Sviluppo Organizzativo e Controllo Strategico, il Comandante di Polizia Municipale ed il Segretario Generale.

A disposizione per eventuali ed ulteriori chiarimenti, porgo cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Dott. Marco Giorgi

Testo 5_Avviso indagine mercato



Comune di Parma
Settore Cultura, Giovani e Sviluppo Strategico del Territorio

Prot. 192178
Fasc. VII.6.49

AVVISO DI INDAGINE DI MERCATO PER MANIFESTAZIONE DI INTERESSE

OGGETTO: Avviso esplorativo per l'affidamento di un servizio di supporto logistico e amministrativo relativo all'organizzazione del festival cinematografico "Parma Film Festival - Invenzioni dal vero" 2019 da espletarsi ex art. 36, comma 2, lett. A) del D.lgs 50/2016


SCADENZA PRESENTAZIONE CANDIDATURE ORE 12.00 DEL 21/10/2019

SI RENDE NOTO

Che il Comune di Parma, nel rispetto dei principi di cui all'art. 30, comma 1, e dell'art. 36, comma 1, del D.Lgs. 50/2016, intende acquisire preventivi per l'affidamento di un servizio Logistico amministrativo relativo all'organizzazione del festival cinematografico "Parma Film Festival - Invenzioni dal Vero" che si realizzerà con un anteprima il giorno 26 ottobre e si terrà dal 03 al 09 novembre prossimi, in collaborazione con diverse realtà del territorio che operano in campo cinematografico

Il presente Avviso è finalizzato esclusivamente a ricevere preventivi per favorire la partecipazione e la consultazione del maggior numero di **operatori economici**, in modo non vincolante per l'Ente.

Testo 6_Avviso Corsi di attività motoria



COMUNE DI PARMA

Corsi di attività motoria per persone over 55 - anno 2019/2020.

Premessa

L'Amministrazione Comunale – Settore Sociale in collaborazione con il Settore Sport promuove anche quest'anno la realizzazione di corsi di attività motoria over 55.

Tipologia

Sono previsti corsi di attività ginnica in genere, attività motoria a valenza preventiva (anche specificatamente finalizzata al recupero della motricità), nuoto, acquaticità, attività motoria in contesti termali, svolte in gruppo, sotto la guida di personale qualificato. (Nordik Walking e Percorsi Vita).

Iscrizione ai corsi

Possono iscriversi si coloro che sono in possesso dei seguenti requisiti:

- essere residenti nel Comune di Parma;
- avere compiuto il 55° anno di età;
- non essere in condizione lavorativa.

Testo 7 __Testo informativo

Centri Bambini e Famiglie

Questi servizi offrono ai bambini spazi e contesti dove poter giocare con coetanei e fare nuove esperienze esterne a quelle familiari, i genitori (o i nonni oppure le baby sitter) a loro volta hanno occasione di incontrare altre famiglie e osservare i loro figli mentre giocano. La frequenza del bambino è sempre pensata con la presenza di un accompagnatore.

Sono aperti due pomeriggi alla settimana dalle ore 15,30 alle ore 18,30 da Ottobre a Maggio, in piccoli gruppi stabili composti da un massimo di 13 bambini.

Le iscrizioni si aprono ogni anno a settembre e i posti sono assegnati fino ad esaurimento in ordine di arrivo.

ParmalInfanzia gestisce i Centri per Bambini e Famiglie presso **Arca e Gomitolo**.

Versione con interventi

Centri Bambini, Bambine e Famiglie

Questi servizi offrono ai bambini e alle bambine spazi e contesti dove poter giocare ~~con coetanei insieme~~ e fare nuove esperienze esterne a quelle familiari. ~~È previsto che siano accompagnati da una persona adulta (es. genitori, o i nonni, oppure le baby sitter) che avrà così a loro volta~~ hanno occasione di incontrare altre famiglie ~~e osservare i loro figli mentre giocano. La frequenza del bambino è sempre pensata con la presenza di un accompagnatore.~~

I Centri sono aperti due pomeriggi alla settimana dalle ore 15,30 alle ore 18,30 da Ottobre a Maggio, in piccoli gruppi stabili composti da un massimo di 13 ~~tra bambini e bambine~~.

