

ELENA PEPPONI¹

Inclusione delle pluralità di genere nella comunicazione istituzionale: la modulistica per carriere *alias* in alcuni atenei italiani

Abstract

The aim of this paper is to describe the relationship between new social issues concerning non-binary gender identities and their possible integration among institutional communication in Italian, the latter being a language with only two genders that does not allow to represent different identities from a grammatical point of view. In this paper, institutional communication in the Italian academic world will be explored, with a particular focus on *alias* identities. This is a special service that many universities offer to non-binary people in order to let them live a qualitative academic life by using the elected name and gender instead of the assigned-at-birth ones. The current structure of documents and modules about *alias* identities will be analysed, and some possible linguistic solutions will be explored that would be inclusive for non-binary people from a lexical and phrasal point of view rather than from a morpho-syntactic one.

1. *Introduzione*

In questo contributo si parlerà di carriera *alias*, ovvero di una «identità provvisoria, transitoria e non consolidabile» assegnata nelle università a chi ne fa richiesta, affinché la persona possa «vivere in un ambiente di studio sereno, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona»². Le persone che fanno richiesta di carriera *alias* sono di solito persone *gender variant*³; aderire alla carriera *alias* garantisce infatti il rilascio di un nuovo *badge* universitario e la sovrapposizione della nuova identità, quindi del nuovo nome e della nuova mail, alla carriera già maturata fino a quel momento – in caso di persona studente – o in generale all'anagrafica dell'individuo in caso di personale di ricerca, docente o tecnico-amministrativo.

¹ Università di Firenze.

² Cfr. <https://www.unive.it/pag/33440/carierealias> (ultima consultazione: aprile 2023).

³ Si tratta di un termine-ombrello usato per descrivere tanto le persone trans* binarie, quindi che non si riconoscono nel genere assegnato alla nascita e vogliono cambiarlo – ma sempre rimanendo nell'ottica di due soli generi, il maschile e il femminile –, quanto tutte quelle persone che invece contestano alla radice il concetto di genere come binario, ritenendo piuttosto che esso sia un *continuum* all'interno del quale potersi collocare in maniera flessibile (cfr. Croteu & Hoynes 2018, 275 e segg.).

Ogni ateneo che sceglie di garantire il servizio della carriera *alias* alla propria comunità lo fa secondo sue regole interne, poiché non esiste, a oggi, un rigido e condiviso protocollo a livello nazionale, ma solo delle generiche linee guida⁴. Questo comporta una produzione di modulistica e una comunicazione al riguardo interamente demandata alla sensibilità del singolo ateneo, che offre questo servizio con diverse modalità di attivazione, dunque producendo testi di volta in volta differenti. Tra l'altro, non vi sono regole generali neppure per quanto riguarda le tipologie di persone destinatarie: in alcuni atenei, infatti, solo la comunità studentesca può richiedere un'identità *alias*, mentre nella maggior parte delle università anche il personale docente, di ricerca o tecnico-amministrativo ne ha diritto.

Da un punto di vista prettamente linguistico, a mio avviso, le riflessioni sulla lingua della comunicazione istituzionale nell'ambito delle carriere *alias* possono solo parzialmente inserirsi nel filone di indagini sulla lingua di genere. I numerosi sforzi fatti negli ultimi vent'anni per la visibilità del femminile nella lingua della comunicazione istituzionale, infatti, sono stati promossi a partire da una concezione esclusivamente binaria, cioè da un retroterra culturale che afferma che i generi siano soltanto due, quello maschile e quello femminile. Trovandoci invece oggi a dover affrontare la questione di includere nella comunità accademica anche chi non si riconosce, in tutto o in parte, in questa dicotomia, si proporranno nel presente contributo alcune concrete soluzioni linguistiche per superare questa *impasse*, soluzioni che possono andare anche oltre quelle ormai consolidate per la lingua di genere binaria. In particolare, si analizzeranno alcuni moduli e regolamenti per la richiesta di attivazione della carriera *alias* cercando di comprendere quali sono i punti di forza di tali testi e quali i passaggi che sarebbe invece meglio modificare in ottica di una maggior rappresentatività, proponendo poi un testo come possibile base di lavoro per gli atenei che vogliano costruire una modulistica con un linguaggio ampio.

2. Le carriere *alias* nelle università tra accelerazioni e frenate

Attualmente in Italia è possibile attivare la carriera *alias* in 55 atenei su 65⁵. Nel momento in cui questo contributo viene rilasciato vi sono alcune ulteriori università che non offrono ancora questa opportunità, ma che ne hanno discusso e approvato l'inserimento nel Piano Azioni Positive o nel *Gender Equality Plan* di ateneo, da at-

⁴ Faccio riferimento alle *Linee Guida per gli Atenei Italiani sull'Implementazione della Carriera Alias*, pubblicate nel 2019 a cura del Gruppo di lavoro interdisciplinare della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Addabbo *et al.* 2019).

⁵ In Italia vi sono 65 atenei pubblici se si escludono le università private di qualsiasi natura, le Accademie di Belle arti, le Scuole superiori per mediatori linguistici indipendenti, gli atenei telematici. Sono incluse nel computo, invece, le Scuole superiori per mediatori linguistici inserite in contesti di università pubbliche, come le Scuole Superiori di Lingue Moderne per Interpreti e Traduttori dell'Università di Trieste e di quella di Bologna, ma anche i Politecnici e le Scuole Superiori di eccellenza che propongono percorsi di formazione e ricerca parzialmente autonomi (SISSA di Trieste, IUSS di Pavia, Scuola Normale Superiore e Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento *Sant'Anna*, queste ultime entrambe di Pisa).

tuare nel prossimo futuro⁶. È dunque plausibile che al momento della pubblicazione del presente contributo, o poco dopo, le statistiche possano subire qualche lieve modifica. In ogni caso, ogni ateneo che si è dotato del servizio ha messo a disposizione una quota di personale tecnico-amministrativo e docente per seguire le pratiche di richiesta, ha creato una modulistica o dei percorsi informatizzati di accesso personalizzati e ha cercato a modo proprio di dare risposte, anche linguistiche, alle identità di genere non binarie presenti nella comunità accademica.

A prescindere dal ruolo che ricoprono all'interno di quest'ultima, ciò che è importante sottolineare è che le persone che possono richiedere la carriera *alias* possono essere anche molto diverse tra loro proprio in termini di identità di genere: ciò, quindi, condiziona anche la scelta di un linguaggio il più possibile corretto per riferirsi a esse. Se, infatti, come abbiamo visto, nella comunità accademica vi possono essere persone trans* binarie, per le quali i due generi grammaticali dell'italiano sono sufficienti – basta solo adeguare le marche al genere di arrivo anziché a quello di partenza dell'individuo – è altrettanto vero che possono esservi anche molte persone non binarie che vorrebbero essere incluse superando la rigida logica a due. Vedremo, dunque, com'è possibile implementare strategie già in atto o fornire nuove alternative per garantire una comunicazione allo stesso tempo chiara e plurale.

