



San Marino, lì 21 gennaio 2021/1720 d.F.R.

Prot. N. 7660/2021/DB

On.le
Segreteria di Stato per gli Affari Interni

Sede

In riferimento e a riscontro alla Vs. preg.ma richiesta, prot. 4243/VZ del 14 gennaio 2021, si formulano le seguenti considerazioni che si auspica possano essere di ausilio e supporto.

Si rileva dall'Istanza d'Arengo n. 9 del 04/10/2020 che la stessa è stata presentata dai sottoscrittori al fine di richiedere che – si cita testualmente – *“in ogni atto amministrativo il linguaggio prediliga termini inclusivi di entrambi i generi e in particolare che le diverse professioni/cariche/titoli siano declinati al femminile qualora siano esercitate/assunte da donne”* e si evince che *“nel Parlamento europeo risalgono al 1980 le raccomandazioni per un uso inclusivo e non discriminatorio del linguaggio burocratico-amministrativo rispetto al genere e anche l'Italia ha compiuto in questo passi in avanti a partire dalle “RACCOMANDAZIONI PER UN USO NON SESSISTA DELLA LINGUA ITALIANA” a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e della Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna nel 1987”*.

Da una ricerca effettuata da questa UO, sul sito www.funzionepubblica.gov.it (Direzione della Funzione Pubblica italiana) si è potuto reperire lo studio *“Il sessismo nella lingua italiana”* – e al cui contenuto si rinvia - elaborato da Alma Sabatini (A. Sabatini, *Il Sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'Informazione e l'Editoria, Roma, 1993 – Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato). Al capitolo III del suddetto lavoro risultano contenute *“Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana”*, pubblicate in estratto sulla pagina internet:

<http://www.funzionepubblica.gov.it/normativa-e-documentazione/dossier/pari-opp-ortunita-nella-pa>.

Pare rilevarsi che lo scopo di dette raccomandazioni sia quello di *“suggerire alternative compatibili con il sistema della lingua per evitare alcune forme sessiste della lingua italiana, almeno quelle più suscettibili di cambiamento. Il fine minimo che si propone è di dare visibilità linguistica alle donne e pare valore linguistico a termini riferibili al sesso femminile. Questi suggerimenti sono frutto di ricerca e di*

REPUBBLICA DI SAN MARINO



analisi scientifica, che vengono avanzati a titolo indicativo e come apertura di discussione" (cfr. A. Sabatini, op. cit., pagg.97 e segg.).

Stante quanto sopra declinato e per quanto di competenza di questa Avvocatura dello Stato, laddove la volontà politica sia quella di accogliere l'Istanza d'Arengo di cui trattasi, si valuti se adottare detti suggerimenti perseguendo la strada ad esempio a suo tempo intrapresa per la "Guida per la redazione dei testi normativi", che trovasi pubblicata sul sito internet dell'On.le Segreteria di Stato per gli Affari Interni [si rinvia per un'eventuale riflessione, anche al contenuto – ed alle pertinenti sottese determinazioni - delle delibere dell'On.le Congresso di Stato n. 23 del 07 febbraio 2013 (Progetti per il miglioramento dell'attività amministrativa) e n. 8 del 04 giugno 2013 (Adozione della "Guida alla redazione dei testi normativi")].

Deferenti ossequi.

Avv. Daniela Bizzocchi

IL DIRIGENTE
Avv. Lucio L. Daniele



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO

DIPARTIMENTO DI STORIA
CULTURA E STORIA SAMMARINESE
ISTITUTO GIURIDICO SAMMARINESE

SEGRETERIA DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI

26 GEN 2021

PROT. N.

9492

San Marino, 25 gennaio 2021

Prot. IGS/259/2021/PP/sc

Spett.le
Segreteria di Stato per gli Affari Interni
Repubblica di San Marino

PARERE

“IL LINGUAGGIO DI GENERE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”

1. A seguito dell'istanza d'arengo n. 9 del 4 ottobre 2020, la Segreteria degli Affari Interni della Repubblica di San Marino ha chiesto all'Istituto Giuridico Sammarinese di esprimere un parere sul dovere delle amministrazioni pubbliche di utilizzare la lingua italiana nel rispetto delle differenze di genere.

