

Parole semplici e giuste al posto giusto per le persone con disabilità il manuale



Le parole che scegliamo dicono molto di come guardiamo le persone e di quanto siamo capaci di riconoscerci negli altri. Le parole non sono mai neutre: possono includere, avvicinare, rendere più semplice la vita quotidiana, oppure creare distanza senza che ce ne accorgiamo.

Per questo il tema del linguaggio non è secondario, soprattutto per le istituzioni, che hanno il dovere di dare l'esempio prima ancora di chiedere attenzione agli altri. Il Piemonte è da tempo sensibile a questi temi, perché parlare in modo corretto, rispettoso e consapevole fa parte di una cultura dell'accessibilità che riguarda tutti. Non si tratta di usare formule giuste per principio, ma di costruire un modo di comunicare più attento alle persone, alle loro storie, alle loro esigenze, nella vita di ogni giorno come nei servizi pubblici. Questa guida nasce con lo spirito pratico che nel tempo è diventato un tratto distintivo di noi piemontesi: non per imporre regole o semplificare una realtà complessa, ma per offrire strumenti utili, indicazioni concrete, parole più adeguate da usare nel lavoro, nella scuola, nei rapporti quotidiani.

Nasce anche e soprattutto dal lavoro concreto svolto sul territorio, a partire dall'impegno del Nodo provinciale Contro le Discriminazioni di Vercelli, che insieme all'Università del Piemonte Orientale ha promosso e organizzato momenti di confronto dedicati proprio all'uso delle parole e al modo in cui il linguaggio può incidere, nel quotidiano, sulla percezione e sul rispetto delle persone. Un'esperienza che ha dimostrato come il dialogo tra istituzioni, professionisti e comunità locali possa tradursi in strumenti utili, capaci di andare oltre la riflessione teorica e diventare patrimonio condiviso.

Questa guida è un invito a fermarsi un attimo, a riflettere su come parliamo e su cosa trasmettiamo, sapendo che anche dai gesti e dalle parole più ordinarie può partire un cambiamento capace di rendere la nostra comunità più attenta, più accessibile, più giusta.

Alberto Cirio

Presidente della Regione Piemonte



Educare al linguaggio inclusivo significa preparare alla cittadinanza e un bambino che cresce in una scuola dove la diversità fa parte della sua quotidianità diventerà, per un esempio, un adulto meno incline al pregiudizio.

La disabilità riguarda infatti la società nel suo insieme e per questo la rivoluzione linguistica non può coinvolgere solo istituzioni e media, perché le parole che useremo domani sono quelle che impariamo oggi. I vocaboli cambiano la cultura e quest'ultima evolve anche attraverso l'accessibilità reale per le persone con disabilità a trasporti, edilizia, servizi, tecnologia, formazione.

E' importante che la comunicazione inclusiva non sia solo una facciata, ma che ognuno di noi si impegni nel quotidiano. L'amministrazione provinciale continuerà a impegnarsi in iniziative che favoriscono il rispetto e il dialogo, soprattutto a partire dai più giovani, affinché siano sempre meno le situazioni di conflitto e discriminazione. Questa Guida rappresenta un passo importante e, sono sicuro, ne seguiranno altri.

Il Presidente della Provincia di Vercelli

Davide Gilardino



INTRODUZIONE

La Provincia di Vercelli, in applicazione della Legge regionale 23 marzo 2016 n. 5 “Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale”, ha sottoscritto con la Regione Piemonte un Protocollo di Intesa per la costituzione del Nodo provinciale contro le discriminazioni della Provincia di Vercelli quale parte integrante della Rete regionale contro le discriminazioni.

La Rete territoriale del Nodo provinciale è composta da oltre 75 enti, associazioni, interessati al tema della prevenzione e del contrasto delle discriminazioni, dalle istituzioni e da 16 punti informativi.