Le iscrizioni si aprono ogni anno a settembre e i posti sono assegnati fino ad esaurimento in ordine di arrivo.

ParmalInfanzia gestisce i Centri per Bambini, **Bambine** e Famiglie presso Arca e Gomitolo.

Versione finale

Centri Bambini, Bambine e Famiglie

Questi servizi offrono ai bambini e alle bambine spazi e contesti dove poter giocare insieme e fare nuove esperienze esterne a quelle familiari. È previsto che siano accompagnati da una persona adulta (es. genitori, nonni, baby sitter) che avranno così occasione di incontrare altre famiglie.

I Centri sono aperti due pomeriggi alla settimana dalle ore 15,30 alle ore 18,30 da Ottobre a Maggio, in piccoli gruppi stabili composti da un massimo di 13 tra bambini e bambine.

Le iscrizioni si aprono ogni anno a settembre e i posti sono assegnati fino ad esaurimento in ordine di arrivo. ParmalInfanzia gestisce i Centri per Bambini, Bambine e Famiglie presso Arca e Gomitolo.

Testo 8__Testo informativo

IL SERVIZIO RISTORAZIONE SI PRESENTA

Il Servizio di ristorazione scolastica si occupa di preparare e distribuire i pasti che vengono consumati dai bambini e dagli alunni iscritti ai Servizi per l'Infanzia (Nidi e Scuole dell'Infanzia) e agli iscritti alle Scuole Primarie e Secondarie di 1° grado che ne abbiano necessità.

Il Servizio di Ristorazione nel Comune di Parma fornisce quotidianamente pasti a oltre 12.000 utenti.

Versione con interventi

IL SERVIZIO RISTORAZIONE SI PRESENTA

Il Servizio di ristorazione nel Comune di Parma si occupa di preparare e distribuire che vengono consumati dai bambini e dagli alunni iscritti ai Servizi per l'Infanzia (Nidi e Scuole d'Infanzia) e agli iscritti alle Scuole Primarie e Secondarie di 1° grado che ne abbiano necessità. Il servizio di ristorazione nel Comune di Parma fornisce quotidianamente pasti a oltre 12.000 utenti.

Versione definitiva con riscrittura

IL SERVIZIO RISTORAZIONE SI PRESENTA

Il Servizio di ristorazione nel Comune di Parma si occupa di preparare e distribuire oltre 12.000 pasti, di cui 2.000 per chi segue diete speciali, per le bambine e i bambini iscritti ai Servizi per l'Infanzia (Nidi e Scuole d'Infanzia) per le ragazze e i ragazzi iscritti alle Scuole Primarie e Secondarie di 1° grado che ne abbiano necessità. Il servizio di ristorazione scolastica è attivo a partire dal mese di settembre.

9_Testo informativo

Qualità e semplificazione

Home

Introduzione del Sindaco

La centralità del cittadino è oggi uno dei concetti base della Pubblica Amministrazione: si è progressivamente passati da una struttura orientata al puro rispetto delle norme, ad una finalizzata al soddisfacimento dei requisiti di efficacia, equità ed efficienza.

Tale organizzazione può e deve rispondere sempre meglio ai bisogni del cittadino-utente. In quest'ottica il punto di vista degli utenti è fondamentale per il miglioramento continuo.

La Carta dei Servizi rappresenta uno strumento di comunicazione atto ad implementare la qualità dei servizi erogati, anche attraverso una maggiore informazione e partecipazione attiva degli utenti destinatari dei servizi medesimi.

In linea generale, la Carta dei Servizi rappresenta quindi uno strumento di comunicazione istituzionale attraverso il quale il Comune di Parma si impegna a fornire ai propri portatori di interesse informazioni sempre più accessibili, immediate, trasparenti e complete, promuovendo la conoscenza dei servizi e i relativi standard qualitativi.

Ritengo che solo creando un canale di comunicazione personalizzato, incentrato sulle esigenze dei cittadini, sia possibile avviare una reale politica di ascolto e valorizzazione degli stessi caratterizzando il rapporto tra istituzione e cittadino sulla base di una reciproca fiducia e nell'ambito di una volontà e di un impegno condivisi per il bene delle persone, delle famiglie, della comunità e del territorio.