Pertanto, anche in ragione dell'identità linguistica tra lo Stato italiano e quello sammarinese, ai fini di una proficua risposta alla richiesta di parere, è doveroso far riferimento al quadro normativo italiano relativo a parità e pari opportunità.

Nell'ordinamento giuridico italiano, il rispetto del genere nel linguaggio giuridico trova nel diritto pubblico una forma di riconoscimento, di cui l'art. 3 Cost. costituisce il fondamento normativo là dove sancisce il principio di uguaglianza e il divieto di discriminazione in ragione del sesso.

L'esplicitazione di un vero e proprio dovere per le amministrazioni pubbliche italiane di utilizzare un linguaggio non discriminatorio si rintraccia nella direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione avente ad oggetto “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni*”



*pubbliche*¹. Detta direttiva fa seguito, intendendone realizzare gli obiettivi mediante specifiche linee di intervento², alla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Direttiva, quest'ultima, recepita dal Codice delle pari opportunità del 2006, come novellato dal decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010.

In sostanza, si è così inteso attuare un rinnovamento linguistico che valorizza il genere femminile per innescare un mutamento culturale in favore della parità³. E' quanto emerge nella citata direttiva ministeriale del 2007, precisamente alla lett. e) del punto 3 (Le azioni da seguire per attuare pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche), titolo VI (Formazione e cultura organizzativa), là dove si enuncia il dovere di *«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)»*.

2. In effetti, il linguaggio rappresenta uno degli ambiti da considerare nelle iniziative che perseguono l'effettiva equiparazione fra i sessi. Le parole, infatti, producono consenso e

¹ Direttiva del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, pubblicata nella Gazzetta ufficiale del 27 luglio 2007, Serie generale nr. 173, reperibile in <http://www.funzionepubblica.gov.it/media/277333/direttivapariopportunita.pdf>.

² Si segnala che nel 2008 il Parlamento dell'Unione europea ha predisposto una guida intitolata La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo; ed ancora, nel 2018 ha predisposto delle linee guida per gli uffici del Consiglio dell'Unione europea: *una comunicazione inclusiva all'SGC*.

³ T. Biagioni, *Il principio della Parità di trattamento nel nostro ordinamento e nel panorama comunitario*, in F. Narducci, R. Narducci (a cura di), *Guida normativa per l'amministrazione locale 2015*, Maggioli, Rimini, 2015, p.1163.



conformità. Allo stesso modo, possono anche condurre a trasformazioni, essendo uno strumento di cambiamento del mondo.

L'imperante androcentrismo linguistico discende dalla doppia valenza del maschile: una marcata, ossia riferita solo agli uomini, e una non marcata, riferita a entrambi i sessi in quanto il maschile si considera neutro, sebbene nella lingua italiana il genere neutro non esista⁴. Diversamente, il femminile è sempre marcato. Questi casi simbolizzano la differenza sessuale in forma già gerarchizzata e orientata⁵.

L'uso del genere maschile al singolare, qualora incorpori il femminile, non è né neutro né inclusivo; declinato al plurale, il maschile può svolgere una funzione inclusiva del femminile, senza però divenire neutro. Non è neutro in quanto impiegare un termine al posto di un altro comporta una modifica nel pensiero e nell'atteggiamento sia di chi lo pronuncia sia di chi lo ascolta⁶. E mediante la verbalizzazione di concetti si perpetuano gli stereotipi di genere.

Un linguaggio non discriminatorio implica l'utilizzo di forme linguistiche che non stereotipizzano, non etichettano, non omettono. Esso si basa su espressioni che riconoscono e rispettano la dignità di ogni persona.

3. Le discussioni sul ruolo della lingua italiana come strumento per la realizzazione della parità fra uomo e donna – di cui è antesignano il volume di Alma Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana*, voluto dalla Commissione Nazionale per la realizzazione della Parità tra uomo e donna⁷ – già da tempo sono state recepite dalla comunicazione specialistica giuridica.

⁴ Si v. C. Bazzanella, *Genere e lingua*, voce in *Enciclopedia Treccani*, in www.treccani.it.

