

ELENA PEPPONI<sup>1</sup>

## Comunicazione istituzionale ampia e tecnologie per il Trattamento Automatico del Linguaggio: possibili applicazioni e sviluppi

### *Abstract*

Al giorno d'oggi, le università sono comunità plurali, abitate da persone molto diverse tra loro: per questo motivo, esse possono essere una buona palestra di inclusione linguistica.

Questo studio, dopo aver fornito una panoramica su comunicazione istituzionale, inclusione e chiarezza, proverà ad analizzare due testi prodotti da due università italiane – e le relative riscritture inclusive – riguardanti il dominio delle carriere *alias* attraverso il tool READ-IT, valutandone leggibilità globale, profilo di base, profilo lessicale, profilo sintattico e leggibilità per frase. Lo scopo è quello di arrivare ad avanzare l'idea della creazione di un *corpus* di testi istituzionali sulle carriere *alias*. Il corpus servirà da un lato a monitorare lo stato di inclusione linguistica delle identità di genere non binarie nei testi in oggetto, e dall'altro a proporre la scrittura di testi standard, adottabili su larga scala negli atenei, in grado di coniugare le esigenze di inclusione con quelle di chiarezza e leggibilità della comunicazione istituzionale.

*Parole chiave:* comunicazione istituzionale, carriere *alias*, chiarezza e leggibilità, inclusione linguistica, trattamento automatico del linguaggio

Today universities are plural communities, within whom many different people live: for this reason, here our abilities for linguistic inclusion can be trained. This paper, after giving an overview about institutional communication, inclusion, and readability, will analyse, by using the tool READ-IT, two original texts by two Italian univer-

<sup>1</sup> Elena Pepponi, Università di Firenze, elena.pepponi@unifi.it. Per la realizzazione del presente contributo desidero ringraziare Dominique Brunato e Giulia Venturi dell'*Italian Natural Language Processing Laboratory* (ItalianNLP Lab) interno all'Istituto di Linguistica computazionale Antonio Zampolli del CNR di Pisa: loro mi hanno insegnato a conoscere e ad usare READ-IT, suggerendomi una ricca bibliografia in merito, indispensabile per la scrittura di questo articolo. Il mio ringraziamento va anche a Gloria Comandini (Istituto Italiano di Studi Germanici – Roma), che ha accettato con molto entusiasmo di dividere con me l'oneroso compito di creare e gestire il *corpus ALIAS*, di cui si parlerà nel § 4. Naturalmente, ogni imperfezione che dovesse emergere dalla stesura del contributo è imputabile soltanto a me.

sities regarding *alias* identities, and their re-written versions. With the help of this tool, global readability, basic profile, lexical profile, syntactical profile and sentence readability of two institutional texts about *alias* identities will be evaluated. The aim of the research is to suggest the creation of a *corpus* of institutional texts about *alias* identities in Italy. The *corpus* will be useful to track the current linguistic inclusion of non-binary people; at the same time, after quantitative analysis, it will be possible to write standard and shareable versions of institutional texts about *alias* identities, able to integrate strategies for gender inclusion with strategies for clear and readable institutional communication.

*Keywords:* institutional communication, *alias* identities, openness and readability, linguistic inclusion, natural language processing

## 1. Introduzione

È ormai un dato di fatto che nella società odierna ci siano persone che non si riconoscono, del tutto o in parte, nel rigido sistema di genere a due opzioni che per molto tempo è stato stabilito come normativo. Queste persone, per quanto presenti in un numero relativamente basso, sono, come tutte le altre, fruitrici di quei testi e quei prodotti che rientrano all'interno del termine ombrello 'comunicazione istituzionale', e come tali hanno il pieno diritto di vedersi proporre dei testi che siano costruiti con un linguaggio il meno discriminatorio possibile.

Le istituzioni, e gli atenei in particolare, si stanno già muovendo da diverso tempo nella direzione di una comunicazione sensibile alle differenze di genere, specialmente grazie al costante lavoro dei CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni); tuttavia, fino a non molto tempo fa, la prospettiva di inclusione anche linguistica era perlopiù solo binaria, cioè si preoccupava di dover includere uomini e donne, non altre casistiche. Come però fa notare Thornton (2022: 49), “[l]a necessità di dare rappresentanza a persone con identità di genere non allineata su uno dei due poli che costituiscono il nucleo semantico dei due valori di genere oggi presenti in italiano standard è [...] più difficile”.

Nel presente contributo si cercherà quindi di dare una parziale risposta alle seguenti domande: come si sta aprendo la comunicazione istituzionale

universitaria alla rappresentazione di nuove identità di genere non binarie? Si può tentare di veicolare un'informazione attraverso un linguaggio che cerchi di essere poco o per nulla discriminatorio senza allo stesso tempo snaturare la comunicazione istituzionale stessa? Come possono essere impiegati gli strumenti di Trattamento Automatico del Linguaggio per monitorare testi istituzionali e per proporre modifiche?

Prima di tutto (§ 2), si condurrà una panoramica preliminare su quante e quali siano le strategie linguistiche che possono garantire una comunicazione istituzionale davvero inclusiva, e allo stesso tempo si rifletterà su come esse possano entrare in rapporto con altre strategie, in particolare quelle di chiarezza, semplicità e fruibilità dei testi. I testi analizzati riguarderanno l'ambito delle carriere *alias*, quelle identità transitorie e non consolidabili che possono essere attribuite all'interno delle università a persone *gender variant*<sup>2</sup> al fine di consentire loro di vivere la vita accademica conformemente al proprio genere percepito ed essendo riconosciute con il proprio nome eletto. Queste nuove identità si sovrappongono alla carriera già maturata fino a quel momento - in caso di persona studente - o all'anagrafica dell'individuo in caso di personale di ricerca, docente o tecnico-amministrativo.

In secondo luogo (§ 3), attraverso l'uso di strumenti di Trattamento Automatico del Linguaggio, si analizzeranno due testi istituzionali realmente esistenti e le loro riscritture qui proposte, realizzate proprio sulla base delle riflessioni teoriche contenute nel § 2. Un'Appendice finale, organizzata in due colonne, renderà immediatamente visibili sulla colonna di sinistra i testi originali e su quella di destra le modifiche apportate in questa sede con criteri inclusivi di genere plurale. In particolare, grazie a READ-IT, un *tool* sviluppato presso l'Istituto di Linguistica Computazionale *Antonio Zampolli* del CNR di Pisa per annotare e valutare testi in italiano, di essi si analizzerà la leggibilità della versione originale e si comparerà con quella della versione riscritta dai seguenti punti di vista: leggibilità globale del testo, profilo di base, profilo lessicale, profilo sintattico e *sentence readability*.

<sup>2</sup> Per *gender variant* si intendono tutte quelle persone che non si riconoscono nel genere che viene loro attribuito alla nascita e/o che contestano l'impostazione binaria del concetto stesso di genere.

Infine (§ 4), si proporrà la creazione di un *corpus* monolingue di tutti i testi delle università italiane riguardanti le carriere *alias*, che possa fungere come bacino di monitoraggio per la comunicazione istituzionale orientata all'inclusione di genere plurale e che, sperabilmente, possa favorire la stesura di testi che funzionino come modelli testuali standard per le università su base nazionale.

## 2. Quali strategie per una comunicazione istituzionale ampia e chiara?

Le strategie per costruire una comunicazione istituzionale chiara e leggibile a prescindere dalla provenienza e dal grado di scolarizzazione dell'utenza sono oggetto di studi sin dagli anni Ottanta del secolo scorso<sup>3</sup>. Una sintesi di tutte le buone pratiche che si possono adottare per produrre testi semplici, chiari ed efficaci è quella rappresentata dalle *Trenta regole per scrivere testi amministrativi chiari* (Cortelazzo & Pellegrino 2002), riprese anche in Cortelazzo (2021: 144 e ss.).

Inoltre, da più di vent'anni si ragiona su come costruire una comunicazione pubblica che sia anche rispettosa delle differenze di genere, cioè che sia in grado di fornire una corretta rappresentazione sia del genere maschile sia di quello femminile, ove coinvolti nell'interazione. Numerose figure di studiose e studiosi si sono dedicate, anche in questo caso, alla produzione di studi teorici e linee guida pratiche per la scrittura istituzionale sensibile alle differenze di genere<sup>4</sup>. Poiché negli ultimi anni stanno iniziando ad affermarsi le rivendicazioni di tutte quelle persone che non si riconoscono, del tutto o in parte, nella casistica 'uomo' o 'donna', può essere interessante iniziare a

<sup>3</sup> Per una panoramica su chiarezza e semplificazione della comunicazione istituzionale cfr. almeno Bombi (2013; 2015), Cassese (1983), Cortelazzo (1999; 2014a; 2014b; 2015; 2021), Cortelazzo & Pellegrino (2003), Fioritto (1997), Franceschini & Gigli (2003), Lubello (2014; 2017), Vellutino (2018), Viale (2008).

<sup>4</sup> Oltre ai numerosi lavori della principale studiosa del settore, Cecilia Robustelli (cfr. almeno Robustelli 2012; 2015; 2016; 2021), di rilievo è anche la presa di coscienza di diversi atenei italiani sull'importanza della visibilità linguistica del genere, sfociata poi in numerose linee guida e diversi consigli pratici per la realizzazione di una scrittura istituzionale rispettosa delle differenze. A questo proposito, si vedano ad esempio le *Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna*, pubblicate nel 2020 (<[https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-visibilita-del-genere-nella-comunicazione-istituzionale-universita-di-bologna](https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-visibilita-del-genere-nella-comunicazione-istituzionale)>, ultima consultazione: settembre 2023), e l'opuscolo informativo *Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo attento alle differenze di genere*, promosso dall'Università di Padova nel 2017 (<<https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Generi%20e%20linguaggi.pdf>>, ultima consultazione: settembre 2023).

esplorare nuove soluzioni per la comunicazione istituzionale che siano rappresentative delle persone a prescindere dalla loro identità di genere, ma che allo stesso tempo cerchino di integrare gli sforzi fatti finora per la visibilità binaria e anche quelli per la comunicazione chiara e semplice.

Da un punto di vista binario, le tecniche per la corretta espressione linguistica del genere nei testi sono riconducibili a due macro-tipologie: quelle orientate alla modifica dei tratti morfosintattici e quelle incentrate sui tratti lessico-frasali.

Fanno parte delle prime quegli accorgimenti grammaticali che mirano ad abbattere l'uso del cosiddetto *maschile sovraesteso*, producendo invece accordo tra le varie parti del discorso in modo corretto secondo il genere della referenza extralinguistica. Se queste tecniche hanno funzionato egregiamente per la comunicazione inclusiva in prospettiva binaria, esse risultano però limitate nel momento in cui si vogliono rappresentare correttamente altre identità di genere. In italiano il genere grammaticale prevede infatti soltanto la possibilità di un maschile e di un femminile: le varie proposte di sperimentazione per l'adozione di una terza casistica, se pur molto fertili in diversi contesti<sup>5</sup>, sembrano ancora molto lontane dal raggiungere, a oggi, un apprezzabile livello di normatività nell'italiano standard che possa garantire il loro impiego nella comunicazione istituzionale. Sebbene alcuni studiosi e alcune studiose stiano iniziando a occuparsene, infatti, non abbiamo al momento degli studi completi che ci spieghino se e come queste strategie possano essere processate dall'utenza finale, e se eventualmente possano rappresentare un maggior aggravio cognitivo nella fruizione testuale<sup>6</sup>.

Sono invece strategie lessico-frasali quelle orientate alla neutralizzazione di genere da un punto di vista non strettamente morfologico: tra di esse si an-

<sup>5</sup> A questo proposito rinvio al lavoro di Comandini (2021), che indaga l'uso di varie strategie morfosintattiche di neutralizzazione di genere (ə, \*, u, x e @).

<sup>6</sup> Per il tedesco è stato condotto nel 2021 uno studio atto a verificare se l'uso dell'asterisco come morfema per indicare persone la cui identità di genere non è nota abbassasse o meno il livello di riconoscibilità delle parole (cfr. Kruppa, Fenn & Ferstl 2021): i risultati di tale studio, portato a termine attraverso una *lexical decision task* sottoposto a un campione di persone, sembrano suggerire che la capacità di riconoscimento di parola non venga intaccata in maniera significativa dall'uso dell'asterisco. Per l'italiano non abbiamo, a oggi, studi paragonabili che indaghino la capacità dei e delle parlanti di comprendere un testo in cui la neutralizzazione di genere sia affidata a simboli come <\*> o <ə>: pertanto, non siamo in grado di affermare che essi siano certamente una fonte di complicazione testuale, ma nemmeno di sostenere il contrario.

noverano l'uso di epiceni e di nomi di genere comune<sup>7</sup>, l'uso di forme impersonali, la costruzione passiva, l'uso del pronome indefinito *chi* etc. Alcune di queste strategie sembrano confliggere con le *Trenta regole* prima menzionate in termini di creazione di testi chiari, come illustrato nella tabella 1.

Strategia lessico-frasale di neutralizzazione di genere	Trenta regole per scrivere testi amministrativi chiari
Uso di frasi passiva	Regola 18 - Preferite la forma attiva
Uso di forme impersonali, uso del pronome indefinito <i>chi</i>	Regola 19 - Evitate le frasi impersonali
	Regola 20 - Evitate la nominalizzazione
	Regola 21 - Esprimate il soggetto

Tabella 1. Strategie lessico-frasali per la neutralizzazione di genere a confronto con le Trenta regole di Cortelazzo & Pellegrino (2002).

Nonostante ciò, oggi iniziano ad essere comunque in atto diversi tentativi per realizzare una comunicazione allo stesso tempo inclusiva e leggibile, tentativi che però stanno procedendo 'a macchia di leopardo' a seconda della maggiore o minore sensibilità sul tema espressa dalle diverse istituzioni nazionali o locali, e che non possono ancora dirsi del tutto incisivi o condivisi. Tuttavia, se si vuole uscire dall'*impasse* binaria, l'unica strada che sembrerebbe percorribile sarebbe quella di implementare le strategie finora utilizzate per allargare le maglie della rappresentatività, e le uniche flessibili e passibili di miglioramento sono, a oggi, le strategie lessico-frasali. Una possibile implementazione che non entri in conflitto con le *Trenta regole* è l'uso di epiceni come *persona* e *individuo*, accompagnati, quando necessario, da una componente attributiva che li completi. Scrivendo, ad esempio, *persona studente*, *persona laureanda* o *persona docente* rispetto a *studente/studentessa*, *laureando/laureanda*, *il/la docente* o *il professore/la professoressa*, si evita di ricorrere a un'impostazione solo binaria del linguaggio. Allo stesso tempo, preferendo la formula con *persona* a eventuali formule come *chi studia*, *chi si laurea/*

<sup>7</sup> Uso in questa sede i termini *epiceni* e *nomi di genere comune* nell'accezione proposta da Thornton (2022: 21). Gli *epiceni* sono dunque nomi che "hanno un'unica forma e presentano target di accordo di un unico genere, ma possono designare individui di qualunque sesso (per es. *la persona*)", laddove i *nomi di genere comune* sono quelli che "hanno un'unica forma ma presentano target di accordo dei due generi, a seconda del sesso del referente (per es. *il cantante VS. la cantante*)".

*deve laurearsi, chi insegna*, si può evitare l'uso della frase passiva e del pronome indefinito, noti elementi di complicazione testuale. Questa sembrerebbe dunque essere una buona strategia per coniugare l'esigenza - ormai sempre più attuale - di includere dal punto di vista linguistico le persone che non si riconoscono nel binarismo di genere con quella di produrre testi che non siano in aperta contraddizione con l'ormai consolidata letteratura sulla comunicazione pubblica chiara e semplice, né con le linee guida proposte nel corso del tempo per realizzarla concretamente. Va però sottolineato come questa soluzione richiederebbe un compromesso da parte di quelle rivendicazioni per la visibilità del femminile, faticosamente raggiunta nella comunicazione istituzionale - e tutto sommato ancora non totalmente pacifica nonostante il tempo trascorso -, e che ora rischia di trovarsi nuovamente opacizzata da una neutralizzazione onnicomprensiva<sup>8</sup>.