3. *Comunicazione istituzionale universitaria, lingua di genere e carriere alias*

L'attenzione alla lingua di genere in Italia si è sviluppata a partire dai lavori di Alma Sabatini (1986; 1987) ed è proseguita fino ai giorni attuali con il preciso obiettivo di aumentare la visibilità dell'universo femminile nella lingua. Nondimeno, quest'esigenza è stata raccolta e promossa da più fronti anche nell'ambito del linguaggio amministrativo e istituzionale. Gli studi sulla comunicazione istituzionale in Italia hanno infatti avuto inizio e continuazione con lo scopo di razionalizzare e semplificare una lingua ritenuta troppo astratta e complessa⁷, ma non hanno mancato di esplorare nel dettaglio anche l'esigenza di includere il femminile nella comunicazione orientata alla cittadinanza⁸. Oggi, complici un mondo e un'università che cambiano e diventano sempre più multiformi, è possibile allargare lo spettro di indagine della comunicazione istituzionale anche oltre la lingua di genere maschile e femminile, com'è intenzione di questo articolo.

⁶ Si tratta dell'Università per stranieri di Perugia (cfr. <<https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/ateneo/cug-piano-azioni-21-23.pdf>>) e della Libera Università di Bolzano (cfr. <https://www.unibz.it/assets/Documents/Amministrazione-Trasparente/gender-equality-plan2022-2025_i.pdf>). Ultima consultazione di entrambi i documenti: aprile 2023.

⁷ In questo in questo solco si inseriscono lavori come quelli, tra gli altri, di Bombi (2013; 2015; 2021), Cortelazzo (2021), Cortelazzo & Pellegrino (2003), Fioritto (1997; 2009), Lubello (2017) e Vellutino (2018).

⁸ Si vedano, a tal proposito, i numerosi studi di Robustelli, che per prima ha sollevato la questione del femminile nella lingua istituzionale italiana (cfr. almeno Robustelli 2000; 2004; 2012a; 2012b; 2016a; 2016b; 2018; 2021). Diverse altre figure si sono poi occupate dell'argomento, con lavori quali Bacci Bonivento (2016), Cavagnoli (2013a; 2013b), Fiore (2019), Gheno (2019), Maestri (2017; 2019), Pacella (2015), Somma & Maestri (2020) e Pozzolo (2015).

Come campione di analisi per questo contributo ho scelto i testi prodotti dalle università pubbliche italiane dei territori del Triveneto⁹: Università degli studi di Trieste, Università degli studi di Udine e Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati per il Friuli-Venezia Giulia; Libera Università di Bolzano per la Provincia autonoma di Bolzano; Università degli studi di Trento per la Provincia autonoma di Trento; Università *Ca' Foscari* di Venezia, Università degli studi di Padova e Università degli studi di Verona per il Veneto.

Tra gli atenei analizzati, risulta che la Libera Università di Bolzano e la Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di Trieste non siano ad oggi dotate della carriera *alias*¹⁰, mentre tutte le altre sì. Per quanto riguarda la scelta delle persone destinatarie, mentre l'Università di Udine, quella di Trieste e quella di Trento consentono l'accesso alla carriera *alias* da parte di tutta la comunità accademica, la *Ca' Foscari* di Venezia, l'Università di Padova e quella di Verona ne permettono la richiesta solo da parte della platea studentesca. Risulta differente pure il canale di accesso a questo servizio: a Trento è possibile fare richiesta di attivazione della carriera *alias* attraverso la propria area privata del portale informatizzato di ateneo (fig. 1), mentre a Udine si deve prendere contatto personalmente con la figura tecnico-amministrativa preposta tramite una mail, a cui poi seguirà la firma di un accordo di riservatezza tra persona interessata e istituzione (fig. 2). Negli atenei di Trieste, *Ca' Foscari*, Padova e Verona la carriera *alias* si richiede invece previa compilazione di un modulo pubblicamente consultabile e scaricabile dai siti ufficiali delle università stesse (figg. 3, 4, 5 e 6).

Figura 1 - Richiesta della carriera *alias* attraverso il portale della persona studente, Università di Trento

UNIVERSITÀ DI TRENTO

Attivazione identità alias
Request for activation of the alias identity for UniTrento students

Informazione di carriera

- IDPersona: ██████████
- Matricola: ██████████
- Struttura: **Facoltà di Giurisprudenza (02D1)**
- Tipo corso: **Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni (LMS)**
- Corso di studi: **Giurisprudenza (0205P)**
- Stato carriera: **Attivo (A)**
- Motivo stato carriera: **Immatricolazione (1MM)**
- AA di ultima iscrizione: **2021/2022**
- Stato iscrizione: **Attivo (A)**
- Tipo iscrizione: **IC**
- Anno corso: **3**
- Anni fuori corso: **0**
- Percorso: **standard**
- Ordinamento: **Ordinamento 2011**
- Data di ultima verifica delle informazioni di carriera: **05 novembre 2021 16.27.16**
- Dati aggiornati al: **05 novembre 2021 17.28.18**

Aggiorna dati

Chiedo l'attivazione di una identità *alias* ex art. 3 comma 2 del Regolamento di Ateneo emanato con Decreto Rettoriale n. 489 di data 01/07/2020 *

A tal fine dichiaro di aver individuato come nome di scelta *

Mi impegno al rispetto della normativa in materia e delle disposizioni adottate dall'Università di Trento, definite nel "Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'identità *alias* per persone transgender o di genere non conforme" e nell'Accordo di riservatezza *

Salva Annulla

⁹ Dovendo scegliere alcune università come campione, la selezione è ricaduta sui territori del Triveneto per una mera questione di conoscenza diretta di alcuni atenei e dei loro regolamenti: ho infatti conseguito la laurea magistrale all'Università di Padova e il dottorato in consorzio tra l'Università di Udine e quella di Trieste.

¹⁰ Sebbene la Libera Università di Bolzano l'abbia inserita come obiettivo nel *Gender Equality Plan* di prossima realizzazione (cfr. nota 6).

Figura 2 - Pagina del sito web dell'Università di Udine

The screenshot shows the website of the University of Udine. At the top, there is a navigation menu with links for 'HOME', 'ATENE0', 'DIDATTICA', 'RICERCA', 'SERVIZI', 'TERRITORIO E SOCIETÀ', and 'INTERNATIONAL'. Below this, a breadcrumb trail reads: 'home -> didattica -> area servizi studenti -> servizi studenti -> diritto allo studio -> Identità di genere in transizione'. The main heading is 'Identità di genere in transizione'. Underneath, there is a sub-heading 'Identità alias - modalità di gestione'. The page is divided into three sections: 'Premessa', 'Identità alias', and 'Procedura'. Each section has a circular icon to its right. The 'Premessa' section discusses the university's commitment to inclusive environments. The 'Identità alias' section explains the procedure for obtaining an alias. The 'Procedura' section details the steps for requesting an alias, including contact information for the Didattica and Segreteria Studenti offices.

