



# CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

“CENTRO DIREZIONALE NUOVALUCE- CATANIA”

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

Catania 01 /03/021

Al Sindaco della Città Metropolitana di Catania

Alla Commissaria Straordinaria

Alla Segretaria Generale

Al Capo di Gabinetto

Alle ed ai colleghi dell'Ente

SEDE

Con questa nota il CUG desidera riavviare le proprie funzioni, dopo un anno di angosciante sgomento, prospettando una dimensione insolita dei rapporti tra i generi : **Il linguaggio**. Il tema, peraltro, è la quinta azione positiva del Piano delle Azioni Positive, proposto dal CUG ed accolto integralmente dall'Amministrazione con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 187 del 23/12/2020.

Avrete notato che, da sempre, le lettere e gli inviti trasmessi da questo organismo sono declinate al femminile ed al maschile. Non è un vezzo che ci siamo inventate/i, ma dagli anni ottanta in Italia, le studioso femministe hanno individuato nuovi diritti delle donne, per esempio quello di essere nominate attraverso un linguaggio di genere. La parola è la caratteristica per eccellenza degli esseri umani, che nei secoli è stata utilizzata, anche, a gerarchizzare i rapporti tra gli uomini e le donne. Oltre le pragmatiche azioni positive, atte a sorreggere il doppio lavoro delle donne o le discriminazione di carriere, praticare un linguaggio da cui si evince lo statuto d'esistenza delle donne è oramai una indispensabile azione positiva.

Tutto inizia negli anni ottanta del secolo scorso, quando a seguito di un autonomo percorso di elaborazione di accademiche, la *Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra donna e uomo*, istituita presso la **Presidenza del Consiglio**, affidò uno studio alla linguista Alma Sabatini che tra il 1986 ed il 1987 produsse i suoi lavori: *Raccomandazioni per un uso non sessiste della lingua italiana* ed *Il Sessismo nella lingua italiana*. In Italia fu l'avvio di una nuova storia della linguistica e della storia delle donne. Le parole ed i pensieri delle donne

entravano nel tempio delle istituzioni, nel cuore dello Stato, nelle scuole che è il luogo privilegiato di formazione culturale delle identità di genere. Non a caso nelle scuole si cominciò a “festeggiare” l’8 marzo. Non tutto è stato facile ed è ancora un percorso incompleto perché non sempre il nuovo pensiero storico, letterario e filosofico, giuridico delle donne, è riuscito a permeare la formazione delle e degli insegnanti e di conseguenza quella delle e dei giovani. Non siamo, però, all’anno zero.

Dagli anni ottanta cosa è successo nelle altre pubbliche amministrazioni che hanno la finalità, attraverso un equilibrio di poteri, di erogare servizi sul territorio per soddisfare le richieste e i bisogni delle/dei cittadini e delle istituzioni. Sul piano dell’uso del linguaggio non è successo niente, anche se non sono mancate a favore delle donne le azioni finalizzate a coniugare i tempi di lavoro e i tempi della famiglia. A conferma di questa affermazione citiamo un testo del 2005 *Sperimentare in ottica di genere*, tassello dell’ampio progetto *Cantieri* dedicato alle innovazioni delle pubbliche amministrazioni, in capo alla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica. Nel testo, che sintetizza il progetto specifico di genere, il linguaggio cosiddetto neutro non è stato oggetto di analisi da parte di chi ha pensato l’innovazione nella pubblica amministrazione. E siamo già nel 2005.

Nelle pubbliche amministrazioni, a fronte dell’incremento del numero delle donne nei posti di responsabilità, **si continuano a redigere e/o mantenere gli statuti, compreso quello del nostro Ente**, dove ancora si legge: i candidati, gli assessori, il presidente, i consiglieri, i cittadini, i giovani, gli anziani. Risulta un territorio popolato solo da uomini! Non sono meno tradizionali gli atti e i provvedimenti amministrativi declinati tutti al maschile, anche quando a firmare è una donna. Le donne stesse, forse, siamo convinte che l’utilizzo della declinazione di genere possa dare meno autorevolezza.

Secondo il CUG è il momento di avviare una riconoscibilità delle donne nella pubblica amministrazione anche attraverso il linguaggio di genere. Il riconoscimento della complessità e della diversificazione del patrimonio umano, culturale e professionale può sviluppare virtuose sinergie alla imparzialità e del buon andamento delle stesse pubbliche amministrazioni.

Nunziatina Spatafora

Grazia Adorni

Maria Letizia Cunsolo

Elena Lo Presti

Liliana Mazzone

Emilia Messina

Mari Anna Mirabella

Rosanna Montagna

Carmelina Toscano