Nei prossimi paragrafi vedremo come applicare questi possibili accorgimenti a testi reali, facendo anche uso di tecnologie di Trattamento Automatico del Linguaggio per la fase di monitoraggio dei risultati ottenuti.

### **3. Testi istituzionali e strumenti di Trattamento Automatico del Linguaggio: il caso di studio**

In questo paragrafo, a partire dalle riflessioni condotte in quello precedente, si faranno degli esperimenti pratici, ponendosi le seguenti domande:

- la riscrittura di testi istituzionali con accorgimenti linguistici rappresentativi di identità non solo binarie può inserirsi in una testualità che mostra già, come sappiamo, dei suoi profili di complessità?

<sup>8</sup> Di questo fragile equilibrio tra istanze del femminile e istanze non binarie parla diffusamente Thornton (2022: 46 ss.) nel paragrafo conclusivo del suo lavoro, intitolato *È possibile un mutamento linguistico volontario?*. Naturalmente, il dominio di testi qui analizzati, ovvero quelli per le carriere *alias*, è particolare, in quanto si tratta di testi dedicati a esigenze specifiche di persone *gender variant*: è dunque più facile che il compromesso - per così dire - 'a ribasso' per le esigenze di visibilità linguistica del femminile sia accettato senza grandi opposizioni, dato che si dà, o si dovrebbe dare, priorità alle persone di genere non binario, *transgender* o *queer*. Il discorso potrebbe non essere lo stesso nel caso di testi di istituzioni maggiori rivolti a una moltitudine di persone più vasta ed eterogenea: in quel caso, per statistica, le persone *gender variant* sarebbero quasi sicuramente una ridotta minoranza, dunque potrebbero esserci più resistenze da parte della popolazione *cisgender* femminile a cedere porzioni di visibilità in nome di un'inclusione a-specifica.

- tali accorgimenti, com'è spesso timore di chi deve scrivere o riscrivere, complicano ulteriormente i testi abbassandone il grado di leggibilità?

Per dare una risposta a tali domande, sono stati selezionati come campione due testi diversi tra loro sia per tipologia che per canale di fruizione, entrambi riguardanti il dominio delle carriere *alias*: a) la pagina del sito *web* dell'Università di Firenze dedicata alle carriere *alias* ove, attraverso un formato Q&A, si spiega come richiedere tale servizio; b) il Regolamento per l'attivazione delle carriere *alias* approvato dall'Università di Pisa nel 2020<sup>9</sup>. Lungo l'articolo, per ragioni di chiarezza e brevità, ci si riferirà ai testi in oggetto con le seguenti sigle:

- testo originale del sito *web* dell'Università di Firenze: CAUnifi-Or;
- testo riscritto del sito *web* dell'Università di Firenze: CAUnifi-Ri;
- testo originale del Regolamento dell'Università di Pisa: CAUnipi-Or;
- testo riscritto del Regolamento dell'Università di Pisa: CAUnipi-Ri;

Secondo la classificazione proposta da Viale (2008: 109)<sup>10</sup>, CAUnifi-Or e CAUnifi-Ri appartengono alla tipologia testuale 'testo per pagine web', pertinente alla funzione descrittiva; dal punto di vista delle persone destinatarie, essi possono essere considerati testi rivolti all'esterno ma con forte rilevanza interna. Diversamente, i testi CAUnipi-Or e CAUnipi-Ri appartengono alla tipologia 'regolamento', hanno una vocazione spiccatamente prescrittiva e si trovano all'interfaccia tra testi rivolti all'interno con forte rilevanza esterna e testi rivolti all'esterno con forte rilevanza interna.

Di entrambi i testi è stata fatta una prova di riscrittura utilizzando le strategie lessico-frasali di rappresentatività linguistica implementate secondo le riflessioni contenute nel § 2, e riformulando vari passaggi ove non chiari o

<sup>9</sup> Cfr. rispettivamente <<https://unifinclude.unifi.it/vp-93-la-carriera-alias.html>> e <<https://www.unipi.it/phocadownload/regolamentiallegati/regcaralias.pdf>> (ultima consultazione di entrambi: settembre 2023).

<sup>10</sup> In questo luogo l'autore riprende e integra la classificazione già avanzata da Mortara Garavelli (1997 [1988]).

scorretti<sup>11</sup>. Non sono, però, state applicate sistematicamente le *Trenta regole* né altre strategie mirate esplicitamente alla semplificazione e alla chiarezza. In questo contesto, infatti, si vuole solo attirare l'attenzione sulla possibilità di scrivere in modo rappresentativo di diverse identità di genere senza esplicitamente dedicarsi a migliorare il livello di chiarezza dei testi, basso o alto che sia, che le università hanno deciso di esprimere negli originali. Sulla possibilità di integrare le strategie lessico-frasali di rappresentazione di genere con le istanze della comunicazione istituzionale chiara, semplice ed efficace si discuterà poi nel § 4.

Successivamente, sia i testi originali che i testi riscritti sono stati analizzati con l'ausilio di READ-IT, uno strumento di monitoraggio della leggibilità dei testi italiani<sup>12</sup>. A partire dai parametri impostati su READ-IT si verificherà la leggibilità dei testi di partenza dal punto di vista del profilo di base, di quello lessicale e di quello sintattico, si cercherà di capire se i testi in questione sono stati redatti in modo leggibile e se, e in quale misura, gli accorgimenti linguistici inclusivi possano modificare questo tasso di leggibilità.

### 3.1 *Panoramica generale e profilo di base*

READ-IT è uno strumento “utilizzato per valutare l'efficacia comunicativa di testi in diverse tipologie di comunicazione” (Brunato & Venturi 2014: 116) che però, rispetto ad altri metodi di misurazione della leggibilità come l'indice Gulpease<sup>13</sup>, non si basa sulle sole caratteristiche formali e generali del testo - come ad esempio la lunghezza della frase e quella della parola - ma “implementa un indice di leggibilità ‘avanzato’ basato su analisi linguistica multi-livello del testo condotta con strumenti che rappresentano lo stato dell'arte per il trattamento automatico della lingua italiana” (Brunato &

<sup>11</sup> Si precisa infatti che le riscritture possono interessare la forma, ma talvolta anche la sostanza, ove incorrono inesattezze nel trattamento linguistico delle persone non binarie, sulla base delle linee guida fornite da diversa documentazione giuridica e sanitaria. Si possono visionare i testi e le relative riscritture nell'Appendice.

<sup>12</sup> Cfr. <<http://www.italianlp.it/demo/read-it/>> (ultima consultazione: settembre 2023). Per una panoramica sullo strumento READ-IT, sui suoi parametri d'impostazione e sul suo funzionamento cfr. Dell'Orletta, Montemagni & Venturi (2011).

<sup>13</sup> Per un approfondimento sull'indice Gulpease cfr. Lucisano & Piemontese 1988.

Venturi 2016: 131)<sup>14</sup>. READ-IT, dunque, oltre a permettere la misurazione dei parametri formali, consente di annotare il testo in una prospettiva lessicale, morfo-sintattica e sintattica, nonché di visualizzare le proiezioni della leggibilità sulle singole frasi che lo compongono.

In questo paragrafo, come suggerisce il suo titolo, ci focalizzeremo sulle caratteristiche generali (READ-IT Base, READ-IT Globale, Gulpease) e sul profilo di base dei testi tanto originali quanto riscritti, demandando ai successivi paragrafi le riflessioni lessicali e sintattiche.

Nelle figg. 1 e 2 possiamo osservare la panoramica generale e il profilo di base rispettivamente di CAUnifi-Or e di CAUnifi-Ri.

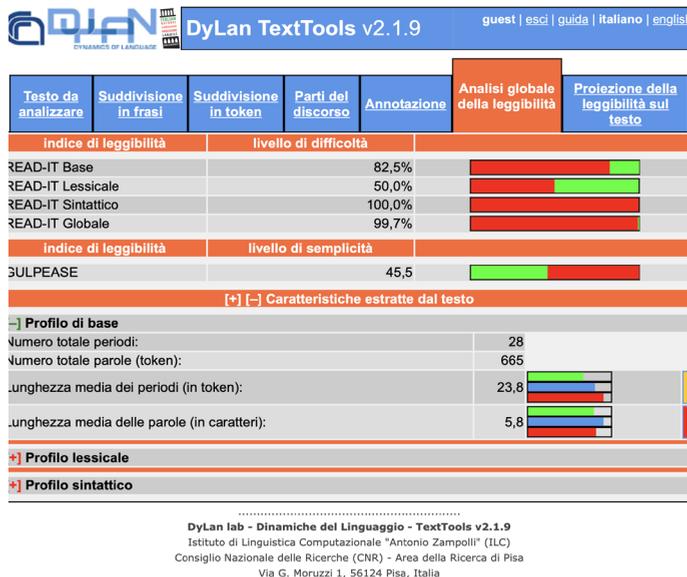


Figura 1. Panoramica generale e profilo di base di CAUnifi-Or.

<sup>14</sup> Oltre ai già citati Dell'Orletta, Montemagni & Venturi (2011) e Brunato & Venturi (2014), cfr. anche Brunato (2014); Dell'Orletta, Montemagni & Venturi (2014); Montemagni (2013). È bene ricordare che READ-IT misura il livello di difficoltà di un testo, mentre l'indice Gulpease è un indicatore di facilità, basato quindi su una proporzione inversa: più alto è il punteggio, più basso è il livello di scolarizzazione necessario per avvicinarsi al testo in autonomia. Nonostante la sua maggiore specificità, tuttavia, READ-IT include anche il risultato fornito dal Gulpease.

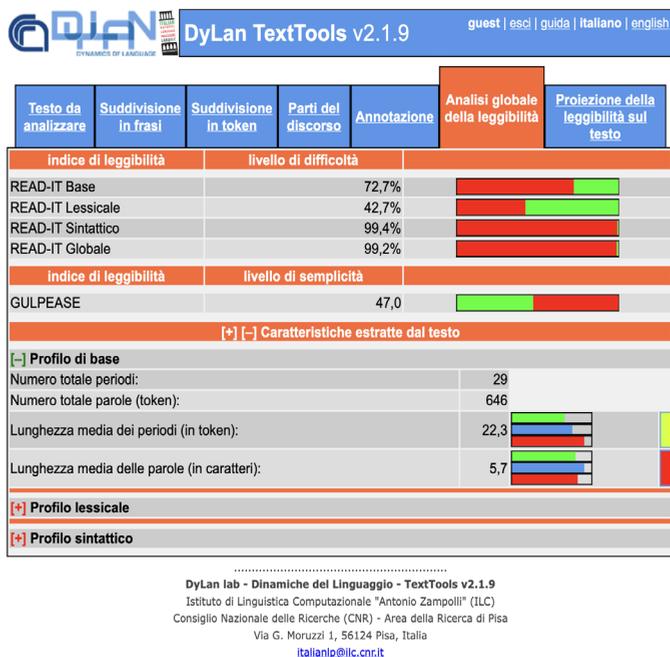


Figura 2. Panoramica generale e profilo di base di CAUnifi-Ri.

CAUnifi-Or è molto complesso: l'indice READ-IT Base pone un livello di difficoltà dell'82,5%, l'indice READ-IT Lessicale del 50% e quello Sintattico del 100%. Il READ-IT Globale, che fornisce per l'appunto una visione generale combinata dei tassi di complessità di base, lessicali, morfo-sintattici e sintattici, attesta la difficoltà del testo sul 99,7%. È inequivocabilmente un testo complesso da leggere e comprendere, come corroborato anche dall'indice Gulpease, che segna 45,5 punti: secondo questo parametro, il prodotto testuale è leggibile da persone che abbiano un livello di scolarizzazione non inferiore al diploma di scuola secondaria superiore.

Tuttavia, contrariamente a quanto il pregiudizio sulla comunicazione inclusiva fa temere, i dati visibili in fig. 2 ci suggeriscono che, per alcuni parametri, le strategie di riscrittura ampia e non binaria sono tutt'altro che

responsabili di un'ulteriore complicazione del testo. Infatti, in CAUnifi-Ri il livello di difficoltà del READ-IT Base scende di quasi dieci punti percentuali (72,7%) e quello Lessicale di più di sette (42,7%), mentre quello Sintattico ha una lievissima oscillazione non significativa verso il basso, attestandosi sul valore di 99,4%. Non significativa è anche l'oscillazione del READ-IT Globale nella riscrittura (99,2%), ma ciò non deve stupire: la panoramica globale, infatti, tiene conto di tutti i parametri, e vedremo nei paragrafi successivi che le difficoltà soprattutto morfosintattiche e sintattiche non vengono modificate in maniera importante dagli interventi per l'inclusione di genere. Se pur poco apprezzabile, si nota in CAUnifi-Ri anche un piccolo miglioramento dell'indice Gulpease (47,0 punti), che tuttavia rimane ampiamente sotto la soglia dei 60 punti, quindi ancora scarsamente o per nulla leggibile in autonomia da persone che hanno una scolarizzazione inferiore alla quinta superiore.

Approfondendo il profilo di base, notiamo che il numero totale di periodi rimane quasi identico (28 in CAUnifi-Or, 29 in CAUnifi-Ri), mentre ha una lieve variazione in negativo il numero di *token* (665 in CAUnifi-Or, 646 in CAUnifi-Ri). La lunghezza media dei periodi in *token* diminuisce di 1,5 (23,8 in CAUnifi-Or, 22,3 in CAUnifi-Ri)<sup>15</sup>, mentre quella delle parole in caratteri ha una diminuzione minima e non significativa (5,8 in CAUnifi-Or, 5,7 in CAUnifi-Ri).

In questo caso, dai dati non si apprezzano dunque modifiche che possano scoraggiare le riscritture inclusive come possibile fonte di complicazione del testo, anzi, come visto, in alcuni casi ci sono persino dei miglioramenti di alcuni valori di leggibilità.

Andremo ora a proporre la medesima riflessione per CAUnipi-Or e per CAUnipi-Ri, i cui dati possono essere visionati nelle figg. 3 e 4.

<sup>15</sup> A proposito della lunghezza media dei periodi, è interessante qui notare come il tool, impostato su rigide regole numeriche, faccia apparire una luce verde chiaro per CAUnifi-Ri, mentre la luce è arancione, quindi indice di un testo più complesso, per lo stesso parametro in CAUnifi-Or.

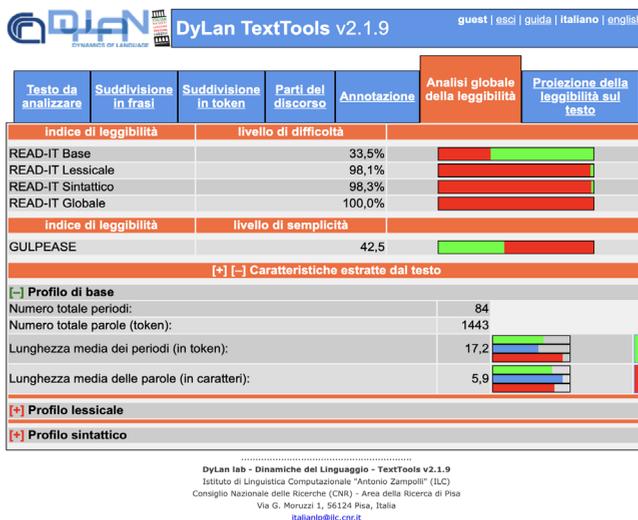


Figura 3. Panoramica generale e profilo di base di CAUnipi-Or.