Figura 3 - Modulo per la richiesta di attivazione della carriera alias, Università di Trieste



Allegato A1

**ACCORDO DI RISERVATEZZA
TRA**

L'Università degli Studi di Trieste, sede legale piazza Europa 1, denominata di seguito, per brevità, "Università", nella persona _____, all'uopo autorizzata alla sottoscrizione del presente accordo, con Decreto del Rettore n. _____ del _____

E

La persona _____, nata a _____ (____) il gg/mm/aaaa, Codice Fiscale _____, residente a _____ (____) in Via _____ n. _____; C.A.P. _____, domiciliata per il presente atto a _____ (____), in Via _____, nel seguito, per brevità chiamata "richiedente".

Figura 4 - Modulo per la richiesta di attivazione della carriera alias, Università Ca' Foscari, Venezia

ACCORDO CONFIDENZIALE

Visto l'art. 8 del Regolamento carriere studenti dell'Università Ca' Foscari Venezia, emanato con D.R. n. 4 del 07/01/2014, modificato con D.R. n. 552 del 02/07/2015, con D.R. n. 877 del 26/10/2015, con D.R. 411 n. del 01/07/2016, con D.R. n. 787 del 02/11/2017 e con D.R. n. 235 del 14/03/2018;

Considerata la richiesta avanzata da....., nato/a ila, di attivazione di una "carriera alias", mediante attribuzione di una identità provvisoria avente validità unicamente all'interno dell'Università Ca' Foscari Venezia a tutela della sua persona in questa delicata fase di transizione, nonché di concessione del corrispondente tesserino di riconoscimento;

Vista la documentazione amministrativa e medico – diagnostica presentata dal richiedente, attestante l'intrapreso percorso psicoterapeutico e medico finalizzato all'eventuale riassegnazione del sesso;

Preso atto chedichiara, per i soli effetti di questo accordo, di aver individuato come nome di scelta.....;

TRA

....., nato/a a il, C.F....., residente in,via.....,cap.....

e-mail, matricola n., di seguito denominato "il richiedente",

E

L'Università Ca' Foscari Venezia, codice fiscale 80007720271, nel seguito indicata anche come "Università" o "Ateneo", rappresentata per il presente atto dalla Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti (ADiSS), dott.ssa Francesca Magni, nata a Camerino (MC) il giorno 08.06.1959, domiciliata per il presente atto presso la sede dell'Ateneo in Venezia, Dorsoduro 3246,

Figura 5 - Modulo per la richiesta di attivazione della carriera alias, Università di Padova

RICHIESTA ATTIVAZIONE CARRIERA ALIAS

Al Rettore dell' Università
degli Studi di Padova

Il/La sottoscritto/a _____

CF _____ nato/a a _____ il giorno _____

residente in _____

domicilio (se diverso dalla residenza) _____

indirizzo mail _____

recapito telefonico _____

Iscritto/a al corso di laurea _____, matricola _____,

Chiede l'attivazione della carriera "Alias" in quanto ha intrapreso un percorso di rettificazione di sesso ai sensi della legge 164/1982, indicando " _____ " come nome prescelto per l'identità alias.

Allega alla presente:

- fotocopia del documento d'identità personale (obbligatorio)
- documentazione medico diagnostica attestante diagnosi di disforia di genere e inizio del percorso di riattribuzione
- 2 fototessera

Dichiara inoltre di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati), che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa, così come riportato al seguente indirizzo: <http://www.unipd.it/privacy>

Figura 6 - Modulo per la richiesta di attivazione della carriera alias, Università di Verona



UNIVERSITÀ
di VERONA

ACCORDO DI RISERVATEZZA

Richiamato il Decreto Rettorale n. _____ con cui è stato emanato il “Regolamento per gli studenti”, al fine di tutelare il benessere psico-fisico del/della richiedente e di garantire un ambiente di studio inclusivo;

Considerata la richiesta presentata da _____, nato/a a _____, il _____, di attivazione di una carriera alias, mediante attribuzione di una identità provvisoria avente validità unicamente all'interno dell'Ateneo, al fine di consentirgli/le il concreto esercizio della propria autodeterminazione di genere; Preso atto che _____ dichiara, per i soli effetti del presente accordo, di aver individuato come nominativo alias _____;

TRA

L'Università di Verona, nella persona del prof. Lorenzo Bemini all'uopo autorizzato alla sottoscrizione del presente accordo, con Decreto del Rettore del 3 novembre 2014, rep.n.2685/2014 – prot. n. 71158, denominata di seguito “Università”

E

_____, nata/o a _____,
il _____, domiciliato/a per il presente atto a _____ -
via/piazza _____, n. _____,
studente presso corso di studi _____,
matricola n. _____, di seguito denominato “il/la richiedente”,

4. *Il linguaggio della modulistica per carriere alias*

4.1 Inclusion binaria e non binaria

Nei moduli e nei regolamenti per l'attivazione della carriera *alias*, l'inclusione linguistica binaria è materia pressoché acquisita. I testi visti finora (figg. 3-6) utilizzano quasi sempre come tecnica di inclusione la forma sdoppiata maschile/femminile, anche se in alcuni passaggi troviamo ancora qualche incertezza e oscillazione tra *splitting* e forme del maschile sovraesteso, come si vede in fig. 7 nelle parti sottolineate.

Figura 7 - *Accordo confidenziale e regolamento, Università Ca' Foscari, Venezia*

ACCORDO CONFIDENZIALE

Visto l'art. 8 del Regolamento carriere studenti dell'Università Ca' Foscari Venezia, emanato con D.R. n. 4 del 07/01/2014, modificato con D.R. n. 552 del 02/07/2015, con D.R. n. 877 del 26/10/2015, con D.R. 411 n. del 01/07/2016, con D.R. n. 787 del 02/11/2017 e con D.R. n. 235 del 14/03/2018;

Considerata la richiesta avanzata da....., nato/a ila, di attivazione di una "carriera alias", mediante attribuzione di una identità provvisoria avente validità unicamente all'interno dell'Università Ca' Foscari Venezia a tutela della sua persona in questa delicata fase di transizione, nonché di concessione del corrispondente tesserino di riconoscimento;

Vista la documentazione amministrativa e medico – diagnostica presentata dal richiedente, attestante l'intrapreso percorso psicoterapeutico e medico finalizzato all'eventuale riassegnazione del sesso;

Preso atto chedichiara, per i soli effetti di questo accordo, di aver individuato come nome di scelta.....;

TRA

..... nato/a a il, C.F....., residente in,via.....,cap.....

e-mail, matricola n., di seguito denominato "il richiedente".