⁵ Cfr. P. Violi, *L'infinito singolare. Considerazioni sulla differenza sessuale nel linguaggio*, Essedue, Verona, 1986, p. 40.

⁶ Così A. Sabatini, *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, in Id., *Il sessismo nella lingua italiana*, Ist. Pol. Zecca dello Stato, Roma, 1987, p. 97.

⁷ Cfr. F. Fusco, *La lingua e il femminile nella lessicografia italiana. Tra stereotipi e (in)visibilità*, Ediz. dell'Orso, Alessandria, 2012, p. 20 ss.



Le prime proposte per una stesura non discriminatoria dei testi amministrativi e normativi si ritrovano nel Codice di Stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche edito nel 1993.

Nel capitolo 4, intitolato "Uso non sessista e non discriminatorio della lingua", si legge che *«tutti gli atti scritti all'interno delle amministrazioni pubbliche dovranno essere concepiti in modo da evitare espressioni e usi della lingua che alludano a discriminazioni tra i sessi»* e che *«l'amministrazione pubblica, attraverso i suoi atti, appare come un mondo di uomini in cui è uomo non solo chi autorizza, certifica, giudica, ma lo è anche chi denuncia, possiede immobili, dichiara, ecc.»*.

Di seguito è elencata una serie di raccomandazioni per promuovere l'uso di espressioni alternative, più egualitarie, che rispecchino tanto i cambiamenti già radicati nella realtà sociale quanto quelli a venire, che merita riportare in questa sede:

a. Nella stesura di atti chiusi, redatti per casi concreti di cui già si conoscono l'emittente e il destinatario, utilizzare sempre il genere grammaticale appropriato al sesso dei soggetti implicati nella comunicazione.

b. Nei documenti aperti e in tutti gli atti destinati ad essere completati in un secondo tempo rispetto alla loro redazione, lasciare sempre la possibilità di scegliere tra maschile e femminile, sia per l'emittente sia per il destinatario. Fare esplicito riferimento ai due sessi, nel caso si tratti di comunicazioni ai cittadini.

c. Quando ci si riferisce ad un incarico amministrativo, e questo è ricoperto da una donna, volgere al femminile ogni riferimento che la riguarda e utilizzare, se esiste, la forma femminile del nome dell'incarico ricoperto o della mansione svolta.

d. Limitare l'uso del genere maschile come genere non marcato agli atti che si riferiscono in forma astratta ad un determinato profilo professionale della pubblica amministrazione; usare sempre il genere appropriato nei casi concreti.



e. Quando ci si rivolge al pubblico, utilizzare il più possibile sostantivi non marcati in quanto al genere e nomi collettivi come, ad esempio, persona, collettività, personale funzionario, o sdoppiamenti come l'abbonato e l'abbonata, ecc.

f. Nei testi brevi, utilizzare le forme o/a, o-a, o(a) badando ad estendere l'opzione tra maschile e femminile anche a tutti gli elementi da concordare con il sostantivo.

g. Evitare sempre dissimmetrie linguistiche sul piano semantico, se segnalino atteggiamenti discriminatori tra sessi come, ad esempio, professione del padre/condizione della madre.

h. Nella formulazione di offerte di lavoro, così come nella formulazione di annunci relativi all'impiego o alla formazione professionale, evitare sempre di usare espressioni che possano far ritenere che l'appartenenza all'uno o all'altro sesso sia uno dei requisiti richiesti.

i. Nelle offerte di lavoro, così come negli annunci relativi all'impiego e alla formazione professionale, usare sempre, per designare le funzioni, entrambi i generi grammaticali (es. funzionario/funzionaria, architetto/architetta).

Se la funzione è definita da un sostantivo la cui forma rimane invariata al maschile e al femminile (es. responsabile, agente, analista) indicare sempre per gli elementi da concordare (aggettivi, participi, articoli, ecc.) l'opzione tra maschile e femminile utilizzando le forme o/a, o-a, o(a) e, per il plurale, i/e, i-e, i(e)⁸.