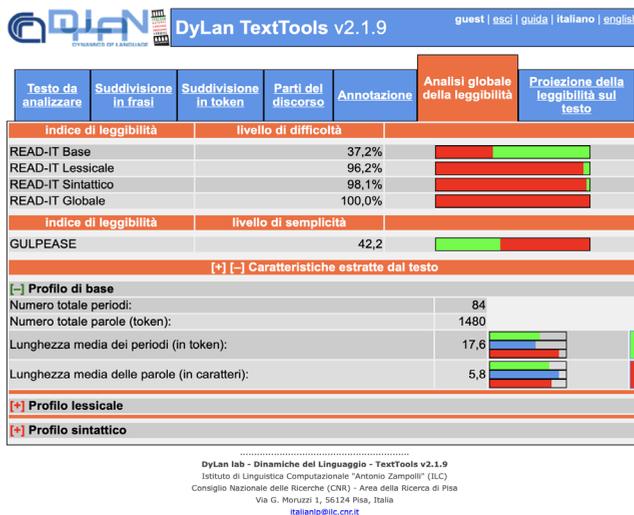


Figura 4. Panoramica generale e profilo di base di CAUnipi-Ri.

Il READ-IT Base di CAUnipi-Or ha un valore molto basso (33,5%), mentre sono elevatissimi i valori del READ-IT Lessicale (98,1%) e di quello Sintattico (98,3%). Questi parametri fanno arrivare il valore READ-IT Globale al 100% della difficoltà; l'indice Gulpease è a 42,5 punti, perciò anche in questo caso il testo è leggibile in autonomia da persone con almeno la licenza di scuola superiore.

In CAUnipi-Ri, come vediamo, aumenta il livello di difficoltà del READ-IT Base di quasi 4 punti percentuali (37,2%) rispetto a CAUnipi-Or, mentre l'indice di leggibilità Lessicale diminuisce di quasi due punti rispetto all'originale (96,2%) e quello Sintattico ha una diminuzione non significativa (98,1%). Si mantiene invece inalterato sul 100% quello del READ-IT Globale; non significativa, anche se presente, la variazione dell'indice Gulpease (42,2 punti).

Ci si potrebbe domandare come mai in un testo a evidente vocazione tecnica come CaUnipi-Or il READ-IT Base presenti un valore molto basso, tipico di testi descrittivi e divulgativi, e perché, invece, paradossalmente, la sua riscrittura ne presenti uno più elevato.

Per provare a rispondere alla domanda bisogna ricordare che, come detto in precedenza, il READ-IT Base tiene in considerazione parametri estremamente basilari quali lunghezza delle parole e lunghezza dei periodi. Tuttavia, spiega Brunato (2014: 18), quello della lunghezza dei periodi è “un parametro molto grezzo rispetto alla caratterizzazione della complessità di un testo, nonostante sia proprio quello più utilizzato per formalizzare il grado di complessità sintattica degli indici di leggibilità tradizionali”. Se è vero che “la lunghezza dei periodi costituisce forse la caratteristica dello stile amministrativo che balza più immediatamente agli occhi, e quanto più una frase è lunga, maggiore è la probabilità che sia sintatticamente complessa” (Fortis 2005: 65), è altrettanto vero che, per l'appunto, una tendenza non è una certezza, e che possono rilevarsi luoghi di complessità in testi con parole corte e periodi corti tanto quanto luoghi di semplicità in testi con periodi e *token* molto lunghi. Non è strano, quindi, che un testo come CaUnipi-Or presenti un valore molto basso di READ-IT Base che sembra andare in contrasto con i valori Sintattico e Lessicale, entrambi elevatissimi: ci accorgeremo infatti più avanti della profonda complessità del testo nonostante il valore basso di READ-IT Base.

Per quanto riguarda l'aumento del valore READ-IT Base nella riscrittura rispetto all'originale, vediamo che in CAUnipi-Or il numero totale di periodi è 84 e il numero totale dei *token* è 1443. La lunghezza media dei periodi in *token* è di 17,2, mentre la lunghezza media delle parole in caratteri è di 5,9.

Per quanto riguarda CAUnipi-Ri, si nota che, a fronte dello stesso numero di periodi (84), il numero totale di *token* è aumentato di 37 unità (1480), ma la lunghezza media dei periodi in *token* è rimasta molto simile (17,6), come pure la lunghezza media delle parole in caratteri (5,8).

Un'ipotesi di risposta potrebbe trovarsi nella tecnica di *splitting* di genere utilizzata in CAUnipi-Or. Questo testo, infatti, usa la doppia forma maschile/femminile, ma le forme femminili sono spesso apocotate e non complete (per es. *del/la, studente/ssa*). Esse sono state modificate in CAUnipi-Ri con alternative inclusive (per es. *persona studente*), tranne nel caso di *il/la o del/la Rettore/trice* che è stato modificato semplicemente in *il o del Rettore e la o della Rettrice*<sup>16</sup>, eliminando dunque le apocopi. Perciò, è possibile supporre che i gruppi di lettere che nella versione originale comparivano dopo la barra diagonale non fossero considerati parole autonome, mentre invece lo diventino nella versione riscritta, quando assumono appunto uno statuto lessicale completo. Questo spiegherebbe l'aumento del numero totale di *token* del testo, e, anche se poi i valori medi non sono cambiati quasi per nulla, ciò potrebbe aver spinto lo strumento automatico a considerare il testo un po' più complesso, anche se questa informazione non necessariamente corrisponde alla verità. Vedremo grazie alle analisi lessicali e sintattiche svolte nei prossimi paragrafi come il parametro della lunghezza dei *token* e delle frasi sia assolutamente insufficiente, da solo, a misurare e restituire i livelli di complessità dei testi.

### 3.2 Profilo lessicale

In questo paragrafo ci occuperemo di monitorare i testi originali e le riscritture dal punto di vista del loro profilo lessicale.

Tre sono le caratteristiche che il *tool* prende in considerazione all'interno dei testi analizzati. Innanzitutto, la distribuzione del lessico rispetto al Vocabolario di Base (VdB), così come formalizzato nel *GRADIT* di Tullio De Mauro, con conseguente ripartizione dei *token* rispetto ai tre repertori che costitui-

<sup>16</sup> A oggi, in Italia, non esistono persone *gender variant* che ricoprono la carica del Rettorato, esistono solo Rettori o Rettrici: non si ravvisa, quindi, l'esigenza di un ipercorrettismo inclusivo di genere non binario. Naturalmente, qualora dovesse presentarsi in futuro questa eventualità, si potrà applicare lo stesso principio usato per *persona studente o persona docente* e riferirsi a tale carica con l'appellativo di *Persona Rettrice*.

scono il VdB stesso, ossia il lessico fondamentale (F), quello di alto uso (AU) e quello di alta disponibilità (AD). In secondo luogo, il rapporto tipo/unità (noto come *type/token ratio* o TTR). La TTR è

la misura che mette a rapporto il numero delle occorrenze di unità del vocabolario di un testo (al denominatore) con il numero di parole tipo (al numeratore): il suo valore oscilla nell'intervallo tra 0 e 1. Si tratta di un parametro che formalizza la varietà lessicale di un testo e che tende ad aumentare all'aumentare della complessità di un testo (Brunato 2014: 13)<sup>17</sup>.

Infine, la densità lessicale, ovvero il rapporto tra parole piene e totale delle occorrenze di parole: ancora secondo Brunato (2014: 14), “la letteratura sulla leggibilità dimostra che valori superiori di densità lessicale sono associati ad un maggior carico informativo e, dunque, a una maggiore complessità”.

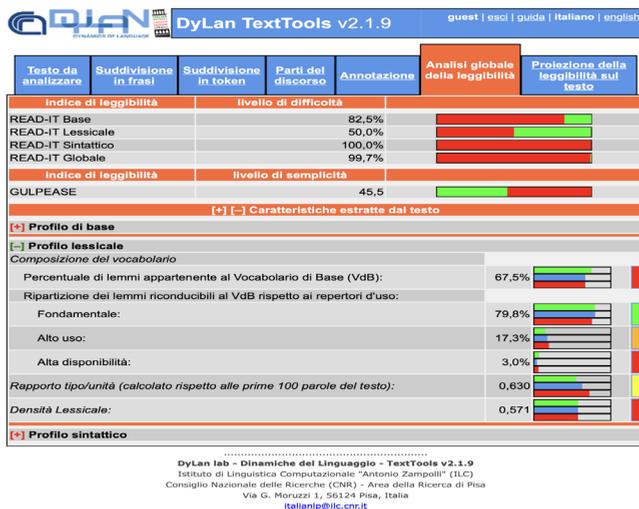


Figura 5. Profilo lessicale di CAUnifi-Or.

<sup>17</sup> Nel caso dei testi che si stanno prendendo in considerazione in questo contributo il problema della diversa misura quasi non si pone, dato che, come abbiamo visto, le lunghezze sono più o meno uguali tra testo originale e testo riscritto, trattandosi di materiale testuale parallelo (cfr. § 4). Tuttavia, potrebbero essere analizzati testi di lunghezze molto diverse, dunque la TTR è convenzionalmente misurata rispetto ai primi 100 *token* del testo.

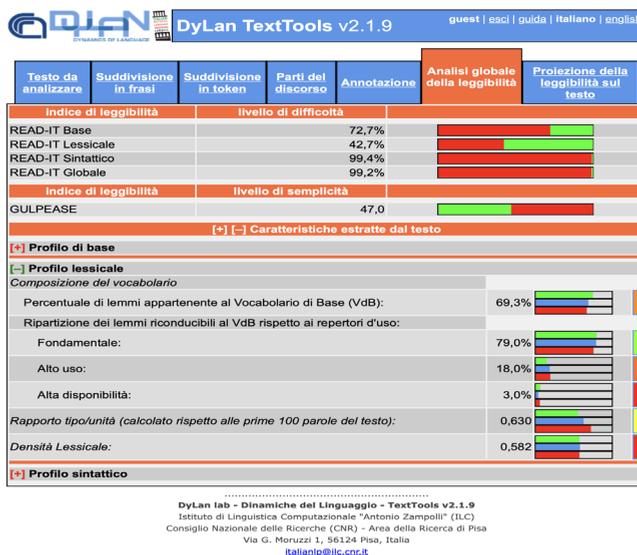


Figura 6. Profilo lessicale di CAUnifi-Ri.

Come possiamo notare, in CAUnifi-Or (fig. 5) la percentuale di lemmi che appartengono al VdB è del 67,5%, il che qualifica il testo come complesso. Se da una parte questo risultato non stupisce, trattandosi di un prodotto testuale istituzionale, tuttavia esso getta una luce piuttosto fosca sui tentativi che le università fanno di essere chiare e comprensibili: ricordiamo infatti che CAUnifi-Or è tratto da una pagina di sito *web* organizzata secondo il modello Q&A, quindi teoricamente non è pensato per essere un testo tecnico, ma è stato ideato per la divulgazione, eppure usa una percentuale non elevata di VdB. Nella ripartizione dei lemmi rispetto ai tre repertori del VdB, notiamo la grande preponderanza del lessico F rispetto a quelli di AU e AD (F = 79,8%; AU = 17,3%; AD = 3,0%). Il comportamento di CAUnifi-Or per quanto riguarda la distribuzione del VdB è quindi più vicino a quello di un testo tecnico che a quello di uno divulgativo.

È invece interessante notare i dati sulla TTR. Abbiamo detto poco sopra che la TTR aumenta all'aumentare della complessità testuale, e in effetti nel misurare questo valore bisogna sempre tenere conto del genere testuale. In

presenza di un testo più tecnico il rapporto tipo/unità si alza, e ciò è facilmente spiegabile. Fa notare infatti Brunato (2014: 13), riprendendo le riflessioni di Goti (2005: 33), che i testi più tecnici, per non parlare di quelli fortemente specialistici, hanno una scarsa varietà lessicale perché non possono fare ricorso con leggerezza alla sinonimia, dato che la terminologia è monoreferenziale, perlomeno all'interno del dominio di specialità. Ecco perché essi presentano valori di TTR più alti rispetto ai testi divulgativi. Anche se questo testo ha dei luoghi di complessità che sicuramente lo allontanano dal valore divulgativo che avrebbe voluto esprimere, non è però un testo eminentemente tecnico come può essere ad esempio un regolamento. Con il valore di 0,630 e una luce gialla - che segnala testi di difficoltà intermedia - la TTR di CAUnifi-Or è infatti elevata, ma tutto sommato meno vicina a quella di un testo a forte vocazione tecnica rispetto a quanto potessero far pensare i dati sulla distribuzione del VdB.

Da ultimo vi è il dato sulla densità lessicale (0,571), che conferma quanto ipotizzato dalla letteratura a proposito di questo parametro: il testo ha un'elevata densità, il che significa che riversa maggiori informazioni, quindi maggior carico cognitivo, su chi legge, mantenendo elevato il proprio tasso di complessità.

CAUnifi-Ri (fig. 6) ha, come osserviamo, comportamenti molto simili a quelli di CAUnifi-Or, se pur con qualche modifica. In lieve aumento la percentuale di lemmi appartenente al VdB (69,3%), con la seguente distribuzione interna: F = 79,0%; AU = 18,0%; AD = 3,0%. La TTR è identica a quella di CAUnifi-Or (0,630), mentre aumenta lievemente la densità lessicale (0,582). Quest'ultimo dato potrebbe dipendere dal fatto che il testo riscritto ha, come abbiamo visto in § 3.1, un numero leggermente inferiore di *token* rispetto all'originale, dunque la densità cresce di poco. Dati i valori molto simili tra i due testi, vediamo anche in questo caso che le modifiche apportate nella riscrittura in ottica di una maggiore inclusione linguistica delle persone non binarie non sembrano, alla luce dei dati, aumentare la complessità lessicale del testo.

Procediamo ora ad analizzare il profilo lessicale di CAUnipi-Or e CaUnipi-Ri (figg. 7 e 8).

Rispetto alle oscillazioni di CAUnifi-Or, che presenta profili ora di semplicità e ora di difficoltà, ancora una volta è chiaro che CAUnipi-Or, in quanto regolamento, è eminentemente tecnico. In quest'ultimo (fig. 7), la percentuale di lemmi che fanno parte del VdB è del 63,9% (F = 76,4%; AU = 21,4%; AD = 2,1%), inferiore di

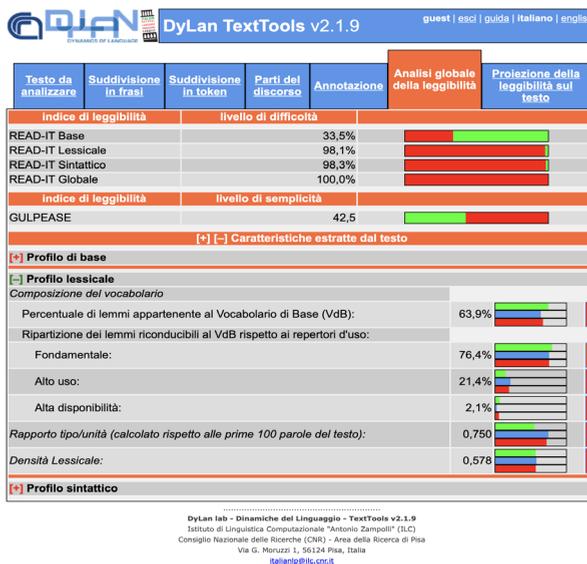


Figura 7. Profilo lessicale di CAUnipi-Or.