E

L'Università Ca' Foscari Venezia, codice fiscale 80007720271, nel seguito indicata anche come "Università" o "Ateneo", rappresentata per il presente atto dalla Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti (ADiSS), dott.ssa Francesca Magni, nata a Camerino (MC) il giorno 08.06.1959, domiciliata per il presente atto presso la sede dell'Ateneo in Venezia, Dorsoduro 3246,

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

1. L'Università si impegna ad attivare per lo/a studente/essa immatricolato/a presso l'Università Ca' Foscari Venezia, che ne faccia apposita richiesta all'Ufficio Carriere studenti e diritto allo studio, una "carriera alias", mediante l'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile e a rilasciare un tesserino di riconoscimento indicante la matricola, il cognome e il nome scelto, utilizzabile solo all'interno dell'Università e in relazione ai servizi erogati dalla stessa.

Per quanto riguarda invece la possibilità di includere identità non binarie, sebbene alcuni atenei come Trieste e Udine abbiano iniziato a sperimentare in questo senso, i risultati sono finora poco incoraggianti. Nell'accordo di riservatezza proposto da Trieste si tenta infatti all'inizio l'uso del sostantivo *persona* con conseguente accordo di genere e numero degli elementi relati lungo il testo, però non vi è mantenimento della strategia di de-genderizzazione, tanto che vengono poi ripristinate le forme sdoppiate (fig. 8, parti sottolineate). Più fluido e coerente risulta il testo dell'accordo di riservatezza proposto da Udine, implementato nel 2022 rispetto a una vecchia versione inclusiva solo in ottica binaria, che alterna l'uso dello stesso sostantivo *persona* a strategie generali di neutralizzazione di genere (fig. 9, parti sottolineate).

Figura 8 - *Accordo di riservatezza, Università di Trieste*

**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

Allegato A1

**ACCORDO DI RISERVATEZZA
TRA**

L'Università degli Studi di Trieste, sede legale piazza Europa 1, denominata di seguito, per brevità, "Università", nella persona _____, all'uopo autorizzata alla sottoscrizione del presente accordo, con Decreto del Rettore n. _____ del _____

E

La persona _____, nata a _____ () il gg/mm/aaaa, Codice Fiscale _____, residente a _____ () in Via _____ n. _____; C.A.P. _____, domiciliata per il presente atto a _____ (), in Via _____ n. _____, C.A.P. _____, nel seguito, per brevità chiamata "richiedente".

PREMESSO:

- che il Senato Accademico dell'Università, nella seduta del 16 giugno 2021, con delibera n. _____, ed il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 giugno 2021 con delibera n. _____ hanno approvato il "Regolamento per l'attivazione e la gestione di carriere *alias* per soggetti in transizione di genere" (nel seguito chiamata per brevità Regolamento), successivamente emanato con Decreto Rettorale _____, e che tali carriere *alias* sono strettamente circoscritte al solo ambito universitario di appartenenza;

- che il Magnifico Rettore dell'Università di Trieste, in data _____ con D. R. _____, ha nominato il/la Prof./Prof.ssa _____, Tutor Accademico/a per i/le richiedenti;

- che il Direttore Generale dell'Università, in data _____ con provvedimento n. _____, ha nominato il/la componente del Settore Servizi agli Studenti e alla Didattica _____, come referente amministrativo/a per la gestione della carriera *alias*;

- che il/la richiedente, in data _____, ha presentato istanza formale di attivazione della carriera *alias*.

- che il/la richiedente dichiara di avere individuato, ai soli effetti del presente accordo, il seguente _____ nominativo, sostitutivo del nome anagrafico:

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

L'Università raccoglie la volontà del/della richiedente e si impegna ad attivare la carriera *alias*, mediante assegnazione di una identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, e a predisporre e rilasciare un nuovo tesserino indicante cognome, nome *alias* scelto.

Figura 9 - *Accordo di riservatezza, Università di Udine*

ACCORDO DI RISERVATEZZA

TRA

L'Università degli Studi di Udine (di seguito "Università" e "Ateneo"), codice fiscale 80014550307, Partita IVA 01071600306, rappresentata dal Magnifico Rettore, prof. Roberto Pinton, in qualità di rappresentante legale, domiciliato per la sua funzione presso la sede legale in via Palladio 8, 33100 Udine,

E

_____ (nome e cognome
anagrafico), comune di nascita _____, data di nascita
/ / _____, documento di identità _____, c.f.
_____.

in servizio presso _____,
con qualifica _____

docente a contratto presso _____

studente presso il _____, nel corso di _____,
in _____, matricola nr. _____

di seguito "persona richiedente", che dichiara, per i soli effetti del presente accordo, di appartenere a una delle categorie di interessati di cui al punto 2.1 delle "LINEE GUIDA PER L'ATTIVAZIONE E LA GESTIONE DELLA «IDENTITÀ ALIAS» E DELLA «CARRIERA ALIAS» ALL'INTERNO DELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA DELL'ATENEO DI UDINE" (nel seguito "Linee Guida") e di aver individuato come nominativo *alias* il seguente: _____

- considerate le "Linee Guida";
- preso atto che attivare l'«identità alias» significa utilizzare, all'interno dell'Ateneo, un nome diverso da quello anagrafico;
- preso atto che attivare la «carriera alias» consiste nella duplicazione della carriera universitaria o lavorativa della persona richiedente, aggiungendosi al profilo associato al nome anagrafico del richiedente un profilo ulteriore, associato all'«identità alias», provvisorio e non consolidabile nelle banche dati dell'Ateneo;
- considerata la domanda della persona richiedente di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, un nome diverso da quello anagrafico mediante attivazione di una «identità alias» con connessa attivazione della «carriera alias»;
- preso atto della dichiarazione della persona richiedente di appartenenza alla categoria di interessati di cui al punto 2.1 delle "Linee Guida",

4.2 La patologizzazione linguistica delle identità di genere non binarie

Abbiamo finora visto come, da un punto di vista linguistico, le identità di genere non binarie subiscano, anche nella modulistica per servizi che le riguardano direttamente, un trattamento piuttosto incerto. Un altro aspetto da indagare a tal proposito è quello della patologizzazione, cioè dell'uso di formule linguistiche e di un discorso medicalizzante adottati con lo scopo di collocare tali identità fuori dalla norma, dunque entro i confini del patologico¹¹. Sia in alcuni testi giuridici italiani ed europei, sia nella recente letteratura medica internazionale, però, ci sono numerosi riferimenti teorici che spiegano come approcciarsi alle identità di genere non

¹¹ Per un approfondimento generale sul ruolo del linguaggio nella riduzione al patologico di alcune categorie di individui cfr. almeno Foucault (1999 [2017]; 2003 [2019]) e Ongaro Basaglia (1982 [2012]). Per una visione specifica sull'applicazione del discorso medicalizzante alle persone LGBT+ cfr. Romano (2019).

binarie con un atteggiamento non medicalizzante: essi possono essere presi come modello per la realizzazione di testi istituzionali di orientamento ampio.