Le attività svolte dal Nodo in questi anni hanno sempre voluto rispondere alle esigenze del territorio e lo dimostrano i risultati ottenuti in termini di partecipazione ai singoli eventi.

Nell'ambito della Rete, i Nodi territoriali svolgono i seguenti compiti:

- accoglienza, orientamento, presa in carico delle persone e gestione dei casi di discriminazione;
- costruzione e coordinamento della Rete territoriale contro le discriminazioni;
- monitoraggio del fenomeno delle discriminazioni a livello territoriale;
- informazione, comunicazione e sensibilizzazione sulle tematiche antidiscriminatorie nel territorio di competenza, con la supervisione del Centro regionale.

La realizzazione della Guida si inserisce nei Progetti degli Stati Generali della Disabilità ed in particolare in ottemperanza con la rinnovata sensibilità e la revisione terminologica introdotta dal decreto legislativo n. 62 del 2024.

Di seguito troverete suggerimenti pratici e strategie da attuare per un uso rispettoso e inclusivo della lingua nella comunicazione rivolta a persone con disabilità o su temi relativi alla disabilità.

Lella Bassignana
Referente del Nodo provinciale

contro le discriminazioni della Provincia di Vercelli

C'è stato un tempo, non lontano, quando parole come "impedito", "handicappato", "invalido", "ritardato", "menomato", erano considerate di uso abituale. Anzi, addirittura appropriato. Non solo nel linguaggio comune, anche sui giornali. Poi, lentamente, cominciò a farsi strada il tema della comunicazione rispettosa dei diritti e della dignità. Ecco, il cambio di passo – meglio sarebbe dire la consapevolezza – che aveva spinto a utilizzare glossario e definizioni riferiti non tanto alle condizioni quanto alla persona. Il focus si era spostato, sino a collocare la persona al centro. Nessun buonismo, semplicemente presa di coscienza di una realtà che andava approcciata con atteggiamento paritario e senza pregiudiziali. Fu così che il primo gradino era stato scalato. Tanto da utilizzare termini come "diversamente abile". Un primo, timido tentativo sulla strada di un'evoluzione del linguaggio, affinché il nuovo "vocabolario" colmasse distacco e divario.

Il percorso era stato tracciato. A cominciare dal mondo della comunicazione, che fece sua la sfida per raggiungere un traguardo più accettabile, meno oscurantista e divisivo, ma più inclusivo. Ci si rese conto che se i media (carta stampata, tv, radio, in seguito la rete e oggi i podcast) avessero contribuito a dare la svolta con un linguaggio più preciso e idoneo, meno aggettivato, il messaggio si sarebbe diffuso con rapidità anche nella società, fra le istituzioni. E' nata e così si è formata una nuova terminologia: persona con disabilità.

Fra coloro che hanno interagito per migliorare e cambiare la comunicazione è da annoverare senza dubbio anche l'Ordine Nazionale dei Giornalisti, il cui Coordinamento per le pari opportunità ha redatto un documento-guida (a cura di Antonio Giuseppe Malafarina, Claudio Arrigoni, Lorenzo Sani) dal titolo molto esplicito: "Comunicare la disabilità. Prima la persona". Un testo dal quale si ricavano indicazioni, suggerimenti, considerazioni non rivolti soltanto ai giornalisti, ma traccia per un approccio utile anche a tutti gli operatori che interagiscono nel mondo della disabilità.