In breve, le strategie che si possono seguire sono di due tipi: la femminilizzazione della lingua (*engendering* o *regendering*) e la neutralizzazione del genere (*de-gendering*).

⁸ Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica, Codice di Stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 1993, p. 49 s. In argomento, v. altresì C. Robustelli, Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, 2012, reperibile in http://www.provincia.fi.it/fileadmin/assets/PARI_OPPORTUNITA_/OpuscoloLineeGuidaperlusodelgenereWEB.pdf; Id., *Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico*, in R. Zaccaria (a cura di), *La buona scrittura delle leggi*, Camera dei Deputati, Roma, 2012, p. 181 ss.



Nel primo caso ricadono le ipotesi in cui si specifica il sesso di ognuno dei referenti (es. «la ministra Caia e il ministro Tizio», e non «i ministri Caia e Tizio»), nonché le ipotesi che adottano la tecnica dello *splitting* (o dello sdoppiamento), che consiste nella separazione dei destinatari, vuoi indicando per esteso «donne e uomini», «lavoratrici e lavoratori», ecc., vuoi utilizzando la forma concisa «il/la».

Il *de-gendering* consiste invece nell'utilizzo di termini neutri rispetto al sesso (es. l'uso di «persona», «individuo», «soggetto» al posto di «uomo»; e, per un esempio tratto dall'inglese, «chairperson» in luogo di «chairman»), oppure una riformulazione mediante l'uso di pronomi indefiniti come chi/coloro⁹.

4. Nonostante l'obbligo contenuto nella direttiva, sono ancora numerosi gli atti posti in essere dalle amministrazioni pubbliche (statuti, delibere, ordinanze, moduli, circolari, ecc.) che riportano soltanto la versione al maschile¹⁰.

È qui opportuno interrogarsi sulle conseguenze del mancato rispetto della previsione.

Sarebbe da escludere l'ipotesi che questa inosservanza possa implicare la responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001, salvo che non sia contestualizzata nell'ambito di altre gravi inadempienze.

Peraltro, in dottrina si è segnalato che il Codice delle pari opportunità sancisce, all'art. 1, c. 4, che «*L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività*».

E il richiamo alla formulazione sottenderebbe le modalità di redazione degli atti, ove ricomprendere l'uso del linguaggio non discriminatorio.

⁹ F. Fusco, *op. cit.*, p. 25.

¹⁰ Così C. Robustelli, *Pari trattamento linguistico di uomo e donna*, *op. cit.*, p. 189; B. Malaisi, *Il linguaggio di genere in ambito giuspubblicistico*, in *www.federalismi.it*, 9, 2011, p. 6.



La regola sulla scrittura dei testi, essendo esplicitata in una fonte di rango primario, si impone nei riguardi delle fonti subordinate.

Secondo alcuni, pertanto, l'inosservanza del disposto contenuto nella direttiva potrebbe essere fatta valere in sede giurisdizionale¹¹.

Diversamente, secondo altri, pur essendo la regola *de qua* esplicitata in una fonte di rango primario, la sua inosservanza non determinerebbe alcuna forma di invalidità dell'atto amministrativo bensì una mera irregolarità¹².

La questione però, per avere finalmente effettività, dovrebbe essere sviluppata non già sul piano della patologia dell'atto amministrativo, ma su quello della consapevolezza culturale della questione di genere, anche sul versante degli atti della pubblica amministrazione.

5. Conclusivamente, alla luce di quanto precedentemente esposto, si ritiene opportuno che anche la Repubblica di San Marino adotti nei propri atti amministrativi un linguaggio rispettoso del genere, in ciò conformandosi alle indicazioni che promanano dall'esperienza della Repubblica Italiana.

Prof. Paolo Pascucci

Direttore scientifico dell'Istituto Giuridico Sammarinese

¹¹Cfr. B. Malaisi, op. cit., p. 7 s.

¹² Cfr A. Deffenu, *Il linguaggio di genere nella pubblica amministrazione profili di diritto pubblico*, in www.sardegnaambiente.it, 25 novembre 2019.