Oltre le già citate *Linee Guida per gli Atenei Italiani sull'Implementazione della Carriera Alias*¹², in ambito giuridico italiano sono state fondamentali anche la sentenza della Corte Costituzionale n°221 del 2015 e la sentenza della Corte di Cassazione n°15138, anch'essa del 2015¹³. La prima compie un deciso passo di allontanamento dalla legge n° 164 del 1982, affermando che all'interno del concetto di genere confluiscono tanto aspetti fisico-biologici quanto aspetti psicologici, sociali e comportamentali; pertanto, la riassegnazione di genere non può essere subordinata soltanto a trattamenti affermativi di natura medico-chirurgica. La sentenza n° 15138 del 2015 della Corte di Cassazione, invece, è incentrata sulla necessità di svincolare l'adeguamento dei caratteri sessuali primari da quello dei secondari. Partendo da questo presupposto, sarà possibile modificare i propri caratteri secondari per acquisire un aspetto conforme al proprio sentire a prescindere dall'aver o meno intrapreso un percorso di chirurgia genitale.

In ambito europeo, di rilievo è certamente la *Resolution* n° 2048, ancora del 2015, emanata dalla *Parliamentary Assembly of the Council of Europe* – PACE e intitolata *Discrimination against transgender people in Europe*¹⁴: essa auspica la creazione di un ambiente accogliente per le persone *gender variant* in tutti i contesti, nonché l'adozione di procedure di riconoscimento del genere affermato che siano rapide, trasparenti, accessibili e basate – anche in questo caso – sull'autodeterminazione del soggetto.

La stessa letteratura medica internazionale ha provveduto, negli ultimi anni, a sottrarre sempre di più le identità di genere non binarie alla narrazione patologizzante che le aveva accompagnate per lungo tempo. La *International Classification of Diseases and Related Health Problems* (ICD), emanata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità ha proposto, nella sua ultima revisione¹⁵, una modifica terminologica e una contenutistica a questo proposito. Per quanto riguarda la prima, quello che veniva definito *disturbo dell'identità di genere* è ora identificato con il termine *incongruenza di genere*; dal punto di vista contenutistico, la stessa incongruenza di genere si è tramutata da patologia mentale a *condizione relativa alla salute sessuale*. Un approccio analogo è stato adottato dal *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM), pubblicato dall'*American Psychiatric Association* e giunto,

¹² Cfr. nota 4.

¹³ La sentenza n° 221 del 2015 della Corte Costituzionale è consultabile qui: <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2015:221>, mentre la sentenza n° 15138 del 2015 della Corte di Cassazione è reperibile qui: <<https://www.federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=30132>> (ultima consultazione di entrambi i documenti: aprile 2023).

¹⁴ La *Resolution* è consultabile qui: <<https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=21736>> (ultima consultazione: aprile 2023).

¹⁵ Si tratta della ICD-11, pubblicata nel 2019 ed entrata in vigore ufficialmente l'1 gennaio 2022. Il testo è reperibile qui: <<https://icd.who.int/browse11/l-m/en>> (ultima consultazione: aprile 2023).

nel marzo del 2022, alla revisione del testo della quinta edizione¹⁶. Esso ha proposto, rispetto alla versione precedente, diverse innovazioni terminologiche in ottica de-medicalizzante, riassunte nella tab. 1:

Tabella 1 - *Confronto della terminologia tra DSM5 e DSM-5 Text Revision*

| <i>DSM-5</i> | <i>DSM-5 Text Revision</i> |
|-------------------------------------|--|
| Desired gender | Experienced gender |
| Cross-sex medical procedure/surgery | Gender-affirming medical procedure/surgery |
| Natal male/female | Individual assigned male/female at birth |
| Natal gender | Birth-assigned gender |

Tutti questi documenti mostrano come l'approccio patologizzante alle identità di genere non binarie sia da considerarsi ormai superato tanto in ambito giuridico-amministrativo quanto in ambito medico. Pertanto, la logica vorrebbe una modulistica per carriere *alias* adeguata a tali riflessioni. In alcuni atenei come per esempio Udine e Trieste, non si fa alcun riferimento a possibili pratiche sanitarie di riassegnazione del genere, mentre nel modulo proposto dall'Università di Verona si rende esplicita la non necessità di intraprendere un percorso medicalizzato per avvalersi del servizio della carriera *alias* (fig. 10, parti sottolineate). Notiamo invece come altre università, quali Padova e *Ca' Foscari* di Venezia, indulgano ancora a vecchie pratiche di riduzione al patologico (figg. 11 e 12, parti sottolineate).

Figura 10 - *Richiesta di autodeterminazione dell'individuo, Università di Verona*



UNIVERSITÀ
di VERONA

ACCORDO DI RISERVATEZZA

Richiamato il Decreto Rettorale n. _____ con cui è stato emanato il "Regolamento per gli studenti", al fine di tutelare il benessere psico-fisico del/della richiedente e di garantire un ambiente di studio inclusivo;

Considerata la richiesta presentata da _____, nato/a a _____, il _____, di attivazione di una carriera *alias*, mediante attribuzione di una identità provvisoria avente validità unicamente all'interno dell'Ateneo, al fine di consentirgli/le il concreto esercizio della propria autodeterminazione di genere;

Preso atto che _____ dichiara, per i soli effetti del presente accordo, di aver individuato come nominativo *alias* _____;

¹⁶ Il DSM è il punto di riferimento mondiale della manualistica sulle patologie psichiatriche: esso viene ripubblicato quando le innovazioni rispetto alla vecchia edizione si fanno numerose. A discrezione della redazione centrale, tuttavia, può accadere che, in presenza di innovazioni importanti ma non tali da pregiudicare la validità dell'edizione in corso, si rilasci una revisione che prende il nome di *Text Revision*, contenente la modifica delle teorie o delle classificazioni ritenute ormai obsolete, e che assume la sigla *TR* per distinguerla dalla precedente, ma che non implica una ristrutturazione globale del testo vigente. Cfr. American Psychiatric Association (2022), Section *Gender Dysphoria* (<https://www.psychiatry.org/File%20Library/Psychiatrists/Practice/DSM/APA_DSM-5-Contents.pdf>, ultima consultazione: marzo 2023).