In Italia e in Europa

Circa il 20% della popolazione globale di tutto il pianeta è costituito da persone con disabilità. In Europa la percentuale sale al 27 per cento fra tutti gli over sedicenni, vale a dire a 101 milioni di abitanti. Ma se si considerano gli ultrasessantenni si arriva al 52,2%. La percentuale più elevata si registra in Lettonia (38,5%), in Italia è il 22,7%. E quella delle donne è la più alta in tutta l'UE, pari al 29,5% contro il 24,4% di quella maschile. In Italia complessivamente sono quasi 13 milioni, di cui oltre tre con disabilità definita impegnativa. Le cifre ci raccontano che almeno una famiglia italiana su dieci abbia al proprio interno un componente con disabilità (anziano, non autosufficiente, bambino, ragazzo o adulto bisognoso di assistenza e attenzioni quotidiane). Di più: secondo le ultime statistiche disponibili nelle scuole italiane risultavano iscritti circa 340 mila alunni e alunne con disabilità, pari al 4,1 % del totale, con un aumento del 7%. E che circa un terzo ha problemi di autonomia, gravi difficoltà nella comunicazione. In tale contesto diventa sempre più determinante la presenza di insegnanti di sostegno. Ma gli autori della ricerca osservano che le statistiche Istat purtroppo evidenziano una discontinuità nella didattica, perché il 60% degli allievi cambia insegnante di sostegno annualmente e il 9% durante lo stesso anno scolastico. E che soltanto una scuola su tre risulta accessibile a chi ha disabilità motoria e sensoriale.

E sul lavoro? Il tasso di occupazione dei lavoratori con disabilità in Italia risulta tra i più bassi d'Europa: il 19% tra i 15 e i 64 anni. Le persone considerate con disabilità "attive" sono impiegate in aziende private (76% dei casi), il rimanente nella pubblica amministrazione.

I numeri, nella loro freddezza e schiettezza, disegnano la fotografia di una comunità che non può essere marginalizzata dal linguaggio, incorniciata in una terminologia che li ghettizzi o – peggio ancora – indulga a un trattamento linguistico tale da rasentare il pietismo o la

comprensione. In questi ultimi anni la persona con disabilità ha dimostrato in molte circostanze (dal lavoro alla vita pubblica istituzionale) di possedere un valore aggiunto, in alcuni casi una marcia in più.

Soggetti fragili?

E allora bando alla tentazione di considerarla ancora “soggetto fragile”. Basti pensare alla partecipazione degli atleti nelle competizioni paraolimpiche, alle imprese sportive e ai traguardi conseguiti. Dimostrazioni plastiche di una determinazione che – nel tentativo di affermare la propria personalità – sovente colma e supera la differenza che li separa da altri atleti considerati “non fragili”.

Dal Codice deontologico delle giornaliste e dei giornalisti, bussola di riferimento per il comportamento degli operatori dell'informazione, all'utilizzo nella vita reale (enti pubblici, istituzioni, posti di lavoro) il passo è breve. Verrebbe da dire che quel testo comportamentale, visto e aggiornato negli anni, si adatta bene anche a tutti coloro che con la disabilità ormai hanno un rapporto quotidiano, proprio in considerazione delle cifre di cui sopra. Perché prima ancora delle leggi conta l'approccio. Le parole utilizzate fanno la differenza. Così come non si dovrebbe cedere alla tentazione del sensazionalismo. In altre parole, la rappresentazione e lo “storytelling” (la narrazione) di casi che – se da un alto possono essere utilizzati come esempi positivi e di stimolo - rischiano di precipitare il racconto nel cosiddetto “infotainment”, informazione di intrattenimento.

C'è poi un altro aspetto, non secondario: la doppia discriminazione o “discriminazione multipla”. Riguarda le donne portatrici di disabilità, le quali sono ancora più svantaggiate a causa di un impianto normativo di regole, prassi, procedure che impediscono di accedere compiutamente a servizi specifici e a usufruire di condizioni di uguaglianza. I ricercatori in tal senso identificano alcuni casi: difficoltà di accesso alle strutture antiviolenza tramite contatto telefonico, che potrebbe escludere vittime affette da sordità. Ancora: complicazioni pratiche ad accedere ai servizi preposti alla salute femminile. E non solo per la presenza di barriere architettoniche.