Versione con interventi

La centralità **del cittadino** è oggi uno dei concetti base della Pubblica Amministrazione: si è progressivamente passati da una struttura orientata al puro rispetto delle norme, ad una finalizzata al soddisfacimento dei requisiti di efficacia, equità ed efficienza.

Tale organizzazione può e deve rispondere sempre meglio ai bisogni del **cittadino-utente**. In quest'ottica il punto di vista **degli utenti** è fondamentale per il miglioramento continuo.

La Carta dei Servizi rappresenta uno strumento di comunicazione atto ad implementare la qualità dei servizi erogati, anche attraverso

una maggiore informazione e partecipazione attiva **degli utenti destinatari** dei servizi medesimi.

In linea generale, la Carta dei Servizi rappresenta quindi uno strumento di comunicazione istituzionale attraverso il quale il Comune di Parma si impegna a fornire ai **propri portatori di interesse** informazioni sempre più accessibili, immediate, trasparenti e complete, promuovendo la conoscenza dei servizi e i relativi standard qualitativi.

Ritengo che solo creando un canale di comunicazione personalizzato, incentrato **sulle esigenze dei cittadini**, sia possibile avviare una reale politica di ascolto e valorizzazione degli stessi caratterizzando il rapporto tra istituzione **e cittadino** sulla base di una reciproca fiducia e nell'ambito di una volontà e di un impegno condivisi per il bene delle persone, delle famiglie, della comunità e del territorio.

Versione definitiva - riscrittura

I cittadini e le cittadine sono oggi al centro delle attività della Pubblica Amministrazione, una struttura non più orientata al puro rispetto delle norme ma finalizzata a soddisfare i requisiti di efficacia, equità ed efficienza che il rapporto con la cittadinanza richiede.

Per rispondere sempre meglio ai bisogni alle necessità di cittadine e cittadini che utilizzano la Pubblica Amministrazione, è fondamentale conoscerne il punto di vista, soprattutto per quanto riguarda i servizi.

La Carta dei Servizi rappresenta uno strumento di comunicazione istituzionale attraverso il quale il Comune di Parma si impegna a fornire ai propri cittadini e cittadine, e a tutte e tutti coloro che sono interessati, informazioni sempre più accessibili, immediate, trasparenti e complete, promuovendo la conoscenza dei servizi e i relativi standard qualitativi.

Ritengo che solo creando un canale di comunicazione personalizzato, incentrato sulle esigenze dei cittadini e delle cittadine, sia possibile avviare con loro una reale politica di ascolto e valorizzazione, caratterizzando il rapporto tra istituzione e cittadinanza sulla base di una reciproca fiducia e nell'ambito di una volontà e di un impegno condivisi per il bene delle persone, delle famiglie, della comunità e del territorio.



COMUNE DI PARMA
SERVIZIO QUALITA' E SEMPLIFICAZIONE

QUESTIONARIO DI CUSTOMER SATISFACTION

1. Come è venuto/a a conoscenza dell'esistenza di questo Ufficio?

- a. ☐ dal portale istituzionale del Comune di Parma
- b. ☐ dai media (giornali, televisione, ecc....)
- c. ☐ da ~~un altro cittadino~~ **conoscenti**
- d. ☐ altro: _____

Questionario per la rilevazione della qualità percepita dai genitori

(anno 2018-2019)

I. Informazioni generali

Nome del Servizio sperimentale 0-6 che frequenta il suo bambino/ la sua bambina:

Da quanto tempo il suo bambino/ la sua bambina ha iniziato a frequentare il Servizio sperimentale 0-6 :
(mesi o anni):

Chi compila il questionario:

- ☐ madre
- ☐ padre
- ☐ entrambi
- ☐ altri

Nazionalità dei genitori del bambino/della bambina:

Genitore 1

- ☐ Italiana
- ☐ Comunità europea
- ☐ Extracomunitaria

Genitore 2

- ☐ Italiana
- ☐ Comunità europea
- ☐ Extracomunitaria

12_Modulo del Corpo di Polizia Locale - Reparto di Polizia Giudiziaria

La persona su indicata dichiara:

- nomino quale legale di fiducia l'avvocato/a _____ del Foro di _____ con studio in _____ tel _____

~~OVVERO~~ OPPURE

- Mi riservo di nominare un/a legale di fiducia.