Figura 11 - *Patologizzazione delle identità di genere non binarie, Università di Padova*

RICHIESTA ATTIVAZIONE CARRIERA ALIAS

Al Rettore dell' Università
degli Studi di Padova

Il/La sottoscritto/a _____
 CF _____ nato/a a _____ il giorno _____
 residente in _____
 domicilio (se diverso dalla residenza) _____
 indirizzo mail _____
 recapito telefonico _____
 Iscritto/a al corso di laurea _____, matricola _____,

Chiede l'attivazione della carriera "Alias" in quanto ha intrapreso un percorso di rettificazione di sesso ai sensi della legge 164/1982, indicando " _____ " come nome prescelto per l'identità alias.

Allega alla presente:

fotocopia del documento d'identità personale (obbligatorio)
 documentazione medico diagnostica attestante diagnosi di disforia di genere e inizio del percorso di riattribuzione
 2 fototessera

Figura 12 - *Patologizzazione delle identità di genere non binarie, Università Ca' Foscari, Venezia*

ACCORDO CONFIDENZIALE

Visto l'art. 8 del Regolamento carriere studenti dell'Università Ca' Foscari Venezia, emanato con D.R. n. 4 del 07/01/2014, modificato con D.R. n. 552 del 02/07/2015, con D.R. n. 877 del 26/10/2015, con D.R. 411 n. del 01/07/2016, con D.R. n. 787 del 02/11/2017 e con D.R. n. 235 del 14/03/2018;

Considerata la richiesta avanzata da....., nato/a ila di attivazione di una "carriera alias", mediante attribuzione di una identità provvisoria avente validità unicamente all'interno dell'Università Ca' Foscari Venezia a tutela della sua persona in questa delicata fase di transizione, nonché di concessione del corrispondente tesserino di riconoscimento;

Vista la documentazione amministrativa e medico – diagnostica presentata dal richiedente, attestante l'intrapreso percorso psicoterapeutico e medico finalizzato all'eventuale riassegnazione del sesso;

Preso atto chedichiara, per i soli effetti di questo accordo, di aver individuato come nome di scelta.....;

TRA

..... nato/a a il C.F....., residente invia.....cap.....
 e-mail matricola n., di seguito denominato "il richiedente",

E

L'Università Ca' Foscari Venezia, codice fiscale 80007720271, nel seguito indicata anche come "Università" o "Ateneo", rappresentata per il presente atto dalla Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti (ADISS), dott.ssa Francesca Magni, nata a Camerino (MC) il giorno 08.06.1959, domiciliata per il presente atto presso la sede dell'Ateneo in Venezia, Dorsoduro 3246,

4.3 Il *deadname* come informazione delicata

Un altro aspetto da indagare è quello della denominazione della persona che accede alla carriera *alias*. Tra le informazioni più importanti che un essere umano può avere sul proprio conto c'è infatti il suo nome. Il nome proprio indica l'essenza di un individuo ed è profondamente radicato nella sua identità: ecco perché, quando una persona non si riconosce nel genere che le è stato attribuito alla nascita, tra le principali rivendicazioni che vuole portare avanti c'è quella del cambio del nome. Il "vecchio" nome proprio diventa così *deadname*, letteralmente «nome defunto»¹⁷.

Apparentemente, sul *deadname* non ci sono problemi linguistici, nella misura in cui esso viene necessariamente richiesto per abbinare la carriera *alias* al profilo universitario della persona richiedente, e la persona ne è consapevole all'atto della firma degli accordi. Tuttavia, esso rimane un'informazione piuttosto delicata, dato che è possibile che la domanda di attivazione della carriera *alias* avvenga diverso tempo dopo rispetto alla presa di coscienza – e alla conseguente rivendicazione pubblica – da parte della persona della sua nuova identità. Ci si trova quindi di fronte a un individuo che da mesi, se non da anni, si identifica in un nuovo nome, e che si vede invece costretto a ripetere più volte il suo *deadname*, cosa che in alcuni moduli avviene nello spazio di poche righe, come nel caso, ancora una volta, del modulo proposto dall'Università *Ca' Foscari* di Venezia (fig. 13, parti sottolineate).

Figura 13 - *Richiesta di deadname, Università Ca' Foscari, Venezia*

ACCORDO CONFIDENZIALE

Visto l'art. 8 del Regolamento carriere studenti dell'Università Ca' Foscari Venezia, emanato con D.R. n. 4 del 07/01/2014, modificato con D.R. n. 552 del 02/07/2015, con D.R. n. 877 del 26/10/2015, con D.R. 411 n. del 01/07/2016, con D.R. n. 787 del 02/11/2017 e con D.R. n. 235 del 14/03/2018;

Considerata la richiesta avanzata da....., nato/a ila di attivazione di una "carriera *alias*", mediante attribuzione di una identità provvisoria avente validità unicamente all'interno dell'Università Ca' Foscari Venezia a tutela della sua persona in questa delicata fase di transizione, nonché di concessione del corrispondente tesserino di riconoscimento;

Vista la documentazione amministrativa e medico – diagnostica presentata dal richiedente, attestante l'intrapreso percorso psicoterapeutico e medico finalizzato all'eventuale riassegnazione del sesso;

Preso atto chedichiara, per i soli effetti di questo accordo, di aver individuato come nome di scelta.....;

TRA

....., nato/a a il C.F....., residente invia.....cap.....

e-mail matricola n., di seguito denominato "il richiedente",

E

L'Università Ca' Foscari Venezia, codice fiscale 80007720271, nel seguito indicata anche come "Università" o "Ateneo", rappresentata per il presente atto dalla Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti (ADISS), dott.ssa Francesca Magni, nata a Camerino (MC) il giorno 08.06.1959, domiciliata per il presente atto presso la sede dell'Ateneo in Venezia, Dorsoduro 3246,

¹⁷ Il termine *deadname* è definito dall'*Oxford English Dictionary online* (s.v., dal 2010) «the former name of a person (esp. a transgender person) who has chosen a new name».

5. *Proposte operative di riscrittura*

Tutte le casistiche che abbiamo visto fino a questo momento stimolano una riflessione sulla lingua utilizzata per questo tipo di testi istituzionali e suggeriscono che sarebbe opportuno prendere coscienza del problema dell'inclusione di tutte quelle identità di genere che non si sentono rappresentate dalla logica binaria.

Si presentano dunque qui, sotto forma di elenco, alcune buone pratiche linguistiche che è possibile adottare senza snaturare i testi e senza minarne la comprensibilità, ma includendo allo stesso tempo le identità di genere non binarie¹⁸:

- a. evitamento delle proposte morfo-sintattiche di inclusione di genere tramite fonemi alternativi (/u/, /ə/), simboli grafici privi di corrispettivo fonetico (*, @, _) o consonanti (-y, -x);
- b. implementazione dell'utilizzo del sostantivo *persona* con opportuni accordi di genere e di numero di tutti gli altri elementi a esso correlati;
- c. uso coerente e continuativo delle strategie di neutralizzazione di genere già utilizzate per la comunicazione istituzionale inclusiva binaria (ad es. uso di epiceni o di nomi comuni privi di referenza di genere, uso di forme impersonali, etc.);
- d. evitamento di un linguaggio patologizzante;
- e. evitamento delle richieste di inserimento della persona in un percorso medicalizzato come requisito preliminare per l'accesso alla carriera *alias*;
- f. richiesta di autodichiarazione di genere percepito.