DIREZIONE AFFARI EUROPEI
Dipartimento Affari Esteri

Prot. n. 19055

San Marino, 17 febbraio 2021/1720 d.f.R

Spett.le
**Segreteria di Stato per gli Affari
Interni**
=SEDE=

Oggetto: Riferimento Istanza d'Arengo n. 9 del 4 ottobre 2020

Facendo seguito alla Vostra richiesta Prot. n. 4248/VZ del 14 gennaio 2021, avente ad oggetto "Istanza d'Arengo n. 9 del 4 ottobre 2020", ho il piacere di trasmettere, per opportuna considerazione, l'allegato riferimento redatto dal servizio legale della scrivente Direzione.

Nel documento vengono evidenziati alcuni aspetti tratti sia dai principi generali sanciti nei Trattati, con particolare riferimento al principio di non discriminazione di genere, sia dagli atti di *soft law* quali le linee guida emanate dalle competenti Istituzioni dell'Unione europea.

Nell'auspicio che gli approfondimenti effettuati possano essere utili per i seguiti di Vostra competenza e nel rimanere a disposizione per eventuali chiarimenti al riguardo, con l'occasione porgo i miei migliori saluti.

DIRETTORE
(Min. Plen. **Luca Brandi**)

Firmato digitalmente da: Luca Brandi
Organizzazione: PARSM/01
Data: 17/02/2021 11:46:33

REPUBLICA DI SAN MARINO

Palazzo Begni – Contrada Omerelli, 31 – 47890 San Marino
T +378 (0549) 882 219 - F +378 (0549) 882 422 – dipartimentoaffariesteri@pa.sm
www.esteri.sm

1/ATTIV/29/2020

-1

5



RIFERIMENTO IN MERITO ALL'ISTANZA D'ARENGO N. 9 DEL 4 OTTOBRE 2020

PREMESSA

Il presente riferimento fa seguito alla richiesta pervenuta dalla Segreteria di Stato Affari Interni alla scrivente Direzione in data 14 gennaio 2020 in merito all'Istanza d'Arengo n. 9 del 4 ottobre 2020.

L'analisi è stata condotta prendendo come riferimento le varie fonti del diritto dell'Unione europea che affrontano, seppur per la maggior parte in termini generali e di principio, la questione relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne con particolare riferimento all'utilizzo di un linguaggio di genere neutro negli atti redatti dalle Istituzioni europee.

DIRITTO PRIMARIO

La questione sollevata dall'Istanza d'Arengo sopra menzionata rappresenta una declinazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, sancito espressamente all'articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE), il quale stabilisce che *"Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne"*, nonché dagli articoli 21 e 23, comma 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta di Nizza) in materia di *"non discriminazione"* e *"parità tra donne e uomini"*¹.

DIRITTO DERIVATO

Nell'ambito del corpus normativo che deriva dai principi e dagli obiettivi dei Trattati - il cosiddetto "diritto derivato" - che comprende Regolamenti, Direttive, Decisioni, Raccomandazioni e Pareri è possibile rinvenire un riferimento all'utilizzo *"inclusivo e non discriminatorio del linguaggio burocratico-amministrativo rispetto al genere"*, seppure circoscritto a determinati settori ben individuati, nella Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e, in particolare nell'articolo 29 *"Integrazione della dimensione di genere"* in base al quale *"Gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva"*, settori che riguardano i regimi

¹ Il testo del documento è consultabile al seguente link:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>.



professionali di sicurezza sociale, l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

ALTRE FONTI

Le disposizioni sopra riportate contengono principi di carattere generale a testimonianza del fatto che la materia della parità di trattamento tra uomini e donne non rientra tra gli ambiti di competenza esclusiva dell'Ue e pertanto non è oggetto di una normativa europea di armonizzazione. Ciò significa che gli Stati membri, seppur obbligati a rispettare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne, possono decidere come meglio utilizzare gli strumenti a loro disposizione per realizzare tale obiettivo.

D'altro canto, l'assenza di una normativa europea di armonizzazione è stata temperata dall'emanazione, nel 2018, di alcune linee guida del Parlamento europeo² aventi ad oggetto *"La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo"*. Tali linee guida intendono *"fissare orientamenti intesi ad assicurare che in tutti i documenti parlamentari sia utilizzato come norma e non come eccezione un linguaggio neutro dal punto di vista del genere"*.