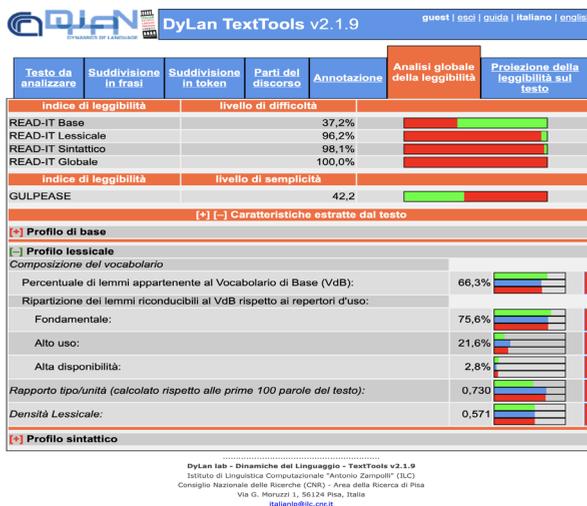


Figura 8. Profilo lessicale di CAUnipi-Ri.

diversi punti percentuali rispetto a CaUnifi-Or. In questo caso la TTR, essendo un testo tecnico, è molto elevata (0,750), sintomo del fatto che il testo è davvero lontanissimo da qualsiasi intento divulgativo. La densità lessicale si attesta su 0,578.

Per quanto riguarda CAUnipi-Ri (fig. 8), abbiamo un aumento della percentuale di lemmi appartenenti VdB rispetto all'originale, che ora rappresentano il 66,3% (F = 75,6%; AU = 21,6%; AD = 2,8%), una TTR di 0,730 - ancora alta, ma in diminuzione non significativa rispetto all'originale - e una densità lessicale lievemente più bassa del testo di partenza (0,571).

Alla luce di questi dati, possiamo dire che nessun accorgimento inclusivo sembra modificare "in meglio" il testo originale in un'ottica di una minore complessità, ma nemmeno peggiorarlo rendendolo ancora più difficile. In presenza di un testo più specialistico come un regolamento, chiaramente, le modifiche da poter fare in fase di riscrittura sono poche, pena la diminuzione della monoreferenzialità dei termini e anche il rischio di abbassamento del potere regolativo che il testo porta con sé. Tuttavia, le modifiche apportate in questo caso per un'inclusione di genere non binaria sono state minime e non hanno alterato la già complessa struttura del testo. Pertanto, pare si possa affermare anche in questo passaggio che una scrittura inclusiva non peggiorerebbe la situazione di un testo già piuttosto faticoso, che semmai avrebbe bisogno di altri accorgimenti per risultare più fruibile.

### *3.3 Profilo sintattico e sentence readability*

In questa sezione verrà indagato il profilo sintattico dei testi originali e riscritti, mostrando poi anche le proiezioni di leggibilità delle singole frasi all'interno dei testi. Rispetto ai tradizionali strumenti di misurazione della leggibilità, READ-IT ha infatti il pregio di monitorare sia la leggibilità del testo nella sua globalità, sia quella della singola frase (Dell'Orletta, Montemagni & Venturi 2014). Come è stato ampiamente dimostrato in letteratura, la sintassi del linguaggio amministrativo è complessa e spesso debitrice nei confronti di quella giuridica, in particolare per quanto riguarda i bandi e i regolamenti<sup>18</sup>. Proprio per questo, la capillare possibilità di monitorare sul testo la fruibilità delle singole frasi può farci vedere con più chiarezza i luoghi di complessità e quelli di semplicità. Poiché CAUnifi-Or e CAUnipi-Or sono di lunghezza diver-

<sup>18</sup> Per un approfondimento sulla sintassi della lingua giuridica cfr. Gualdo & Telve (2011: 441 ss.).

sa tra loro, ma CAUnifi-Ri e CAUnipi-Ri sono molto simili ciascuna al proprio originale, l'analisi della leggibilità per frase verrà bilanciata in questo modo: saranno mostrati i primi 20 periodi di CaUnifi-Or e CAUnifi-Ri e i primi 3 articoli, per un totale di 26 periodi, di CAUnipi-Or e CAUnipi-Ri.

L'analisi dei testi condotta con READ-IT permette di enucleare informazioni sulle varie combinazioni di tratti morfosintattici e sintattici dei testi stessi. Innanzitutto, grazie alla suddivisione in parti del discorso e all'annotazione, ci vengono restituite le percentuali delle categorie morfosintattiche presenti; in secondo luogo, vengono fatte riflessioni sulla struttura a dipendenze dell'intero testo, esplorando le articolazioni interne dei singoli periodi, il rapporto tra proposizioni principali e proposizioni subordinate, le articolazioni della singola proposizione, la profondità dell'albero sintattico e la misura delle relazioni di dipendenza.

Nelle figg. 9 e 10 possiamo vedere il profilo sintattico di CAUnifi-Or e CAUnifi-Ri

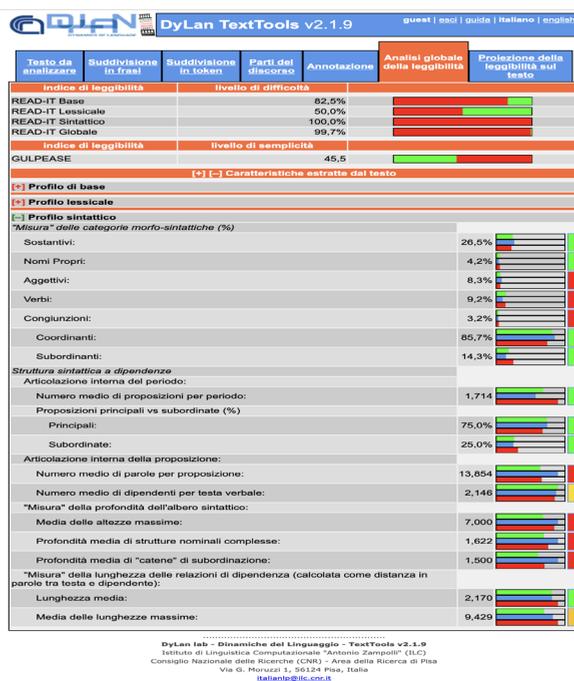
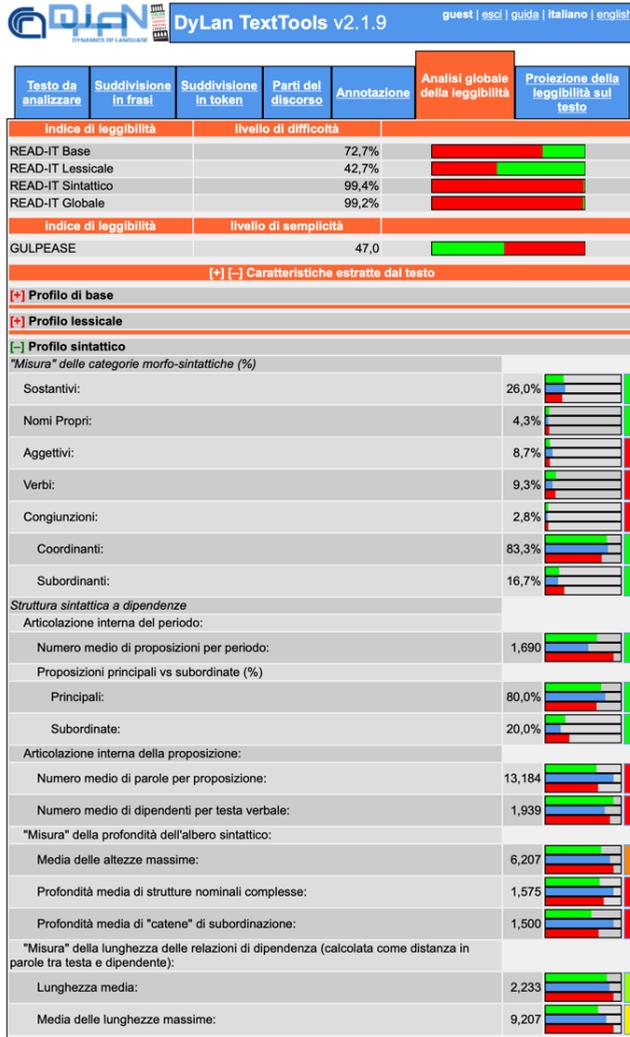


Figura 9. Profilo sintattico di CAUnifi-Or.



DyLan lab - Dinamiche del Linguaggio - TextTools v2.1.9  
 Istituto di Linguistica Computazionale "Antonio Zampolli" (ILC)  
 Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) - Area della Ricerca di Pisa  
 Via G. Moruzzi 1, 56124 Pisa, Italia  
[italianlp@ilc.cnr.it](mailto:italianlp@ilc.cnr.it)

Figura 10. Profilo sintattico di CAUnifi-Ri.

Iniziando da CAUnifi-Or (fig. 9), per quanto riguarda la misura delle percentuali delle categorie morfosintattiche lungo il testo, il primo elemento da notare è il rapporto tra nomi e verbi (N/V). Come spiega Montemagni (2013: 13-14), il fatto che il rapporto di frequenza N/V sia intrinsecamente legato al genere del testo e a questioni di natura diamesica e diafasica può considerarsi un dato acquisito<sup>19</sup>. Dai dati analizzati dalla stessa Montemagni (2013) risulta che i testi informativi e regolativi abbiano percentuali di N nettamente superiori alla media<sup>20</sup>. Come vediamo, in CAUnifi-Or i sostantivi e i nomi propri rappresentano rispettivamente il 26,5% e il 4,2% (totale: 30,7%) degli elementi presenti, laddove i verbi rappresentano il 9,2%. Da questo punto di vista, pur trattandosi del testo di un sito *web* teoricamente pensato per la lettura più agevole, CAUnifi-Or si comporta come un testo tecnico a tutti gli effetti, con un importante carico informativo veicolato dall'elevato portato degli elementi nominali. Da sottolineare è anche la bassa presenza di aggettivi (8,3%), peculiare del genere burocratico-amministrativo, il quale è poco incline all'arricchimento dato dagli attributi (Brunato 2014). Pure le congiunzioni sono in una percentuale molto bassa (3,2%).

Dal punto di vista del numero medio di proposizioni per periodo e del rapporto tra principali e subordinate, vediamo che CAUnifi-Or è considerato di facile lettura, con un numero medio di proposizioni per periodo (1,714) persino più basso di quello dei testi di *training* con cui il sistema è stato addestrato per il livello della lettura facile, e una forte preponderanza di principali (75,0%) rispetto alle subordinate (25,0%). Questo aspetto potrebbe dipendere dal fatto che l'organizzazione del testo secondo il modello Q&A stimola la formulazione di tanti periodi diversi e separati, più che far proliferare la subordinazione. Tuttavia, l'articolazione interna alla singola proposizione è invece quella tipica di un testo complesso, con un elevato numero medio di *token* per proposizione (13,854) e una media di più di due dipendenti per testa verbale (2,146).

Il testo risulta difficile pure sulla base delle analisi della profondità dell'albero sintattico, con un'elevata media delle altezze massime (7,000), strutture

<sup>19</sup> Nel contesto citato, Montemagni fa riferimento al lavoro di Voghera (2005), al quale si rinvia per ulteriori approfondimenti.

<sup>20</sup> Nel lavoro di Montemagni (2013) il confronto è con testi di tipo creativo.

nominali complesse piuttosto profonde (1,622) e un altrettanto elevato valore medio di profondità delle catene di subordinazione (1,500). Infine, se la lunghezza media delle relazioni di dipendenza è bassa (2,170), la media delle lunghezze massime (9,429) si attesta invece su un livello intermedio.

CAUnifi-Ri (fig. 10) mantiene valori molto simili, o presenta variazioni lievi, rispetto a CAUnifi-Or, come testimoniato anche dall'oscillazione non elevata del valore di complessità sintattica dei due testi che si vede nella panoramica generale e che già avevamo menzionato all'inizio di questo contributo (100% in CAUnifi-Or VS 99,4% in CAUnifi-Ri). Anche nel caso di quest'ultimo, i sostantivi (26,0%) e i nomi propri (4,3%) costituiscono insieme quasi un terzo dei *token* totali del testo (30,3%), mentre i verbi e gli aggettivi rappresentano rispettivamente il 9,3% e l'8,7% dei *token* e le congiunzioni solo il 2,8%: non pare dunque alterato rispetto all'originale il rapporto N/V, testimone di un testo complesso dall'elevato carico informativo veicolato dai N.

Per quanto riguarda la struttura sintattica a dipendenze, il numero medio di proposizioni per periodo è 1,690 - anche in questo caso molto più basso di quello del *training corpus* del polo semplice e persino lievemente più basso di CAUnifi-Or, in diminuzione non significativa - mentre rispetto a quest'ultimo in CAUnifi-Ri cresce ulteriormente il rapporto tra principali e subordinate a favore delle prime (80,0% VS 20,0 %). Il numero di parole per proposizione rimane comunque elevato (13,184), anche se più basso che in CAUnifi-Or, come pure lievemente più basso è il numero medio di dipendenti per testa verbale (1,939). Per quanto riguarda le misure della profondità dell'albero sintattico, in CAUnifi-Ri calano lievemente la media delle altezze massime (6,207) e la profondità media delle strutture nominali complesse (1,575) rispetto a CAUnifi-Or, mentre rimane identico il valore della profondità media delle catene di subordinazione (1,500). Infine, dal punto di vista della lunghezza delle relazioni di dipendenza abbiamo una media di 2,233, leggermente più alta di quella di CAUnifi-Or, mentre la media delle lunghezze massime è lievemente più bassa (9,207) dell'originale. Nonostante queste modeste oscillazioni, possiamo tuttavia sostenere che la riscrittura con accorgimenti inclusivi non binari non abbia semplificato il testo rendendolo meno tecnico e più fruibile, tuttavia non lo abbia neppure complicato.

Le seguenti figg. 11 e 12 mostrano la proiezione di leggibilità per singola frase sia di CAUnifi-Or che di CAUnifi-Ri.

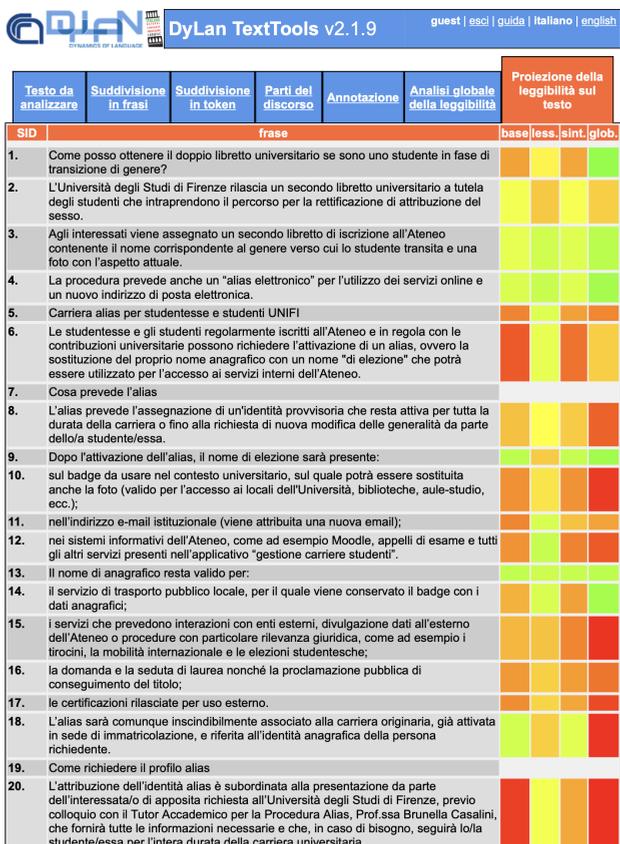


Figura 11. Sentence readability dei primi 20 periodi di CAUnif-Or.