Il modello di testo più vicino a queste buone pratiche tra quelli mostrati finora sembra essere quello proposto dall'Università di Udine (fig. 9), perché, come abbiamo avuto modo di vedere, affianca le strategie generali di neutralizzazione di genere già usate per l'inclusione del femminile nella lingua all'uso del sostantivo *persona*. Tuttavia, a partire da un simile testo potrebbero essere avanzate almeno altre due proposte di ulteriore implementazione.

Innanzitutto, le università che lo desiderano potrebbero richiedere, assieme al modulo, una esplicita autodichiarazione di genere percepito da consegnare unitamente agli altri allegati quali il documento d'identità, le fototessere per il nuovo *badge* universitario o altra varia documentazione di cui ogni ateneo potrebbe avere bisogno. Ciò servirebbe a eliminare definitivamente la possibilità che venga richiesta alla persona una documentazione di inizio di percorso medicalizzato. Un esempio di possibile testo dell'autodichiarazione è fornito in (1).

- (1) La persona richiedente allega alla presente domanda la propria autodichiarazione di genere percepito, secondo quanto espresso dai seguenti riferimenti giuridici e medici:
 - sentenza della Corte di Cassazione n° 15138/2015;
 - sentenza della Corte Costituzionale n°221/2015;

¹⁸Di alcune di queste buone pratiche, in particolare della necessità di adottare strategie di tipo lessicale e frasale più che strategie morfosintattiche, discuto anche in un altro contributo attualmente ancora in pubblicazione (cfr. Pepponi, in corso di stampa).

- *Linee guida per gli Atenei Italiani sull'Implementazione della Carriera Alias* della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane;
- 11th edition of the *International Classification of Diseases and Related Health Problems* (ICD-11) della *World Health Organization*;
- *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM), 5th edition, Text Revision.

In secondo luogo, qualora qualche ateneo avesse la necessità, per ragioni di regolamento interno, di richiedere il *deadname* in più luoghi della modulistica, si potrebbero utilizzare delle forme attenuative di mitigazione. Il *deadname* compare infatti anche nell'indirizzo mail (che nella maggior parte delle università è composto con una varia combinazione delle informazioni nome.cognome@stud[ente].nomedel[ateneo.it]), nonché, ovviamente, nei documenti d'identità che la persona possiede, qualora non sia stata ancora effettuata una rettifica. Le forme di mitigazione, esemplificate nella tab. 2, possono essere utili per far capire alla persona che si tiene in considerazione il suo non voler più essere identificata da quel nome nei vari luoghi in cui esso compare, che la si accoglie e che la si include attenuando l'assolutezza di quel nome con cui, giocoforza, deve ancora in qualche modo avere a che fare.

Tabella 2 - *Attuali richieste di deadname e possibili strategie di mitigazione*

| <i>Esempi di richieste attuali</i> | <i>Possibili alternative</i> |
|---|---|
| Io, persona sottoscritta (nome e cognome) | Io, persona sottoscritta, nota all'anagrafe come (nome e cognome) |
| Indirizzo mail | Persona attualmente identificata dal seguente indirizzo mail |
| Documenti d'identità | Si richiedono i documenti d'identità con i quali si è perfezionata l'iscrizione all'università |

6. Conclusioni

Questo contributo è partito dall'idea che nella comunicazione istituzionale, anche in quella espressamente dedicata a persone non binarie, le strategie di inclusione linguistica sono sempre state pensate in ottica binaria e che in effetti i testi per l'attivazione della carriera *alias* non sono, da un punto di vista linguistico, sempre all'altezza rispetto a tutte le identità di genere che pretenderebbero di includere. Nel voler quindi riconoscere lo sforzo che la maggior parte degli atenei italiani ha messo in campo per accogliere le identità di genere non binarie, è opportuno però anche riflettere sul fatto che sembrerebbe necessaria una collettiva presa di coscienza su questo argomento, così come è stato fatto e si continua a fare per il sessismo linguistico.

La speranza è che questo contributo possa rappresentare un *input* che permetta di interrogarsi più a fondo sulle potenzialità della lingua come strumento elastico, che può allargarsi fino a rappresentare tutte le persone che fanno parte della società,

anche se non rientrano nei canoni a due uscite che abbiamo l'abitudine di valutare come unico orizzonte di normatività. Decidere di includere nella lingua persone non binarie vuol dire fare precise scelte di campo che sono coraggiose, ma che devono allo stesso tempo evitare a tutti i costi di minare alla base la comprensibilità dei testi sui quali si intende intervenire, e con essa il buon rapporto tra testo e utenza. Ecco perché sarebbe importante che il dibattito diventasse diffuso almeno tanto quanto lo è stato e lo è ancora quello sull'inclusione in ottica binaria, al fine di continuare a sperimentare nuove soluzioni e a proporre nuove idee per una lingua sempre più ampia e comprensibile.

Ringraziamenti

Voglio ringraziare alcune persone e alcuni uffici che ho contattato durante le ricerche per la stesura del presente contributo e con cui mi sono confrontata per domande, chiarimenti o richiesta di ricerche in loco all'interno dei sistemi informatici di ateneo. Per l'Università di Verona: prof. Lorenzo Bernini. Per l'Università di Venezia *Ca' Foscari*: Ufficio carriere studenti Laurea e Laurea magistrale. Per l'Università di Udine: prof.ssa Valeria Filì e prof. Francesco Bilotta. Per l'Università di Trento: Karen Vanessa Scalambra. Per la Libera Università di Bolzano: Segreteria studenti.

Bibliografia

Addabbo, Tindara & Bochicchio, Vincenzo, & Lorenzetti, Anna & Ghislieri, Chiara & McBritton, Monica & Stradella, Elettra. 2019. *Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias della Conferenza Nazionale degli organismi di Parità delle Università Italiane*. <http://www.cpouniversita.it/documenti/Varie/Linee_guida_Carriera_Alias.pdf>.

American Psychiatric Association. 2022. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition – Text Revision*. Washington DC: American Psychiatric Association Publishing.

Bacci Bonivento, Veronica & Cario, Nadia & Di Campo, Julia & Del Re, Alisa & Mura, Bruna & Perini, Lorenza (a cura di). 2016. *Siamo le parole che usiamo. Quale genere di linguaggio per un linguaggio di genere?*. Padova: University press.

Bombi, Raffaella (a cura di). 2013. *Manuale di comunicazione istituzionale e internazionale*. Roma: Il Calamo.