Il modello culturale

Ma a prescindere dagli ostacoli burocratici e pratici, a condizionare il mondo della disabilità è innanzitutto e ancora un modello culturale che persiste e si riverbera nella società. Questa è la prima barriera da superare, oltre la quale ogni soluzione dovrebbe apparire in discesa, anche là dove i muri sembrano insormontabili. Che l'utilizzo di un linguaggio corretto e scevro da pregiudizi faccia la differenza non c'è alcun dubbio. Non c'è bisogno di ispirarsi a un decalogo preciso e sotto dettatura. A tutti, operatori dell'informazione, caregiver, addetti alla pubblica amministrazione, semplici cittadini, viene semplicemente raccomandato e suggerito un atteggiamento paritario: non di fronte, dietro o davanti, ma accanto a una persona con disabilità. E, sempre rimanendo nel campo dell'informazione, ci viene in soccorso una “lezione” di giornalismo impartita o tenuta alcuni anni fa dal direttore di un grande giornale italiano. Nel momento di prendere possesso dell'incarico – come è consuetudine – si rivolse alla redazione per il discorso programmatico che delineasse la progettualità e le linee da seguire durante il suo mandato. Quell'incontro durò pochi secondi perché il direttore disse semplicemente: “Quando scrivete un articolo, non dimenticatevi mai il soggetto, il verbo e il complimento oggetto. Gli aggettivi, per favore, lasciateli a me. Grazie e buon lavoro...”. Poi se ne andò nel suo ufficio.

Poche parole, meno di un tweet che ancora non esisteva, un inno all'essenzialità. Ma soprattutto quel giornalista calcò l'accento sull'aggettivazione, quasi a sottolineare che l'uso spropositato di attributi sovente fuori luogo rappresentassero un modo per sviare la realtà, caricarla di significati diversi e formulare giudizi e opinioni, che vanno sempre distinti e separati dalla realtà asciutta. Una lezione di pragmatismo ed etica professionale, che ancora oggi fa scuola. Ma che cosa c'entra con la disabilità? Esiste una connessione, perché linguaggio e approccio degli operatori anche in questo campo devono puntare sul soggetto (appuntamento) e non

sulla sua condizione fisica o psichica. Tanto che qualcuno già ipotizza e azzarda: quando si parla di disabilità meglio sarebbe togliere il prefisso “dis”, “cercando magari di essere precisi nell’indicazione della condizione” (da *Comunicare la disabilità*). Insomma: privilegiare la neutralità del linguaggio, così come l’atteggiamento. Sbagliato avvilire, emarginare, ma neppure esaltare. Insomma utilizzare un comportamento che sia il più possibile improntato alla normalità.

Usare, ad esempio, “persona con sindrome di Down” e non sostantivare la condizione, definendo semplicemente “Un down”; concentrarsi sulle abilità valutando le risorse e le capacità della persona, non soltanto ciò che non è in grado di fare. Nell’incontro evitare di chiedergli dettagli sulla sua disabilità, la salute o la storia medica: questo approccio non verrebbe mai utilizzato con chiunque altro cittadino.

Intelligenza artificiale e linee guida aziendali

Siamo nell’era della AI o IA (Intelligenza artificiale). Non è la risoluzione dei problemi, sostitutiva e neppure alternativa all’intelligenza umana. Abbiamo provato a interpellare ChaptGpt, il “chatbot” Generative Pre-trained Transformer sviluppato da OpenAI, chiedendo suggerimenti su linguaggio e comportamento specifici. La risposta catturata dagli algoritmi che scandagliano archivi, testi, documentazione diversa, si avvicina molto, anzi ricalca le linee guida dei codici comportamentali e etici, in particolare quelli aziendali. Ecco un vademecum in cinque punti essenziali:

- 1) Persona al centro
Utilizzare espressioni che riconoscano l’individualità: persona con disabilità, mobilità ridotta, che utilizza sedia a rotelle; evitare etichette riduttive come disabile, handicappato, invalido.
- 2) Linguaggio neutro e non pietistico: evitare termini che suggeriscano sofferenza, eroizzazione o commiserazione (affetto da, costretto, nonostante la disabilità); preferire un linguaggio semplice e descrittivo.
- 3) Riconoscere le barriere, non i limiti della persona in quanto le difficoltà derivano principalmente da barriere fisiche, comunicative o culturali: quindi usare espressioni come barriere architettoniche, mancanza di supporti.
- 4) Ascolto e preferenze individuali: quando possibile – suggerisce AI – chiedere alle persone come preferiscono essere nominate, rispettando le scelte linguistiche delle diverse comunità (persone sorde o autistiche).
- 5) Comunicazione professionale e non paternalistica: evitare diminutivi, toni infantili, utilizzare un linguaggio paritario o orientato alla competenza.

Queste indicazioni - sottolinea ChaptGpt – si applicano a tutte le comunicazioni aziendali (documenti, presentazioni, email, incontri interni, relazioni con il pubblico e materiali informativi).

Esempi inclusivi ci arrivano anche da “Perplexity”, altro motore di ricerca basato sull’intelligenza artificiale. Eccone alcuni:

- 1) Invece di dire “Questo purtroppo è un handicap” preferire “Questo purtroppo è un problema”
- 2) Invece di chiedere “Sei sordo?” usare “Mi stai ascoltando?”
- 3) “La mia insegnante si muove in sedia a rotelle” è preferibile a “La mia insegnante è costretta in sedia a rotelle”
- 4) Usare “Hai molti progetti in ballo” al posto di “hai molti progetti in ballo, nonostante la disabilità”
- 5) Utilizzare termini collettivi o neutri: “Non i lavoratori” ma “Il personale” o “Le persone che lavorano”, “il team”, “le persone”, il personale”, “la comunità”.

Ecco altri esempi di inclusività e anti-emarginazione per annunci di lavoro, un “job posting” che tenga conto di ogni possibilità, senza limitazioni e pregiudizi:

- “La posizione è aperta a tutte le persone qualificate senza distinzione di età, genere, provenienza, orientamento sessuale, religione o disabilità, in linea con la normativa vigente”
- “Cerchiamo persone con competenze in (skill) capaci di lavorare in team e contribuire a un ambiente inclusivo e collaborativo”
- “Promuoviamo un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo e accogliamo candidature di tutti i profili, valorizzando talento e crescita professionale”.

Comunicazione e informazione

Sin qui le “raccomandazioni” o indicazioni che derivano dall’intelligenza artificiale. A questa “ricetta”, i cui ingredienti sono dettati dagli algoritmi, ovviamente occorre aggiungere una dose di buon senso che incrocia e preserva l’intelligenza umana. Molte regole non scritte nascono infatti dall’esperienza, dallo spirito d’osservazione e dalla sensibilità di ciascuno. Ad esempio: in un locale pubblico di fronte a una persona in carrozzina è bene precipitarsi a spingerla, mossi da un senso del dovere e dalla generosità? Secondo le linee guida espresse dagli autori di “Comunicare la disabilità” tutto ciò non andrebbe fatto in quanto si rischia di invadere l’autonomia altrui. E allora? Attendere di spingerla se richiesto, non appoggiarsi alla sua sedia né appenderci qualcosa.

Ma non si dovrebbe neppure ricorrere a regole, vademecum o linee guida. Il glossario e l’atteggiamento dovrebbero essere frutto di un approccio culturale che abbatta pregiudizi e stereotipi. Gli stessi che, veicolati per troppo tempo anche dai media, hanno confezionato una terminologia offensiva, quasi insultante: mongoloide, decerebrato, autistico, epilettico, cerebroleso, down, psiconano ecc.