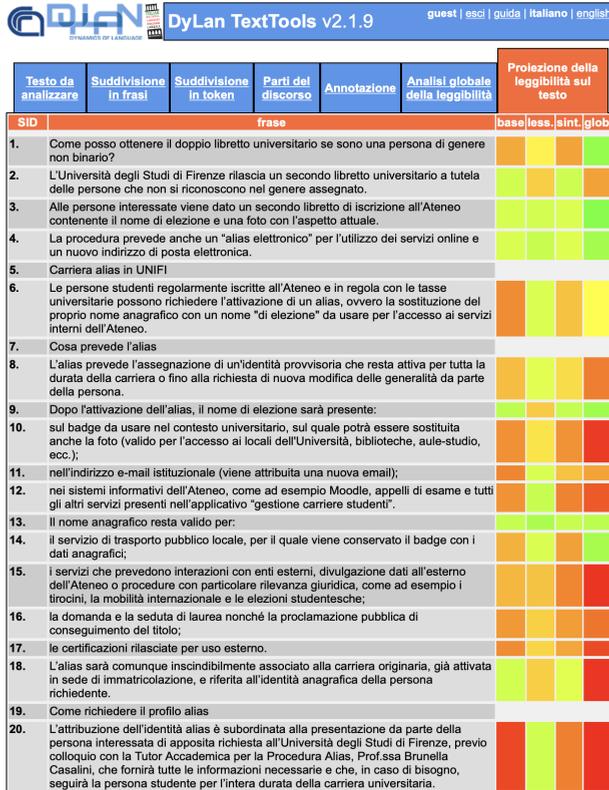


Figura 12. Sentence readability dei primi 20 periodi di CAUnifi-Ri.

Come possiamo evincere dalle figure, la leggibilità delle singole frasi sul testo rimane pressoché identica, se non per qualche minima oscillazione in alcuni passaggi. In media, in entrambi i testi nella prima parte (frasi 1-4) la lettura globale è ritenuta facile o di media difficoltà, andando a complicarsi nella parte centrale, che è anche quella dei periodi più articolati. Anche in questo caso, i dati sembrano confermare l'ipotesi che una riscrittura e attenta alle pluralità di genere non pregiudichi la leggibilità del testo, che semmai risulta già compromessa per altri motivi che non hanno a che vedere con le tematiche di genere.

Operiamo ora le analisi sintattiche su CAUnipi-Or e CAUnipi-Ri (figg. 13 e 14).

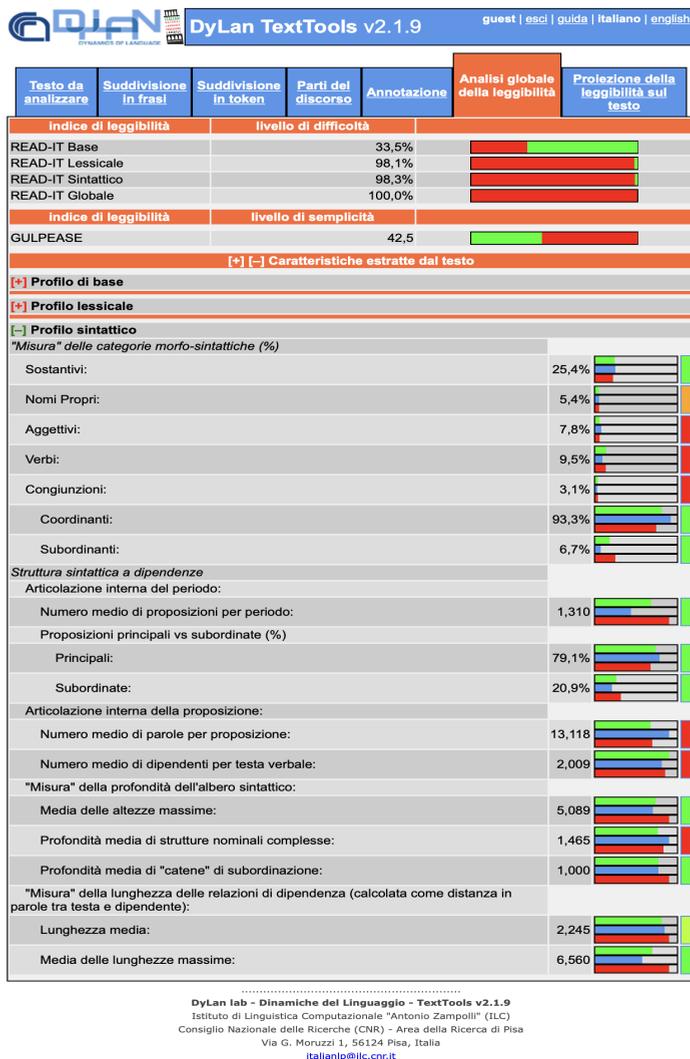
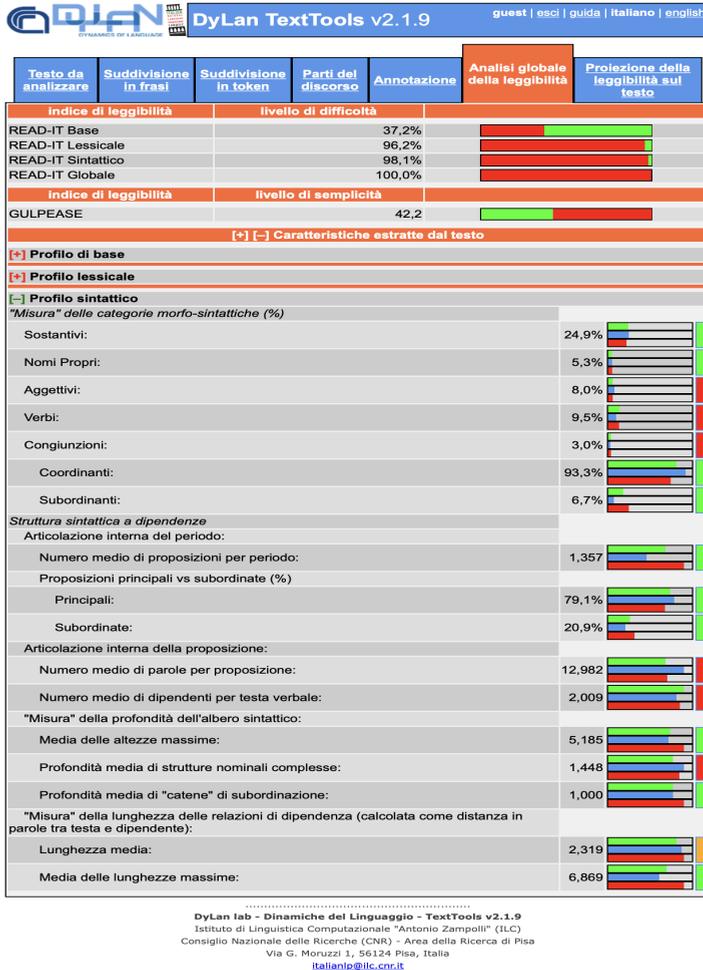


Figura 13. Profilo sintattico di CAUnipi-Or.

Figura 14. *Profilo sintattico di CAUnipi-Ri.*

Iniziando da CAUnipi-Or (fig. 13), notiamo che i sostantivi (25,4%) e i nomi propri (5,4%) rappresentano il 30,8% dei *token* del testo, mentre i verbi il 9,5% e gli aggettivi il 7,8%: anche in questo caso, il rapporto N/V è molto sbilanciato a favore dei primi - più del triplo dei secondi - e gli aggettivi sono sot-

to-rappresentati (7,8%), proprio come ci si aspetterebbe da un testo tecnico; sotto-rappresentate sono pure le congiunzioni (3,1%).

Nell'ambito della struttura sintattica a dipendenze, notiamo che il numero medio di proposizioni per periodo (1,310) è sensibilmente più basso della soglia del *training corpus* per il polo della facile lettura. Ciò dipende probabilmente dal fatto che in un regolamento viene adottato il cosiddetto 'stile commatico' "caratterizzato da una minuta suddivisione del testo (titoli, capi, articoli, commi, sottocommi ecc.), che a sua volta è segmentato in periodi brevissimi seguiti da punto a capo [...], e da una rigorosa messa in rilievo dei punti nodali del testo" (Gualdo & Telve 2011: 448); notiamo che anche la percentuale di proposizioni principali (79,1%) rispetto alle subordinate (20,9%) è molto elevata.

Come già accaduto in precedenza per CAUnifi-Or, anche in questo caso a un'articolazione interna del periodo piuttosto semplice, che fa illuminare la luce verde del *software*, corrisponde un'articolazione interna della proposizione che invece è complessa: per ognuna di esse ci sono mediamente 13,118 parole, e il numero medio di dipendenti per testa verbale è 2,009. L'albero sintattico presenta una bassa media delle altezze massime (5,089), con una profondità media delle strutture nominali complesse di 1,465 e una delle catene di subordinazione di 1,000.

Infine, per quanto riguarda le relazioni di dipendenza, abbiamo una lunghezza media di 2,245 e una media delle lunghezze massime di 6,560. Contrariamente a quanto ci possiamo aspettare da un testo pensato per essere più tecnico come un regolamento, molti di questi dati sono invece più vicini ai valori espressi dal *training corpus* di semplice lettura rispetto a quelli del *training corpus* di lettura complessa, come difatti si evince dalle luci verdi accanto al singolo parametro.

Passando ora CAUnipi-Ri (fig. 14), vediamo che anche in questo caso esso presenta valori quasi identici, tranne qualche minima oscillazione, rispetto a quelli di CAUnipi-Or. Il rapporto N/V è ancora fortemente sbilanciato verso i primi (24,9% di sostantivi e 5,3% di nomi propri, per un totale di 30,2%, a fronte del 9,5% dei verbi, valore che rimane identico rispetto a CAUnipi-Or), suggerendo che ci troviamo di fronte a un testo costruito con un notevole carico informativo veicolato dagli elementi nominali. Gli aggettivi (8,0%), pur con una oscillazione non significativa verso l'alto rispetto a CAUnipi-Or, continuano a essere sotto-rappresentati, come le congiunzioni (3,0%).

Il basso numero medio di proposizioni per periodo (1,357) e l'importante preponderanza di proposizioni principali rispetto alle subordinate (79,1% di principali VS 20,9% di subordinate, valori identici a quelli di CAUnipi-Or) suggeriscono un'articolazione interna del periodo in CAUnipi-Ri orientata al polo semplice. Tuttavia, l'articolazione interna della proposizione mantiene, come nell'originale, un importante livello di difficoltà, con un numero medio di parole per proposizione di 12,982 (il lieve flessione rispetto a CAUnipi-Or, ma comunque elevato) e un numero medio di dipendenti per testa verbale di 2,009, di nuovo uguale a CAUnipi-Or. A proposito delle misure della profondità dell'albero sintattico, notiamo che la media delle altezze massime è 5,185, la profondità media delle strutture nominali complesse è 1,448 (entrambi i valori in aumento non significativo rispetto CAUnipi-Or) e infine la profondità media delle catene di subordinazione è 1,000, identica al testo di partenza. Da ultimo, per quanto riguarda le relazioni di dipendenza, notiamo che la loro lunghezza media è di 2,319, mentre la media delle lunghezze massime è di 6,869, entrambe in aumento lieve rispetto CaUnipi-Or, non tale da attribuire a CaUnipi-Ri una complicazione testuale maggiore rispetto all'originale.

In ultima battuta, nelle figg. 15 e 16 possiamo osservare i profili di *sentence readability* dei primi tre articoli di CAUnipi-Or e CaUnipi-Ri.

 <b>DyLan TextTools v2.1.9</b> <span style="float: right;"> <a href="#">quest</a>   <a href="#">esci</a>   <a href="#">guida</a>   <a href="#">italiano</a>   <a href="#">english</a> </span>		Protezione della leggibilità sul testo							
Testo da analizzare	Suddivisione in frasi	Suddivisione in token	Parti del discorso	Annotazione	Analisi globale della leggibilità	base	less.	sint.	glob.
SID	frase					base	less.	sint.	glob.
1.	Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias								
2.	D.R. n. 177/2020 del 30 gennaio 2020 - Emanazione								
3.	Articolo 1 Finalità								
4.	1.								
5.	La finalità del presente Regolamento è garantire il benessere psico-fisico degli/le studenti e del personale di Ateneo, a qualsiasi titolo facente parte della comunità universitaria pisana, nonché favorire la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo, sempre ispirato al valore fondante della pari dignità delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.								
6.	2.								
7.	L'Università di Pisa, nel perseguimento degli obiettivi che ispirano il Comitato unico di garanzia "per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito "CUG"), nel rispetto della normativa vigente, pone in essere le misure di protezione per le persone che abbiano la necessità di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, un nome diverso rispetto a quello anagrafico, mediante l'attivazione di una carriera alias.								
8.	3.								
9.	L'Università di Pisa, in accordo e attraverso le azioni positive del CUG, con l'obiettivo di garantire il pieno e positivo accesso al dispositivo della carriera alias, si impegna a fornire adeguata formazione in merito ai temi che riguardano l'identità di genere a tutto il personale coinvolto nelle procedure relative alla carriera alias e al personale in contatto diretto con i soggetti richiedenti.								
10.	Articolo 2 Destinatari/e								
11.	1.								
12.	L'attivazione di una carriera alias può essere richiesta da tutti/e i/e componenti della comunità universitaria, docenti, studenti, personale tecnico-amministrativo, dirigenti, componenti esterni/e degli organi collegiali e quanti/e a vario titolo operano, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.								
13.	2.								
14.	Il/La delegato/a alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" può autorizzare il riconoscimento temporaneo di una identità alias in favore di ospiti dell'Ateneo che, in occasione di attività seminari, convegni, cicli di lezioni o altre iniziative, intendano utilizzare su locandine, badge, ecc. un nome alias scelto in sostituzione dell'identità anagrafica ufficiale.								
15.	Articolo 3								
16.	Procedura per l'attivazione carriera alias								
17.	1.								
18.	L'attivazione della carriera alias avviene mediante presentazione al/la delegato/a alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" dell'istanza redatta secondo il modello allegato (All.to 1), corredata da un documento di identità.								
19.	2.								
20.	Il/La delegato/a alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" assume le funzioni di tutor accademico per la carriera alias, supporta la persona richiedente nella procedura di richiesta e nella successiva gestione della carriera alias.								
21.	3.								
22.	Il/La delegato/a, valutata l'istanza, acquisito il parere del/la Responsabile della Protezione Dati (di seguito "RPD") dell'Ateneo (RPDcarrieraalias@unipi.it), può autorizzare l'attivazione della carriera alias.								
23.	4.								
24.	L'attivazione della carriera è subordinata alla sottoscrizione, da parte del/la Rettore/ric e del/la Richiedente, di un Accordo di riservatezza, redatto secondo i modelli allegati (All.ti 2, 3 e 4).								
25.	5.								
26.	All'Accordo di riservatezza fa seguito un provvedimento del/la RPD contenente le istruzioni operative per gli uffici competenti.								