A titolo esemplificativo, per quanto riguarda la lingua italiana, tali linee guida sconsigliano l'uso del termine "uomo" se utilizzato come sostantivo generico volto a descrivere una determinata categoria di persone sostituendolo con locuzioni onnicomprensive sia del genere maschile che femminile (imprenditori invece di uomini d'affari, scienziati invece che uomini di scienza, ecc.). Il termine "uomo" viene, invece, ammesso nell'accezione di "essere vivente" oppure "essere umano". Inoltre viene fortemente consigliato, ove possibile, l'uso di termini collettivi quali "il personale docente" in luogo di "gli insegnanti" oppure "la Direzione" invece che "il Direttore" e così via per altri casi simili³.

D'altra parte, il contesto multilingue in cui il Parlamento europeo è chiamato a legiferare rende particolarmente difficile applicare il principio della neutralità di genere del linguaggio uniformemente a tutte le lingue, le quali riflettono peculiarità e differenze culturali esistenti tra i vari Stati.

A testimonianza della difficoltà di applicare in modo uniforme a tutte le lingue il principio della parità di genere nel linguaggio, si sottolinea come in data 18 gennaio 2019 sia stata presentata, da parte di un membro del Parlamento europeo⁴, un'interrogazione parlamentare che, citando le linee guida sopra menzionate, ha sollevato la questione dell'incertezza

² Per maggiori approfondimenti si veda: Parlamento europeo *"La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo"*, 2018.

³ Si veda nota n.2.

⁴ Il testo dell'interrogazione e relativa risposta è consultabile al seguente link: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-8-2019-000248_IT.html.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

Palazzo Begni – Contrada Omerelli, 31 – 47890 San Marino
T +378 (0549) 882 219 - F +378 (0549) 882 422 – dipartimentoaffariesteri@pa.sm
www.esteri.sm



interpretativa che potrebbe derivare dall'utilizzo di un linguaggio di genere neutro nei testi normativi.

In risposta a tale interrogazione, in data 17 aprile 2019, la Commissione europea ha indicato come *“i vari dipartimenti linguistici della direzione generale della Traduzione (DGT) hanno stilato manuali di convenzioni redazionali per la propria lingua che contengono capitoli dedicati all'argomento”*. La Commissione sottolinea, infine che *“si adopera per la rigorosa applicazione dei principi di parità di genere e non discriminazione, anche nelle scelte linguistiche. Sebbene non tutte le lingue dell'UE si prestino in egual misura all'uso di una forma neutra soddisfacente sotto il profilo linguistico, la Commissione continuerà a fare attenzione a questo aspetto nelle diverse versioni linguistiche dei suoi documenti, che hanno pari valore”*.

A ulteriore conferma di quanto la questione legata all'utilizzo di un linguaggio neutro sia considerata estremamente sensibile da parte di tutte le istituzioni dell'Unione europea, anche il Segretariato generale del Consiglio dell'Unione europea ha elaborato alcuni orientamenti riguardanti l'utilizzo di un linguaggio di genere neutro nell'ambito dell'attività amministrativa dallo stesso svolta⁵.

Dal punto di vista giurisprudenziale, da una prima analisi svolta sulla base delle pronunce della Corte di Giustizia europea in materia di parità di trattamento tra uomini e donne⁶, emerge che le stesse riguardano, per lo più, gli aspetti relativi alle discriminazioni in ambito lavorativo e familiare, mentre non sono presenti sentenze relative all'utilizzo di un linguaggio di genere neutro negli atti legislativi e amministrativi.

⁵ Per maggiori approfondimenti si consulti il seguente link:

https://www.google.it/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiz4ZKmiO7uAhVWPOwKHWjqBQcQFjACegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.consilium.europa.eu%2Fmedia%2F35431%2Fit_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf&usg=AOvVaw1HdhpJf4klJHSZ0vYx7YN1.

⁶ Per maggiori informazioni si veda il seguente link: <https://fra.europa.eu/it/eu-charter/article/23-parita-tra-donne-e-uomini#TabCaseLaw>.