13_Modulo Ufficio Anagrafe

All'Ufficio Anagrafe
del Comune di Parma

anagrafe@comune.parma.it

Richiesta di rettifica di dati personali

Il/La sottoscritto/a
nato/a a il
residente a in via n

14_Descrizione progetto

Finalità

Il progetto tratta il tema della "Protezione Civile", quanto mai attuale anche alla luce degli eventi estremi che hanno interessato il nostro territorio negli ultimi anni, ed ha come fine principale quello di sensibilizzare i bambini e le bambine, e indirettamente le famiglie, sulle tematiche del rischio e della tutela dell'ambiente.

Con "La Protezione Civile tra i banchi di scuola" si vuole quindi:

- promuovere la conoscenza del nostro pianeta, del concetto di rischio e del sistema di Protezione Civile;
- conoscere la storia del nostro territorio, le sue caratteristiche e i rischi naturali a cui è esposto;
- coinvolgere attivamente i bambini e le bambine nello studio dei fenomeni naturali;
- stimolare comportamenti più consapevoli e rispettosi nei confronti dell'ambiente attraverso la conoscenza, l'osservazione, il gioco e le emozioni.

Testo 15_Bando

OGGETTO: Assunzione con contratto a tempo indeterminato e pieno con decorrenza dal 16/09/2019, di n. 5 **Istruttori/Istruttrici Tecnici** di Polizia Municipale (cat. C), tramite scorrimento graduatoria.

PRESO ATTO che:

- Il candidato posizionato al 7° posto ha rifiutato l'assunzione, con nota prot. 151544 del 08/08/2019;
- Il candidato posizionato all'8° posto, ..., ha accettato l'assunzione con nota prot. 149222 del 05/08/2019;
- Il candidato posizionato al 9° posto è stato assunto in precedenza, poiché rientrante nella riserva ai sensi del D.Lgs. 66/2010;
- Il candidato posizionato al 10° posto ha rifiutato l'assunzione, con nota prot. 159959 del 28/08/2019;
- Il candidato posizionato all'11° posto, ..., ha accettato l'assunzione con nota prot. 149132 del 05/08/2019;
- Il candidato posizionato al 12° posto ha rifiutato l'assunzione, con nota prot. 149328 del 05/08/2019;
- Il candidato posizionato all'13° posto, ..., ha accettato l'assunzione con nota prot. 150636 del 07/08/2019;
- Il candidato posizionato all'14° posto, ..., ha accettato l'assunzione con nota prot. 152774 del 12/08/2019;
- Il candidato posizionato al 15° posto ha rifiutato l'assunzione, con nota prot. 160426 del 29/08/2019;
- Il candidato posizionato all'16° posto, ..., ha accettato l'assunzione con nota prot. 160620 del 29/08/2019;
- DATO ATTO che il responsabile del procedimento è individuabile

~~nella persona della Dott.ssa ...~~

PRESO ATTO che **il/la candidato/a classificato/a al**

- 7° posto ha rifiutato l'assunzione, con nota prot. 151544 del 08/08/2019;
- 8° posto ha accettato l'assunzione con nota prot. 149222 del 05/08/2019;
- 9° posto è stato assunto in precedenza, poiché rientrante nella riserva ai sensi del D.Lgs. 66/2010;
- 10° posto ha rifiutato l'assunzione, con nota prot. 159959 del 28/08/2019;
- 11° posto ... ha accettato l'assunzione con nota prot. 149132 del 05/08/2019;
- 12° posto ha rifiutato l'assunzione, con nota prot. 149328 del 05/08/2019;
- 13° posto ... ha accettato l'assunzione con nota prot. 150636 del 07/08/2019;
- 14° posto ... ha accettato l'assunzione con nota prot. 152774 del 12/08/2019;
- 15° posto ha rifiutato l'assunzione, con nota prot. 160426 del 29/08/2019;
- 16° posto ... ha accettato l'assunzione con nota prot. 160620 del 29/08/2019;

DATO ATTO che la responsabile del procedimento è la Dott.ssa ...