Figura 15. *Sentence readability dei primi tre articoli di CaUnipi-Or.*

DyLan TextTools v2.1.9		quest   esec   guida   italiano   english							
Testo da analizzare	Suddivisione in frasi	Suddivisione in token	Parti del discorso	Annotazione	Analisi globale della leggibilità	Proiezione della leggibilità sul testo			
SID	frase					base	less.	sint.	glob.
1.	Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias								
2.	D.R. n. 177/2020 del 30 gennaio 2020 - Emanazione								
3.	Articolo 1 Finalità								
4.	1.								
5.	La finalità del presente Regolamento è garantire il benessere psico-fisico delle persone studenti e del personale di Ateneo, a qualsiasi titolo facente parte della comunità universitaria pisana, nonché favorire la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo, sempre ispirato al valore fondante della pari dignità delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.								
6.	2.								
7.	L'Università di Pisa, nel perseguimento degli obiettivi che ispirano il Comitato unico di garanzia "per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito "CUG"), nel rispetto della normativa vigente, pone in essere le misure di protezione per le persone che abbiano la necessità di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, un nome diverso rispetto a quello anagrafico, mediante l'attivazione di una carriera alias.								
8.	3.								
9.	L'Università di Pisa, in accordo e attraverso le azioni positive del CUG, con l'obiettivo di garantire il pieno e positivo accesso al dispositivo della carriera alias, si impegna a fornire adeguata formazione in merito ai temi che riguardano l'identità di genere a tutto il personale coinvolto nelle procedure relative alla carriera alias e al personale in contatto diretto con i soggetti richiedenti.								
10.	Articolo 2 Persone destinatarie								
11.	1.								
12.	L'attivazione di una carriera alias può essere richiesta da tutte le persone che compongono la comunità universitaria, ovvero persone docenti, persone studenti, personale tecnico-amministrativo, persone dirigenti, figure componenti esterne degli organi collegiali e da chiunque a vario titolo operi, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.								
13.	2.								
14.	La persona delegata alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" può autorizzare il riconoscimento temporaneo di una identità alias in favore di persone ospiti dell'Ateneo che, in occasione di attività seminariali, convegni, cicli di lezioni o altre iniziative, intendano utilizzare su locandine, badge, ecc. un nome alias scelto in sostituzione dell'identità anagrafica ufficiale.								
15.	Articolo 3 Procedura per l'attivazione carriera alias								
16.	1.								
17.	L'attivazione della carriera alias avviene mediante presentazione alla persona delegata alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" dell'istanza redatta secondo il modello allegato (All.to 1), corredata da un documento di identità.								
18.	2.								
19.	La persona delegata alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" assume le funzioni di tutor d'ateneo per la carriera alias, supporta la persona richiedente nella procedura di richiesta e nella successiva gestione della carriera alias.								
20.	3.								
21.	La persona delegata, valutata l'istanza, acquisito il parere della persona Responsabile della Protezione Dati (di seguito "persona RPD") dell'Ateneo (RPDcarrieraalias@unipi.it), può autorizzare l'attivazione della carriera alias.								
22.	4.								
23.	L'attivazione della carriera è subordinata alla sottoscrizione, da parte del Rettore/della Rettrice e della persona richiedente, di un Accordo di riservatezza, redatto secondo i modelli allegati (All.ti 2, 3 e 4).								
24.	5.								
25.	All'Accordo di riservatezza fa seguito un provvedimento della persona RPD contenente le istruzioni operative per gli uffici competenti.								

Figura 16. Sentence readability dei primi tre articoli di CaUnipi-Ri.

Anche in questo caso, vediamo come, nonostante alcuni rari luoghi di semplicità, la leggibilità per frasi di entrambi i testi è piuttosto scarsa e si mantiene più o meno identica tanto nella versione originale quanto in quella riscritta.

Alla luce delle riflessioni esperite fino a questo momento sui dati analizzati, pare che si possano fare alcune considerazioni.

Innanzitutto, come predetto dalla letteratura, possiamo sostenere che alcuni profili di semplicità sintattica possano ravvisarsi anche in testi a elevato tasso di complessità, e ciò può dipendere da diversi fattori; tuttavia, e ciò emerge dallo studio, questo non ne altera il livello di leggibilità, che risulta da una valutazione globale e rimane comunque, in media, piuttosto basso.

In secondo luogo, questione più pregnante per questo contributo, notiamo che questi testi hanno un importante livello di complessità generale che ne rende molto faticosa la fruizione, e che ciò non peggiora - anzi, qualche volta si apprezzano persino lievi miglioramenti - all'adozione di strategie linguistiche rappresentative di identità di genere non solo binarie. L'obiezione, talvolta mossa, che l'adozione di un linguaggio rispettoso delle pluralità di genere renda i testi più complessi non trova perciò riscontro nei dati qui analizzati; di conseguenza, sempre rimanendo sui dati analizzati in questa sede, non si può usare l'aumento della complessità dei testi come argomento a supporto per scoraggiare l'adozione di un linguaggio più inclusivo nell'ambito della comunicazione istituzionale.

#### 4. Verso il futuro: il *corpus ALIAS*

I dati analizzati finora ci suggeriscono che, a fronte di strategie non solo binarie, la leggibilità della comunicazione istituzionale di questo dominio non acquisisce maggiore complessità di quella che già la caratterizza. Tuttavia, i tentativi di riscrittura qui operati sono stati, per ovvi motivi, estremamente parziali, poiché hanno riguardato i testi di due sole università presi a modello: ne consegue che non siamo in grado, al momento, di trarre da questi dati assunzioni di respiro generale.

Per tale motivo, oltre all'analisi dei dati, il presente contributo vuole anche offrire un'idea per future applicazioni volte a migliorare la comunicazione istituzionale nel dominio delle carriere *alias*.

Il punto di partenza sarebbe la ripresa dei principi che hanno animato il cosiddetto *Repertorio COINFO* (Consorzio interuniversitario per la formazione), ovvero "la raccolta di modelli di comunicazione standard delle università" (Cortelazzo 2021: 134). Come spiega lo studioso (*ibidem*), infatti,

le istituzioni dello stesso tipo si trovano tutte nella necessità di far conoscere al proprio pubblico di riferimento la stessa informazione [...]; ognuna, però,

provvede da sé a scrivere queste informazioni, che, al di là delle specificità dovute all'autonomia decisionale, hanno un nucleo comune. Si ha così un enorme spreco di risorse: un considerevole numero di dipendenti, con gradi diversi di abilità di scrittura, si trova a dover scrivere lo stesso testo, o testi tra loro molto simili. Ne consegue che è alto il rischio che molti dei prodotti di questa così diffusa attività di scrittura risultino inefficaci.

Ecco, allora, che può essere utile pubblicare raccolte di testi standard, da mettere a disposizione di tutti gli enti che hanno bisogno di diffondere lo stesso tipo di informazioni: il lavoro di pianificazione del testo [...] viene fatto una volta per tutte da un gruppo di scriventi che può dedicare a questa fase cruciale tutto il tempo necessario. Poi, i dipendenti di ogni università possono copiare e adattare alle proprie necessità i modelli presentati, partendo da una fonte redatta con attenzione [...].

In questo passaggio Cortelazzo fa riferimento ai suggerimenti per la semplificazione della comunicazione istituzionale e non – o non necessariamente – all'inclusione di genere, ma si potrebbe applicare lo stesso principio ai testi per le carriere *alias*. Tutti gli atenei che offrono questo servizio hanno infatti almeno un regolamento di ateneo approvato con un Decreto Rettorale, almeno un modulo (spesso chiamato *Accordo di riservatezza*) da compilare e firmare, e almeno una pagina di sito *web* dedicata alle più sommarie informazioni su questo argomento; molti atenei hanno anche una pagina all'interno del portale di ogni persona, dalla quale si può accedere alla richiesta del servizio.

L'idea che qui si vuole suggerire è quella di coniugare il possibile meccanismo di funzionamento del Repertorio COINFO con gli strumenti linguistico-computazionali a disposizione per l'analisi dei testi, creando un *corpus*, che chiameremo *ALIAS*. Tale *corpus* dovrà comprendere tutti i testi riguardanti le carriere *alias* prodotti da tutti gli atenei italiani, pubblici e privati. Eventualmente esso potrà essere ripartito in sotto-*corpora* che suddividono le diverse tipologie testuali: il regolamento, il modulo, la pagina informativa di sito *web*, la pagina riservata del portale, etc.

In una prima fase, i testi originali dovranno essere sottoposti al monitoraggio della leggibilità tramite READ-IT: ciò consentirà di avere una panoramica generale dello "stato di salute" dei testi istituzionali universitari per le carriere *alias*, panoramica che, rispetto allo stato attuale, sarà basata su una maggiore quantità di dati e quindi rifletterà più fedelmente la realtà.

Dopodiché, grazie ai risultati offerti da questa prima fase di verifica, si potranno operare delle riscritture analoghe a quelle qui proposte nell'Appendice. Esse, questa volta, dovranno esplicitamente tentare di integrare le strategie di inclusione non binaria con le istanze per la comunicazione istituzionale chiara e comprensibile. Le riscritture dovranno tener conto dei punti di forza e dei punti di debolezza emersi in fase di monitoraggio per ogni tipologia testuale, al fine di arrivare a produrre, per ogni tipologia, un modello di testo standard che possa funzionare, con pochissimi adattamenti, per il maggior numero possibile di atenei.

La speranza è che un lavoro simile sia in grado di fornire, traendo le caratteristiche più funzionali dai vari testi reali, modelli di testi allo stesso tempo chiari, comprensibili e inclusivi, per renderli disponibili e adottabili dalle istituzioni universitarie su ampia scala.

## 5. Conclusioni

In questo contributo si è cercato di dare una risposta ai quesiti dai quali abbiamo preso le mosse, ovvero se sia possibile proporre una comunicazione istituzionale rappresentativa di identità di genere non più solo binarie, se questi accorgimenti possano entrare in qualche modo in rapporto con quelli per la comunicazione chiara e comprensibile, e infine come e in quale percentuale gli strumenti di Trattamento Automatico del Linguaggio possano essere d'aiuto per questi scopi. Le domande sembrano aver avuto, almeno limitatamente ai risultati emersi lungo l'articolo, una risposta positiva. Un *tool* come READ-IT è particolarmente utile per monitorare la condizione attuale della comunicazione istituzionale per le carriere *alias* e il suo livello di chiarezza, come già l'ampia letteratura in merito ci aveva dimostrato da tempo. In parallelo, si possono proporre riscritture che tengano conto dell'inclusione di genere non binaria, molto importante dato che ci troviamo in una branca della comunicazione istituzionale esplicitamente dedicata alla tutela degli interessi e della dignità delle persone *gender variant*.

In una prospettiva futura più ampia, si potranno raggiungere risultati molto più concreti e basati su una maggiore quantità di dati tramite l'applicazione delle metodologie quantitative ai testi del nostro dominio d'interesse. In questo modo, auspicabilmente, si risponderà alla sfida di fronte

alla quale l'università contemporanea ci pone, ossia quella di proporre testi che siano certamente comprensibili, chiari ed efficaci secondo le più comuni linee guida per la scrittura istituzionale, ma che allo stesso tempo tengano in considerazione l'importanza di includere tutte le identità di genere presenti nelle comunità accademiche.

## Appendice

### Testo tratto dal sito *web* dell'Università di Firenze: versione originale e versione riscritta

Come posso ottenere il doppio libretto universitario se sono uno studente in fase di transizione di genere?

L'Università degli Studi di Firenze rilascia un secondo libretto universitario a tutela degli studenti che intraprendono il percorso per la rettificazione di attribuzione del sesso. Agli interessati viene assegnato un secondo libretto di iscrizione all'Ateneo contenente il nome corrispondente al genere verso cui lo studente transita e una foto con l'aspetto attuale.

La procedura prevede anche un "alias elettronico" per l'utilizzo dei servizi online e un nuovo indirizzo di posta elettronica.

**Carriera alias per studentesse e studenti UNIFI**  
Le studentesse e gli studenti regolarmente iscritti all'Ateneo e in regola con le contribuzioni universitarie possono richiedere l'attivazione di un alias, ovvero la sostituzione del proprio nome anagrafico con un nome "di elezione" che potrà essere utilizzato per l'accesso ai servizi interni dell'Ateneo.

Cosa prevede l'alias

L'alias prevede l'assegnazione di un'identità provvisoria che resta attiva per tutta la durata della carriera o fino alla richiesta di nuova modifica delle generalità da parte dello/a studente/essa.

Come posso ottenere il doppio libretto universitario se **sono una persona di genere non binario**?

L'Università degli Studi di Firenze rilascia un secondo libretto universitario a tutela delle **persone che non si riconoscono nel genere assegnato**. Alle persone interessate viene dato un secondo libretto di iscrizione all'Ateneo contenente **il nome di elezione** e una foto con l'aspetto attuale<sup>21</sup>.

La procedura prevede anche un "alias elettronico" per l'utilizzo dei servizi online e un nuovo indirizzo di posta elettronica.

**Carriera alias in UNIFI**

Le **persone studenti** regolarmente iscritte all'Ateneo e in regola con le tasse universitarie possono richiedere l'attivazione di un alias, ovvero la sostituzione del proprio nome anagrafico con un nome **eletto** che potrà essere utilizzato per l'accesso ai servizi interni dell'Ateneo.

Cosa prevede l'alias

L'alias prevede l'assegnazione di un'identità provvisoria che resta attiva per tutta la durata della carriera o fino alla richiesta di nuova modifica delle generalità da parte **della persona studente**.

<sup>21</sup> In questo caso, la modifica ha riguardato il contenuto oltre che la forma. Infatti, non solo le persone che decidono di intraprendere un percorso ufficiale di rettifica dei documenti d'identità dovrebbero poter accedere alla carriera alias, dato che essa non ha valore legale al di fuori delle mura dell'ateneo. Essa dovrebbe invece essere accessibile anche tutti quegli individui che al momento non si riconoscono nel genere assegnato loro alla nascita, a prescindere da quale sarà poi la loro decisione sulle operazioni chirurgiche, su percorsi medicalizzati in generale, oppure sulla modifica dei documenti.

Dopo l'attivazione dell'alias, il nome di elezione sarà presente:

- sul badge da usare nel contesto universitario, sul quale potrà essere sostituita anche la foto (valido per l'accesso ai locali dell'Università, biblioteche, aule-studio, ecc.);
- nell'indirizzo e-mail istituzionale (viene attribuita una nuova email);
- nei sistemi informativi dell'Ateneo, come ad esempio Moodle, appelli di esame e tutti gli altri servizi presenti nell'applicativo "Gestione carriere studenti".

Il nome di anagrafico resta valido per:

- il servizio di trasporto pubblico locale, per il quale viene conservato il badge con i dati anagrafici;
- i servizi che prevedono interazioni con enti esterni, divulgazione dati all'esterno dell'Ateneo o procedure con particolare rilevanza giuridica, come ad esempio i tirocini, la mobilità internazionale e le elezioni studentesche;
- la domanda e la seduta di laurea nonché la proclamazione pubblica di conseguimento del titolo;
- le certificazioni rilasciate per uso esterno. L'alias sarà comunque inscindibilmente associato alla carriera originaria, già attivata in sede di immatricolazione, e riferita all'identità anagrafica della persona richiedente

Dopo l'attivazione dell'alias, il nome di elezione sarà presente:

- sul badge da usare nel contesto universitario, sul quale potrà essere sostituita anche la foto (valido per l'accesso ai locali dell'Università, biblioteche, aule-studio, ecc.);
- nell'indirizzo e-mail istituzionale (viene attribuita una nuova email);
- nei sistemi informativi dell'Ateneo, come ad esempio Moodle, appelli di esame e tutti gli altri servizi presenti nell'applicativo "**Gestione carriere studenti**"<sup>22</sup>.

Il nome anagrafico resta valido per:

- il servizio di trasporto pubblico locale, per il quale viene conservato il badge con i dati anagrafici;
- i servizi che prevedono interazioni con enti esterni, divulgazione dati all'esterno dell'Ateneo o procedure con particolare rilevanza giuridica, come ad esempio i tirocini, la mobilità internazionale e le elezioni studentesche;
- la domanda e la seduta di laurea nonché la proclamazione pubblica di conseguimento del titolo;
- le certificazioni rilasciate per uso esterno. L'alias sarà comunque inscindibilmente associato alla carriera originaria, già attivata in sede di immatricolazione, e riferita all'identità anagrafica della persona richiedente.