Qui è necessario aprire una finestra su comunicazione e informazione. La prima è omnicomprensiva di tutti gli strumenti, compresi i social network, sui cui contenuti non ha giurisdizione il Codice deontologico delle giornaliste dei giornalisti, ma è appannaggio dei liberi interventi, senza freni. L’esplosione delle piattaforme social, soprattutto quando si trattano temi di disabilità, parità di genere, femminicidi, rischia di incoraggiare l’emulazione, definito “Copycat” (effetto copione). La seconda (cioè l’informazione) invece dovrebbe avere lo scopo di divulgare senza cedere alla spettacolarizzazione. Insomma, veicolare messaggi precisi, meno emotivi o emulativi.

Lo fanno bene i giornalisti avvezzi a “maneggiare” episodi di cronaca cruda, quando l’uso appropriato dei termini determina una differenza sostanziale. Ne sono consapevoli molti adolescenti ogni giorno alle prese con il mondo dei social. Lo sapeva bene una ragazza che oltre dieci anni fa si tolse la vita a causa di “post” che la riguardavano. Lasciò un messaggio scritto diventato pietra miliare nella lotta al cyberbullismo: “Le parole fanno più male delle botte”. Quella frase dovrebbe far riflettere tutti noi.

(Gianfranco Quaglia, giornalista – Past president Consiglio Disciplina Ordine dei Giornalisti del Piemonte)

L' USO INCLUSIVO DELLA LINGUA NEI CONFRONTI DELLE DISABILITÀ

1. Linguaggio e inclusione

La discriminazione nei confronti delle persone con disabilità rappresenta una violazione dei diritti umani in quanto impedisce il pieno godimento dei diritti civili, politici, economici e sociali da parte di ogni individuo. Il quadro normativo italiano, in particolare la Legge del 1° marzo 2006, n. 67 (art. 2), che eleva il principio di parità di trattamento a diritto tutelabile mediante azione giudiziaria, classifica le diverse manifestazioni di tale violazione: la discriminazione diretta si verifica quando, per motivi connessi alla disabilità, un individuo è trattato "meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga" (comma 2); la discriminazione indiretta si manifesta quando un'azione o un comportamento "apparentemente neutri" mettono la persona con disabilità in una "posizione di svantaggio rispetto ad altre persone" (comma 3). Tali forme di discriminazione possono riguardare anche il linguaggio usato nell'interazione con persone con disabilità o, più in generale, il linguaggio usato per parlare di disabilità.

Contrastare la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità significa garantire loro pari opportunità di accesso all'istruzione, al lavoro, ai servizi e alla partecipazione alla vita pubblica; ma significa anche rispondere alle loro aspirazioni, nonché promuovere il rispetto per le loro individualità, in coerenza con i principi sanciti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con la Legge del 3 marzo 2009, n. 18.

Una maggiore attenzione al linguaggio utilizzato nei documenti ufficiali e nella comunicazione quotidiana rientra tra le buone pratiche da incentivare per il raggiungimento di un contesto di vita realmente inclusivo. Il modo in cui si parla *alle* persone con disabilità e *delle* persone con disabilità contribuisce infatti in modo significativo a costruire, o, viceversa, a ostacolare, una cultura dell'inclusione. Solo un linguaggio rispettoso, preciso e non stigmatizzante può consentire di riconoscere pienamente la soggettività e l'autonomia di ogni cittadino e di superare stereotipi e pregiudizi che spesso sono proprio la base per processi di discriminazione.

Gli stereotipi sono opinioni precostituite, spesso semplificate, generalizzanti e non acquisite sulla base di un'esperienza diretta sufficientemente articolata, che attribuiscono le stesse caratteristiche o gli stessi comportamenti a tutti i membri di un gruppo, senza tener conto delle dovute differenze individuali. Gli stereotipi, una volta sedimentati, possono a loro volta alimentare pregiudizi, ovvero atteggiamenti o giudizi negativi nei confronti di una persona o di un gruppo di persone. Ad esempio, se una persona è abituata a pensare che tutte le disabilità siano visibili e manifeste (stereotipo), è facile che metta in dubbio la condizione di disabilità di chi non necessita di ausili compensativi evidenti (pregiudizio). Questa convinzione può sfociare nella discriminazione nel caso in cui la stessa persona, ricoprendo un ruolo di responsabilità, neghi l'accesso a servizi, benefici o agevolazioni riservate alle persone con disabilità, basandosi unicamente sul fatto che questa disabilità non è palese.