Bombi, Raffaella (a cura di). 2015. *Quale comunicazione tra Stato e cittadino oggi?*. Roma: Il Calamo.

Bombi, Raffaella (a cura di). 2021. *La comunicazione istituzionale nel 2020. Da sfida a opportunità*. Roma: Il Calamo.

Cavagnoli, Stefania. 2013a. La lingua di genere e il suo rapporto con il linguaggio giuridico italiano. Riflessioni introduttive. *Cultura e diritti, per una formazione giuridica* 2(4). 55-63.

Cavagnoli, Stefania. 2013b. *Linguaggio giuridico e lingua di genere, una simbiosi possibile*. Alessandria: Edizioni dell'Orso.

- Cortelazzo, Michele. 2021. *Il linguaggio amministrativo. Principi e pratiche di modernizzazione*. Roma: Carocci.
- Cortelazzo, Michele & Pellegrino, Federica. 2003. *Guida alla scrittura istituzionale*. Roma – Bari: Laterza.
- Fiore, Patrizia. Il linguaggio sessuato nel diritto italiano. In Adamo, Sergia & Zanfandro, Giulia & Tigani Sava, Elisabetta (a cura di), *Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere*. Trieste: EUT edizioni. 85-92.
- Fioritto, Alfredo (a cura di). 1997. *Manuale di stile: strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*. Bologna: Il Mulino.
- Fioritto, Alfredo. 2009. *Manuale di stile dei documenti amministrativi*. Bologna: Il Mulino.
- Foucault, Michel. 2017. *Gli anormali. Corso al Collège de France (1974-1975)*, trad. it. Marchetti, Valerio & Salomoni, Antonella, Terza edizione nell'“Universale Economica” – Saggi. Milano: Feltrinelli. (Titolo dell'opera originale: *Les anormaux. Cours au Collège de France, 1974-1975*. Paris: Seuil/Gallimard, 1999).
- Foucault, Michel. 2019. *Il potere psichiatrico. Corso al Collège de France (1973-1974)*, trad. it. Bertani, Mauro, Terza edizione nell'“Universale Economica” – Saggi. Milano: Feltrinelli. (Titolo dell'opera originale: *Le pouvoir psychiatrique. Cours au Collège de France, 1973-1974*. Paris: Seuil/Gallimard, 2003).
- Gheno, Vera. 2019. *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*. Firenze: effequ.
- Lubello, Sergio. 2017. *La lingua del diritto e dell'amministrazione*. Bologna: Il Mulino.
- Maestri, Gabriele. 2017. *Chiamarsi sindaca è illegittimo? Un malinteso sull'uguaglianza*. <LaCostituzione.info>, 20 gennaio 2017 <<http://www.lacostituzione.info/index.php/2017/01/20/chiamarsi-sindaca-e-illegittimo-un-malinteso-sulluguaglianza/>>.
- Maestri, Gabriele. 2020. Linguaggio giuridico di genere e cariche istituzionali: rileggere l'uguaglianza. In Pezzini, Barbara & Lorenzetti, Anna (a cura di), *70 anni dopo tra uguaglianza e differenza Una riflessione sull'impatto del genere nella Costituzione e nel costituzionalismo*. Torino: Giappichelli. 421-433.
- Pepponi, Elena. In corso di stampa. *Lingua...di che genere? Riflessioni preliminari e proposte operative per una comunicazione istituzionale universitaria che superi il binarismo di genere*. In Monaco, Maria Paola & Filì, Valeria (a cura di), *Atti del webinar congiunto Università di Firenze – Università di Udine – Accademia della Crusca La lingua italiana in una prospettiva di genere*. Firenze: FUP (Firenze University Press).
- Pozzolo, Susanna. 2015. (Una) Teoria femminista del diritto. Genere e discorso giuridico. In Casadei, Thomas (a cura di), *Donne, diritto, diritti. Prospettive del giusfemminismo*. Torino: Giappichelli. 17-39.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica. 2007. *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*. Direttiva pubblicata il 23/5/2007, G.U. Serie generale n° 173 del 27-7-2007.
- Robustelli, Cecilia. 2004. L'italiano per parlare delle italiane. Riflessioni su linguaggio e genere. In Cavalli, Fabio & Cecere, Marialuisa (a cura di), *Significar per verba*, (Gradisca d'Isonzo, 14-15 novembre 2003), *Atti del convegno*. Gradisca d'Isonzo: Edizioni dell'Accademia Jaufre Rudel di Studi Medievali. 51-66.

- Robustelli, Cecilia. 2012a. Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico. In Zaccaria, Roberto, *La buona scrittura delle leggi*, (Palazzo Montecitorio, Sala della Regina, 15 settembre 2011). Roma: Camera dei deputati. 181-198.
- Robustelli, Cecilia. 2012b. *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*. Firenze: Comitato Pari opportunità.
- Robustelli, Cecilia. 2016a. *Sindaco e sindaca. Il linguaggio di genere*. Firenze: Gruppo editoriale L'Espresso & Accademia della Crusca.
- Robustelli, Cecilia. 2016b. Linguaggio discriminatorio e testi istituzionali: la questione del genere grammaticale. In Panizza, Saule (a cura di), *La qualità degli atti normativi e amministrativi*. Pisa: Pisa University Press. 99-122.
- Robustelli, Cecilia. 2018. *Lingua italiana e questioni di genere. Riflessi linguistici di un mutamento socioculturale*. Roma: Aracne editrice.
- Robustelli, Cecilia. 2021. Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo con appendice di testi discussi durante un corso di formazione presso il Comune di Parma e proposta di riscrittura. In Dalcò, Fabrizia (a cura di), *Genere e comunicazione istituzionale*. Parma: Arti Grafiche Cardamone. 1-55. <<https://iris.unimore.it/retrieve/handle/11380/1257546/371405/Genere%20e%20comunicazione%20istituzionale%202021.pdf>>.
- Romano, Gabriella. 2019. *Il caso di G. La patologizzazione dell'omosessualità nell'Italia fascista*. Pisa: Edizioni ETS.
- Sabatini, Alma. 1986. *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*. Roma: Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna.
- Sabatini, Alma. 1987. *Il sessismo nella lingua italiana*. Roma: Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna.
- Somma, Anna Lisa & Maestri, Gabriele. 2020. *Il sessismo nella lingua italiana. Trent'anni dopo Alma Sabatini*. Pavia: Blonk editore.
- Università di Bologna. 2020. *Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna*. <<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-visibilita-del-genere-nella-comunicazione-istituzionale-universita-di-bologna>>.
- Università di Padova. 2017. *Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere*. <<https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Generi%20e%20linguaggi.pdf>>.
- Vellutino, Daniela. 2018. *L'italiano istituzionale per la comunicazione pubblica*. Bologna: Il Mulino.
- World Health Organization. 2019. *International Classification of Diseases and Related health Problems*. <<https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>>.