<sup>22</sup> In questo caso non è stato possibile operare una riscrittura eliminando il maschile sovraesteso in quanto si tratta del nome dell'applicativo, che eventualmente andrebbe cambiato con una decisione di ateneo, ma non può essere modificato in una fase di riscrittura testuale come questa.

## Come richiedere il profilo alias

L'attribuzione dell'identità alias è subordinata alla presentazione da parte dell'interessata/o di apposita richiesta all'Università degli Studi di Firenze, previo colloquio con il Tutor Accademico per la Procedura Alias, Prof.ssa Brunella Casalini, che fornirà tutte le informazioni necessarie e che, in caso di bisogno, seguirà lo/la studente/essa per l'intera durata della carriera universitaria. Referente amministrativo è la dott.ssa Floriana Fabbri (reperibile all'indirizzo email unifiinclude.genere(AT)unifi.it) che metterà in contatto con il Tutor accademico per il colloquio. Al termine dell'incontro, per avviare l'alias è necessario sottoscrivere un accordo di riservatezza (pdf), nel quale vengono definite le condizioni d'impiego dell'identità alias all'interno dell'Università di Firenze, con particolare riferimento agli obblighi delle parti e alle opportunità. Non è necessaria alcuna documentazione per la richiesta di colloquio né per la sottoscrizione dell'accordo.

## Chiusura del profilo alias

La carriera alias coesisterà con quella originaria finché perdurerà la carriera effettiva, a meno che non intervenga:

## Come richiedere il profilo alias

L'attribuzione dell'identità alias è subordinata alla presentazione da parte **della persona interessata** di apposita richiesta all'Università degli Studi di Firenze, previo colloquio con **la Tutor Accademica**<sup>23</sup> per la Procedura Alias, Prof.ssa Brunella Casalini, che fornirà tutte le informazioni necessarie e che, in caso di bisogno, seguirà **la persona studente** per l'intera durata della carriera universitaria. **Referente amministrativa** è la dott.ssa Floriana Fabbri (reperibile all'indirizzo email unifiinclude.genere(AT)unifi.it) che metterà in contatto con la Tutor accademica per il colloquio<sup>24</sup>.

Al termine dell'incontro, per avviare l'alias è necessario sottoscrivere un accordo di riservatezza (pdf), nel quale vengono definite le condizioni d'impiego dell'identità alias all'interno dell'Università di Firenze, con particolare riferimento agli obblighi delle parti e alle opportunità. Non è necessaria alcuna documentazione per la richiesta di colloquio né per la sottoscrizione dell'accordo.

## Chiusura del profilo alias

La carriera alias coesisterà con quella originaria finché perdurerà la carriera effettiva, a meno che non intervenga:

<sup>23</sup> Sia per la figura della Tutor Accademica che per quella, menzionata poco più avanti, della Referente amministrativa, non risultano, a oggi, coinvolte persone che non si riconoscono nel binarismo di genere. Allo stesso tempo, però, sia la prof.ssa Brunella Casalini che la dott.ssa Floriana Fabbri risultano essere referenze extralinguistiche alle quali si può applicare il genere grammaticale femminile, anziché il maschile sovraesteso, che in questo caso non è rappresentativo della reale situazione. Pertanto, in questo passaggio e in tutte le successive menzioni di queste figure sono state adottate strategie morfosintattiche di espressione del femminile.

<sup>24</sup> In questo caso la riscrittura è stata operata per eliminare il maschile sovraesteso e adeguare la lingua alle referenze reali.

- una richiesta di interruzione da parte della studentessa o dello studente, o
  - una sentenza definitiva di rettifica di attribuzione del sesso, emessa dall'Autorità giudiziaria competente (solo per coloro che hanno intrapreso un percorso di transizione).
- NB: Qualora l'emissione della sentenza di cambio di genere avvenga in data successiva alla laurea, l'interessato/a potrà richiedere di registrare la modifica per consentire l'emissione di certificati allineati alle nuove generalità e una nuova pergamena (previo ritiro della vecchia).

Contatti

E-mail: [unifiinclude.genere@unifi.it](mailto:unifiinclude.genere@unifi.it)

Tutor accademico: Brunella Casalini

Referente amministrativo: Floriana Fabbri

- una richiesta di interruzione **da parte della persona studente**, o
- **una sentenza definitiva di rettifica del genere anagrafico, emessa dall'Autorità giudiziaria competente**<sup>25</sup>.

NB: Qualora l'emissione della sentenza di cambio di genere avvenga in data successiva alla laurea, **la persona interessata** potrà richiedere di registrare la modifica per consentire l'emissione di certificati allineati alle nuove generalità e una nuova pergamena (previo ritiro della vecchia).

Contatti

E-mail: [unifiinclude.genere@unifi.it](mailto:unifiinclude.genere@unifi.it)

**Tutor accademica:** Brunella Casalini

**Referente amministrativa:** Floriana Fabbri

<sup>25</sup> Anche in questo caso, la riscrittura è contenutistica ed è volta a fornire un'informazione più corretta di quella data dal testo originale. Nei percorsi di riaffermazione di genere, infatti, le operazioni chirurgiche di rettifica del sesso biologico non sono obbligatorie per la richiesta di rettifica di genere anagrafico e modifica dei documenti. Non è pertanto obbligatorio trovarsi in un percorso medicalizzato di transizione che esiterà necessariamente con un intervento chirurgico: è possibile affrontare un percorso psicologico e terapeutico di affermazione di genere che consentirà al Tribunale competente di autorizzare la rettifica del genere anagrafico – di conseguenza dei documenti – anche senza chirurgia (cfr. [https://www.infotrans.it/it-schede-39-rettifica\\_genere\\_italia](https://www.infotrans.it/it-schede-39-rettifica_genere_italia), ultima consultazione: settembre 2023).

**Regolamento per le carriere alias approvato dall'Università di Pisa  
con Decreto Rettorale il 30 gennaio 2020: versione originale  
e versione riscritta**

Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias

D.R. n. 177/2020 del 30 gennaio 2020 - Emanazione

Articolo 1 - Finalità

1. La finalità del presente Regolamento è garantire il benessere psico-fisico degli/le studenti e del personale di Ateneo, a qualsiasi titolo facente parte della comunità universitaria pisana, nonché favorire la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo, sempre ispirato al valore fondante della pari dignità delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.

2. L'Università di Pisa, nel perseguimento degli obiettivi che ispirano il Comitato unico di garanzia "per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito "CUG"), nel rispetto della normativa vigente, pone in essere le misure di protezione per le persone che abbiano la necessità di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, un nome diverso rispetto a quello anagrafico, mediante l'attivazione di una carriera alias.

3. L'Università di Pisa, in accordo e attraverso le azioni positive del CUG, con l'obiettivo di garantire il pieno e positivo accesso al dispositivo della carriera alias, si impegna a fornire adeguata formazione in merito ai temi che riguardano l'identità di genere a tutto il personale coinvolto nelle procedure relative alla carriera alias e al personale in contatto diretto con i soggetti richiedenti.

Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias

D.R. n. 177/2020 del 30 gennaio 2020 - Emanazione

Articolo 1 - Finalità

1. La finalità del presente Regolamento è garantire il benessere psico-fisico **delle persone studenti** e del personale di Ateneo, a qualsiasi titolo facente parte della comunità universitaria pisana, nonché favorire la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo, sempre ispirato al valore fondante della pari dignità delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.

2. L'Università di Pisa, nel perseguimento degli obiettivi che ispirano il Comitato unico di garanzia "per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito "CUG"), nel rispetto della normativa vigente, pone in essere le misure di protezione per le persone che abbiano la necessità di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, un nome diverso rispetto a quello anagrafico, mediante l'attivazione di una carriera alias.

3. L'Università di Pisa, in accordo e attraverso le azioni positive del CUG, con l'obiettivo di garantire il pieno e positivo accesso al dispositivo della carriera alias, si impegna a fornire adeguata formazione in merito ai temi che riguardano l'identità di genere a tutto il personale coinvolto nelle procedure relative alla carriera alias e al personale in contatto diretto con **le persone** richiedenti.

#### Articolo 2 - Destinatari/ie

1. L'attivazione di una carriera alias può essere richiesta da tutti/e i/le componenti della comunità universitaria, docenti, studenti, personale tecnico-amministrativo, dirigenti, componenti esterni/e degli organi collegiali e quanti/e a vario titolo operano, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

2. Il/La delegato/a alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" può autorizzare il riconoscimento temporaneo di una identità alias in favore di ospiti dell'Ateneo che, in occasione di attività seminariali, convegni, cicli di lezioni o altre iniziative, intendano utilizzare su locandine, badge, ecc. un nome alias scelto in sostituzione dell'identità anagrafica ufficiale.

#### Articolo 3 - Procedura per l'attivazione carriera alias

1. L'attivazione della carriera alias avviene mediante presentazione al/la delegato/a alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" dell'istanza redatta secondo il modello allegato (All.to 1), corredata da un documento di identità.

2. Il/La delegato/a alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" assume le funzioni di tutor accademico per la carriera alias, supporta la persona richiedente nella procedura di richiesta e nella successiva gestione della carriera alias.

3. Il/La delegato/a, valutata l'istanza, acquisito il parere del/la Responsabile della Protezione Dati (di seguito "RPD") dell'Ateneo (RPDcarrieraalias@unipi.it), può autorizzare l'attivazione della carriera alias.

4. L'attivazione della carriera è subordinata alla sottoscrizione, da parte del/la Rettore/riche e del/la Richiedente, di un Accordo di riservatezza, redatto secondo i modelli allegati (All.ti 2, 3 e 4).

#### Articolo 2 - Persone destinatarie

1. L'attivazione di una carriera alias può essere richiesta da **tutte le persone che compongono la comunità universitaria, ovvero persone docenti, persone studenti, personale tecnico-amministrativo, persone dirigenti, figure componenti esterne degli organi collegiali e da chiunque a vario titolo operi, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.**

2. **La persona delegata** alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" può autorizzare il riconoscimento temporaneo di una identità alias in favore di persone ospiti dell'Ateneo che, in occasione di attività seminariali, convegni, cicli di lezioni o altre iniziative, intendano utilizzare su locandine, badge, ecc. un nome alias scelto in sostituzione dell'identità anagrafica ufficiale.

#### Articolo 3 - Procedura per l'attivazione carriera alias

1. L'attivazione della carriera alias avviene mediante presentazione **alla persona delegata** alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" dell'istanza redatta secondo il modello allegato (All.to 1), corredata da un documento di identità.

2. **La persona delegata** alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" assume le funzioni di **tutor d'ateneo** per la carriera alias, supporta la persona richiedente nella procedura di richiesta e nella successiva gestione della carriera alias.

3. **La persona delegata**, valutata l'istanza, acquisito il parere della **persona Responsabile della Protezione Dati** (di seguito "**persona RPD**") dell'Ateneo (RPDcarrieraalias@unipi.it), può autorizzare l'attivazione della carriera alias.

4. L'attivazione della carriera è subordinata alla sottoscrizione, **da parte del Rettore/ della Rettrice e della persona richiedente**, di un Accordo di riservatezza, redatto secondo i modelli allegati (All.ti 2, 3 e 4).

5. All'Accordo di riservatezza fa seguito un provvedimento del/la RPD contenente le istruzioni operative per gli uffici competenti.

#### Articolo 4 - Carriera alias

1. Al/la richiedente è assegnata un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, al fine del rilascio di nuovi documenti di riconoscimento (libretto universitario - badge), di un nuovo account di posta elettronica e di targhette identificative, ove necessarie.
2. La carriera alias è inscindibilmente associata a quella riferita all'identità anagrafica legalmente riconosciuta e resta attiva per tutta la durata di quest'ultima, salve eventuali richieste dell'interessato/a o ipotesi di violazione del presente Regolamento.
3. I documenti di riconoscimento provvisori connessi alla carriera alias possono essere utilizzati esclusivamente all'interno dell'Università.
4. La carriera alias viene disattivata con il passaggio in giudicato della sentenza che, ai sensi della legge 14 aprile 1982 n. 164, attribuisca al/la richiedente un sesso diverso da quello enunciato nell'atto di nascita. L'anagrafica della carriera del/la richiedente viene quindi aggiornata sulla base del dispositivo della sentenza medesima. La carriera alias, in ogni momento, può essere disattivata a semplice richiesta dell'interessato/a.

5. All'Accordo di riservatezza fa seguito un provvedimento della **persona RPD** contenente le istruzioni operative per gli uffici competenti.

#### Articolo 4 - Carriera alias

1. Alla **persona richiedente** è assegnata un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, al fine del rilascio di nuovi documenti di riconoscimento (libretto universitario - badge), di un nuovo account di posta elettronica e di targhette identificative, ove necessarie.
2. La carriera alias è inscindibilmente associata a quella riferita all'identità anagrafica legalmente riconosciuta e resta attiva per tutta la durata di quest'ultima, salve eventuali richieste **della persona interessata** o ipotesi di violazione del presente Regolamento.
3. I documenti di riconoscimento provvisori connessi alla carriera alias possono essere utilizzati esclusivamente all'interno dell'Università.
4. **La carriera alias viene disattivata con il passaggio in giudicato della sentenza che rettifica il genere anagrafico e i documenti d'identità della persona richiedente**<sup>26</sup>. L'anagrafica della carriera della **persona richiedente** viene quindi aggiornata sulla base del dispositivo della sentenza medesima. La carriera alias, in ogni momento, può essere disattivata a semplice richiesta della **persona interessata**.

<sup>26</sup> Come specificato precedentemente, la sentenza di rettifica dei documenti può essere svincolata dalla riattribuzione chirurgica del sesso. Dato che all'università interessa la corrispondenza con il documento d'identità della persona richiedente per riaccorpere le due carriere (quella *alias* e quella abbinata al nome presente sui documenti all'atto dell'iscrizione), si può omettere il passaggio sulla riattribuzione del sesso.

#### Articolo 5 - Rilascio di certificazioni

1. Le attestazioni o certificazioni per uso esterno riguardanti la carriera alias, prodotte dall'Università, fanno esclusivo riferimento all'identità legalmente riconosciuta.
2. Il/La richiedente può rilasciare dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto notorio, relativamente a stati, fatti e qualità personali inerenti la carriera universitaria, da utilizzare all'esterno dell'Università esclusivamente con riferimento alla propria identità legalmente riconosciuta.

#### Articolo 6 - Obblighi del/la richiedente

1. Il/La richiedente si impegna a segnalare preventivamente e tempestivamente al/la RPD l'intenzione di compiere atti all'interno dell'Università con rilevanza esterna (a titolo esemplificativo, partecipazione a tirocini, adesione a progetti di mobilità internazionale, richiesta di borse di studio), impegnandosi a verificare e a concordare con il/la RPD stesso/a le modalità e le procedure di utilizzo della propria identità elettiva.
2. Il/La richiedente si impegna a comunicare all'Ateneo ogni mutamento in grado di influire sui contenuti e sulla validità dell'Accordo di riservatezza. In particolare, si impegna a comunicare tempestivamente il provvedimento di rettifica di attribuzione di sesso.

#### Articolo 7 - Violazione del Regolamento

1. In caso di violazione del presente Regolamento e dell'Accordo di riservatezza, la carriera alias può essere sospesa in via cautelare, all'esito di un'istruttoria preliminare, con provvedimento del/la Rettore/rice.
2. Qualora risulti accertata l'effettiva violazione, la carriera alias è disattivata con provvedimento del/la Rettore/rice, fatta salva l'irrogazione di eventuali successive sanzioni disciplinari e/o etiche.