Può considerarsi pregiudizio anche l'*ageismo*, ossia una forma di discriminazione basata esclusivamente sull'età. L'ageismo è alimentato da stereotipi, come ad esempio l'idea che l'età avanzata comporti inevitabilmente declino e inefficienza, o che la giovinezza sia necessariamente legata a inesperienza e immaturità. La discriminazione nei confronti di persone anziane si collega sempre più spesso al tema della disabilità perché, con l'allungamento dell'aspettativa di vita, molte condizioni di disabilità e di non autosufficienza sono direttamente correlate all'età, rendendo l'ageismo un fattore che può esacerbare ulteriormente la discriminazione verso gli anziani con disabilità. Si consideri inoltre che la disabilità legata al

fattore età può riguardare anche l'incapacità di accesso e utilizzo dei nuovi strumenti informatici, ormai necessari nella vita quotidiana, ad esempio per gestire il proprio fascicolo sanitario elettronico, per prenotare prestazioni mediche e ricevere ricette di farmaci dal medico di base. Si parla di *ageismo digitale* sia quando si dà per scontato che le persone anziane non sappiano usare Internet e la tecnologia, sia quando gli informatici e le istituzioni, in fase di progettazione di nuove piattaforme e applicazioni digitali destinate al largo pubblico, non tengono in considerazione tra i parametri di ricerca e test del prodotto le fasce di popolazione di età più alta.

Il sistema di pensiero dell'ageismo affonda le radici nell'*abilismo*, ovvero il paradigma culturale e sociale che stabilisce uno standard di 'abilità' o 'normalità' e che, di conseguenza, esercita discriminazione nei confronti di chi non vi rientra.

Evitare che il linguaggio rafforzi stereotipi e pregiudizi richiede attenzione costante, soprattutto da parte di chi opera nel settore pubblico, e consapevolezza del fatto che tanto le parole che si scelgono, quanto quelle che non si scelgono, possono definire ruoli sociali e possono modellare il modo in cui le persone percepiscono sé stesse e gli altri. La lingua, infatti, non è da considerarsi un mero strumento di comunicazione, bensì un potente veicolo di rappresentazione di valori e visioni del mondo, con un impatto diretto e concreto sulla società e sulla vita delle persone. Un utilizzo non inclusivo della lingua può ledere la dignità e la sensibilità di un individuo, nonché perpetrare o rafforzare i pregiudizi che si intendono superare. Adottare linee guida per un linguaggio inclusivo non è, quindi, solo una questione di forma: è un segnale culturale forte, un atto di responsabilità pubblica e civile fondamentale per costruire una società più equa e rispettosa.

Proprio in questa direzione si muove la più recente normativa italiana, in particolare l'articolo 4 del decreto legislativo n. 62 del 2024 (in vigore dal 30 giugno 2024), che ha aggiornato la terminologia in materia di disabilità, stabilendo i termini da utilizzare per promuovere una comunicazione più rispettosa e inclusiva. Ad esempio, il decreto dispone che la parola *handicap* venga sostituita da *condizione di disabilità*, e conseguentemente che *persona handicappata* o *portatore di handicap*, così come *persona affetta da disabilità*, *disabile* o *diversamente abile*, vengano sostituiti dalla formula *persona con disabilità*. L'intento di tale aggiornamento e sostituzione è quello di promuovere un approccio che metta la persona al centro, superando l'identificazione dell'individuo con la sua condizione, e di stabilire i termini da utilizzare per una comunicazione più rispettosa e inclusiva.