#### Articolo 5 - Rilascio di certificazioni

1. Le attestazioni o certificazioni per uso esterno riguardanti la carriera alias, prodotte dall'Università, fanno esclusivo riferimento all'identità legalmente riconosciuta.
2. La **persona richiedente** può rilasciare dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto notorio, relativamente a stati, fatti e qualità personali inerenti la carriera universitaria, da utilizzare all'esterno dell'Università esclusivamente con riferimento alla propria identità legalmente riconosciuta.

#### Articolo 6 - Obblighi della persona richiedente

1. La **persona richiedente** si impegna a segnalare preventivamente e tempestivamente alla **persona RPD** l'intenzione di compiere atti all'interno dell'Università con rilevanza esterna (a titolo esemplificativo, partecipazione a tirocini, adesione a progetti di mobilità internazionale, richiesta di borse di studio), impegnandosi a verificare e a concordare con la **persona RPD stessa** le modalità e le procedure di utilizzo della propria identità elettiva.
2. La **persona richiedente** si impegna a comunicare all'Ateneo ogni mutamento in grado di influire sui contenuti e sulla validità dell'Accordo di riservatezza. In particolare, si impegna a comunicare tempestivamente **il provvedimento di rettifica dei documenti d'identità**.

#### Articolo 7 - Violazione del Regolamento

1. In caso di violazione del presente Regolamento e dell'Accordo di riservatezza, la carriera alias può essere sospesa in via cautelare, all'esito di un'istruttoria preliminare, con provvedimento **del Rettore/della Rettrice**.
2. Qualora risulti accertata l'effettiva violazione, la carriera alias è disattivata con provvedimento **del Rettore/della Rettrice**, fatta salva l'irrogazione di eventuali successive sanzioni disciplinari e/o etiche.

## Articolo 8 - Accordo di riservatezza

1. L'Accordo di riservatezza ha efficacia dalla data di sottoscrizione e cessa immediatamente al momento del venir meno dei presupposti che lo hanno determinato.
2. Nel caso in cui lo/la studente richiedente consegua il titolo di studio senza l'intervento di un provvedimento di cambiamento di genere o di identità, gli atti di carriera si intendono riferiti ai dati anagrafici effettivi del/la richiedente e conseguentemente sono rilasciate le certificazioni e i documenti con i dati personali della carriera anagrafica.
3. I provvedimenti relativi alla carriera del personale dipendente dell'Ateneo sono emessi con riferimento all'identità alias solo se destinati a uso interno, mentre la documentazione destinata a uso esterno è unicamente riferita all'identità legalmente riconosciuta.

## Articolo 9 - Testimoni e collaboratori/rici di giustizia

1. L'attivazione di una carriera alias può essere altresì richiesta da:
  - testimoni e collaboratori/rici di giustizia;
  - chiunque sia sottoposto dalle competenti autorità a una misura di protezione che prevede il cambio di identità per motivi di sicurezza;
  - autorità competenti in materia;
  - chiunque denunci delitti contro la pubblica amministrazione o delitti compiuti mediante abuso di autorità o dei poteri inerenti la pubblica funzione o il pubblico servizio.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, si applicano, in quanto compatibili, le

## Articolo 8 - Accordo di riservatezza

1. L'Accordo di riservatezza ha efficacia dalla data di sottoscrizione e cessa immediatamente al momento del venir meno dei presupposti che lo hanno determinato.
2. Nel caso in cui **la persona richiedente** consegua il titolo di studio senza l'intervento di un provvedimento di cambiamento di genere o di identità, gli atti di carriera si intendono riferiti ai dati anagrafici effettivi **della persona richiedente** e conseguentemente sono rilasciate le certificazioni e i documenti con i dati personali della carriera anagrafica.
3. I provvedimenti relativi alla carriera del personale dipendente dell'Ateneo sono emessi con riferimento all'identità alias solo se destinati a uso interno, mentre la documentazione destinata a uso esterno è unicamente riferita all'identità legalmente riconosciuta.

Articolo 9 - Testimoni e collaboratori/ collaboratrici di giustizia<sup>27</sup>

1. L'attivazione di una carriera alias può essere altresì richiesta da:
  - testimoni e collaboratori/ collaboratrici di giustizia;
  - **qualunque persona sia sottoposta** dalle competenti autorità a una misura di protezione che prevede il cambio di identità per motivi di sicurezza;
  - autorità competenti in materia;
  - chiunque denunci delitti contro la pubblica amministrazione o delitti compiuti mediante abuso di autorità o dei poteri inerenti la pubblica funzione o il pubblico servizio.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, si applicano, in quanto compatibili, le

<sup>27</sup> In questo caso è opportuno lasciare la forma binaria poiché *collaboratore/collaboratrice di giustizia* è un'espressione polirematica che indica un preciso status regolato da apposita normativa.

disposizioni del presente Regolamento, con le seguenti precisazioni:

- l'istanza è presentata al Rettore/ricè;
- il procedimento si svolge in piena collaborazione con l'autorità competente;
- le caratteristiche dell'identità sono determinate dall'autorità competente in materia o in accordo con essa;
- i documenti di riconoscimento provvisori connessi alla carriera alias possono essere utilizzati esclusivamente all'interno dell'Università, con l'eccezione di quanto disposto dalle autorità competenti;
- in caso di violazione del presente Regolamento e dell'Accordo di riservatezza, ogni provvedimento di cui all'art. 7 è adottato di concerto con l'autorità competente.

Articolo 10 - Obblighi di segretezza

1. L'Università tratterà i dati indicati nell'accordo di riservatezza secondo quanto disposto dalla normativa vigente.
2. Il personale dell'Università che interviene nel procedimento relativo alla carriera alias è tenuto alla segretezza delle informazioni acquisite.

Articolo 11 - Entrata in vigore e pubblicità

1. Il Regolamento è emanato con decreto del/la Rettore/ricè ed entra in vigore 15 giorni dopo la sua pubblicazione sul sito web di Ateneo nell'Albo ufficiale Informatico.
2. È altresì reso pubblico sul sito web di Ateneo e sulla pagina ufficiale del CUG.

disposizioni del presente Regolamento, con le seguenti precisazioni:

- l'istanza è presentata **al Rettore/alla Rettrice**;
- il procedimento si svolge in piena collaborazione con l'autorità competente;
- le caratteristiche dell'identità sono determinate dall'autorità competente in materia o in accordo con essa;
- i documenti di riconoscimento provvisori connessi alla carriera alias possono essere utilizzati esclusivamente all'interno dell'Università, con l'eccezione di quanto disposto dalle autorità competenti;
- in caso di violazione del presente Regolamento e dell'Accordo di riservatezza, ogni provvedimento di cui all'art. 7 è adottato di concerto con l'autorità competente.

Articolo 10 - Obblighi di segretezza

1. L'Università tratterà i dati indicati nell'accordo di riservatezza secondo quanto disposto dalla normativa vigente.
2. Il personale dell'Università che interviene nel procedimento relativo alla carriera alias è tenuto alla segretezza delle informazioni acquisite.

Articolo 11 - Entrata in vigore e pubblicità

1. Il Regolamento è emanato con decreto **del Rettore/della Rettrice** ed entra in vigore 15 giorni dopo la sua pubblicazione sul sito web di Ateneo nell'Albo ufficiale Informatico.
2. È altresì reso pubblico sul sito web di Ateneo e sulla pagina ufficiale del CUG.

### Bibliografia

- Bombi, Raffaella, 2013, *Manuale di comunicazione istituzionale*, Roma, Il Calamo.
- Bombi, Raffaella, 2015, *Quale comunicazione tra stato e cittadino? Per un nuovo manuale di comunicazione istituzionale e internazionale*, Roma, Il Calamo.
- Brunato, Dominique, 2014, “Complessità necessaria o stereotipi del “burocratese”? Un’indagine sulla leggibilità del linguaggio amministrativo da una prospettiva linguistico-computazionale”, in Ruffino G. & Castiglione M. (a cura di), *La lingua variabile nei testi letterari, artistici e funzionali contemporanei: analisi interpretazione, traduzione*, Atti del XII Congresso della Società internazionale di Linguistica e Filologia Italiana – SILFI (Palermo, 22-24 settembre 2011), Centro studi filologici e linguistici siciliani, Firenze, Cesati (<[http://www.italianlp.it/wp-content/uploads/2014/10/articolo\\_silfi\\_2014\\_versione\\_definitiva.pdf](http://www.italianlp.it/wp-content/uploads/2014/10/articolo_silfi_2014_versione_definitiva.pdf)>).
- Brunato, Dominique & Venturi, Giulia, 2014, “Le tecnologie linguistico-computazionali nella misura della leggibilità di testi giuridici”, in Tiscornia D., Romano F. & Sagri M. T. (a cura di), *Diritto, linguaggio e tecnologie dell’informazione*, fascicolo monografico di *Informatica e diritto* 1, 111-142.
- Brunato, Dominique & Venturi, Giulia, 2016, “Le tecnologie del linguaggio per la leggibilità della comunicazione istituzionale”, in Panizza S. (a cura di), *Profili attuali di qualità degli atti normativi e amministrativi*, Pisa, Pisa University Press, 123-161.
- Cassese, Sabino, 1983, “Il linguaggio della burocrazia”, in *Il linguaggio della divulgazione, Atti del secondo convegno nazionale promosso da Reader’s Digest (Roma, Accademia dei Lincei, 14-15 aprile 1983)*, Milano, Selezione Reader’s Digest, 42-48.
- Comandini, Gloria, 2021, “Salve a tuttə, tutt\*, tuttu, tuttx e tutt@: l’uso delle strategie di neutralizzazione nella comunità queer online. Indagine su un corpus di italiano scritto informale sul web”, *Testo e senso* 23, 43-64.
- Cortelazzo, Michele, con la collaborazione di Pellegrino, Federica & Viale, Matteo, 1999, *Semplificazione del linguaggio amministrativo. Esempi di scrittura per le comunicazioni ai cittadini*, Padova, Comune di Padova.
- Cortelazzo, Michele, 2014a, “L’italiano nella scrittura amministrativa”, in Lubello S. (a cura di), *Lezioni d’italiano. Riflessioni sulla lingua del nuovo millennio*, Bologna, Il Mulino, 85-104.
- Cortelazzo, Michele, 2014b, *Modelli di comunicazione standard nelle università. I. Personale tecnico e amministrativo*, Padova, CLEUP.
- Cortelazzo, Michele, 2015, *La semplificazione dei testi amministrativi. Le buone pratiche*, in Bombi R., 2015, *Quale comunicazione tra stato e cittadino? Per un nuovo manuale di comunicazione istituzionale e internazionale*, Roma, Il Calamo, 93-110.
- Cortelazzo, Michele, 2021, *Il linguaggio amministrativo. Principi e pratiche di modernizzazione*, Roma, Carocci.

- Cortelazzo, Michele & Pellegrino, Federica, 2002, "Trenta regole per scrivere testi amministrativi chiari", in *Guida agli enti locali*, 25 maggio 2002 (20), XXV-XXXV.
- Cortelazzo, Michele & Pellegrino, Federica, 2003, *Guida alla scrittura istituzionale*, Roma-Bari, Laterza.
- Dell'Orletta, Felice, Montemagni, Simonetta & Venturi, Giulia, 2011, "READ-IT: Assessing Readability of Italian Texts with a View to Text Simplification", in *SLPAT '11 - Proceedings of the Second Workshop on Speech and Language Processing for Assistive Technologies (Edinburgh, July 30<sup>th</sup> 2011)*, Stroudsburg, PA, USA, Association for Computational Linguistic, 73-83.
- Dell'Orletta, Felice, Montemagni, Simonetta & Venturi, Giulia, 2014, "Assessing Document and Sentence Readability in Less Resourced Languages and across Textual Genres", in *Recent Advances in Automatic Readability Assessment and Text Simplification. Special issue of International Journal of Applied Linguistics*, 165 (2), John Benjamins Publishing Company, 163-193.
- Fioritto, Alfredo, 1997, *Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, Bologna, Il Mulino.
- Fortis, Daniele, 2005, "Il linguaggio amministrativo italiano", *Revista de Liengua i dret* 43, 47-116.
- Franceschini, Fabrizio & Gigli, Sara (a cura di), con la collaborazione di Annecker, Marco, Bellantoni, Manuela, Caldaroli, Paola & Femia, Rita, 2003, *Manuale di scrittura amministrativa*, Università di Pisa, Dipartimento di Studi italianistici, con la collaborazione dell'Agenzia delle Entrate (<<http://www.segretarietilocali.it/nuovo/File2003/ManualeScritturaAmministrativa.pdf>>).
- Gotti, Maurizio, 2005, *Investigating Specialized Discourse*, Bern, Peter Lang.
- GRADIT = De Mauro, Tullio (a cura di), 1999, *Grande dizionario italiano dell'uso*, Torino, UTET.
- Gualdo, Riccardo & Telve, Stefano, 2011, *Linguaggi specialistici dell'italiano*, Roma, Carocci.
- Kruppa, Alexandra, Fenn, Julius & Ferstl, Evelyn C., 2021, *Does the asterisk in gender-fair word forms in German impede readability? Evidence from a lexical decision task*, report presented within the conference *Architectures and Mechanisms for Language Processing - AMLaP (Paris, September 2nd-4th 2021)*. Complete video-recording of the report available here: <<https://www.youtube.com/watch?v=BCJoS1taGXU>>.
- Lubello, Sergio, 2014, *Il linguaggio burocratico*, Roma, Carocci.
- Lubello, Sergio, 2017, *La lingua del diritto e dell'amministrazione*, Bologna, Il Mulino.
- Lucisano, Pietro & Piemontese, Maria Emanuela, 1988, "Gulpease. Una formula per la predizione della difficoltà dei testi in lingua italiana", *Scuola e città* 1988 (3), 57-68.

- Montemagni, Simonetta, 2013, "Tecnologie linguistico-computazionali e monitoraggio della lingua italiana", *Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata* XLII (1), 145-172.
- Mortara Garavelli, Bice, 1997, *Manuale di retorica*, Milano, Bompiani, nuova edizione ampliata (I edizione: 1988).
- Robustelli, Cecilia, 2012, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Firenze, Accademia della Crusca e Comune di Firenze.
- Robustelli, Cecilia, 2015, "Tra politica e linguistica. Genere grammaticale e ruoli istituzionali", in Accademia della Crusca (a cura di), *Atti del convegno "L'italiano istituzionale nella UE e in Italia" (Roma, 20 maggio 2014)*, 45-56.
- Robustelli, Cecilia, 2016, "Linguaggio discriminatorio e testi istituzionali", in Panizza S. (a cura di), *Profili attuali di qualità degli atti normativi e amministrativi*, Pisa, Pisa University Press, 99-122.
- 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*, Progetto formativo del Comune di Parma, Cosenza, Arti Grafiche Cardamone srl, 1-55 (<https://iris.unimore.it/retrieve/e31e124f-efdb-987f-e053-3705fe0a095a/Genere%20e%20comunicazione%20istituzionale%202021.pdf>).
- Thornton, Anna M., 2022, "Genere e igiene verbale: l'uso di forme con ə in italiano", *Annali del Dipartimento di Studi Letterari, Linguistici e Comparati (AION) - Sezione Linguistica* 11, 11-54.
- Vellutino, Daniela, 2018, *L'italiano istituzionale per la comunicazione pubblica*, Bologna, Il Mulino.
- Viale, Matteo, 2008, *Studi e ricerche sul linguaggio amministrativo*, Padova, CLEUP.
- Voghera, Maria (Miriam), 2005, "La misura delle categorie sintattiche", in Chiari I. & De Mauro T. (a cura di), *Parole e numeri. Analisi quantitative dei fatti di lingua*, Roma, Aracne, 125-138.