2. Strategie per un linguaggio inclusivo e non discriminante

Coerentemente con la rinnovata sensibilità e la revisione terminologica introdotta dal decreto legislativo n. 62 del 2024 sopra citato, di seguito si fornisce un breve prontuario di suggerimenti pratici e strategie da attuare per un uso rispettoso e inclusivo della lingua nella comunicazione rivolta a persone con disabilità o su temi relativi alla disabilità.

1. **Mettere la persona al primo posto.** Ricordare che si sta parlando di una persona, non di una patologia, e che la disabilità è solo una delle caratteristiche di quella persona. Non bisogna, quindi, identificare la persona con la sua condizione di disabilità. È fondamentale invece dare sempre la precedenza al singolo individuo e solo dopo, se rilevante, menzionare la disabilità. Per questo motivo, bisogna evitare di usare aggettivi sostantivati come *cieco*, *sordo*, *disabile*, *autistico*, ma preferire le locuzioni *persona con cecità* (o *persona con disabilità visive*, locuzione ancora più inclusiva perché comprende sia le persone con cecità totale sia le persone con ipovisione), *persona con sordità*,

persona con disabilità, persona con autismo. Queste espressioni 'esternalizzano' il deficit, presentandolo come una condizione, e non come l'essenza della persona.

2. **Non presentare la disabilità come uno stato permanente.** Occorre evitare di etichettare un individuo (proprio perché ciò che è rilevante è la persona, non la sua eventuale disabilità) riconducendo la sua identità a una particolare condizione. Bisogna evitare quindi i participi passati sostantivati *handicappato, mutilato, ritardato, squilibrato e menomato*, che ancorano l'individuo a una condizione descritta implicitamente come permanente, immutabile, e preferire sempre *persona con disabilità, persona con menomazione fisica, con disabilità motoria, con deficit di..., con disabilità psichica, con sindrome di..., ecc.*
3. **Evitare parole e locuzioni che mettono in rilievo la 'mancanza' di qualche abilità rispetto a una 'norma' di riferimento.** Occorre evitare che la persona con disabilità venga percepita come 'mancante' rispetto a uno standard prestabilito. Non usare quindi i termini *invalido* (= non valido), *disabile* (= non abile), *inabile* (= non abile), *anormale* (= non normale), *malformato* (= formato male) e locuzioni come *non vedente, non udente*, che suggeriscono la mancanza di qualsivoglia abilità. Sono oggi sconsigliate anche le locuzioni eufemistiche con *diversamente* + aspetto deficitario (ess. *persona diversamente vedente, persona diversamente udente, persona diversamente abile*), che tuttavia erano suggerite fino a poco tempo fa perché pongono l'accento sulla diversa modalità di percezione della realtà piuttosto che sulla mancanza di qualcosa, sottintendendo che possono esserci diversi gradi di gravità di quella specifica disabilità.
4. **Non contrapporre la *disabilità* a una presunta *normalità*.** Occorre evitare che la persona con disabilità venga giudicata in confronto a una idea, non ben precisata, di ciò che è 'normale' e ciò che non lo è. Evitare quindi di usare termini come *normale* o *sano* per riferirsi alle persone senza disabilità, poiché ciò comporta implicitamente che le persone con disabilità siano 'anormali' o 'malate'. Evitare quindi anche i composti con *normo-*, ess. *normodotato* e *normoabile*, che rimandano a una 'norma' di riferimento nella quale, secondo la prospettiva abilista, non rientrano le persone con disabilità. Lo stesso vale per il neologismo *neurodiverso*, che stigmatizza la *persona con autismo* come diversa dalla norma.
5. **Porre l'accento sul ruolo attivo, e non passivo, delle persone con disabilità.** Evitare le locuzioni che contengono forme che riconducono a una malattia, un'afflizione o un'imposizione come *affetto da..., malato di..., soffre di..., colpito da..., vittima di..., costretto sulla carrozzina*, ma anche *poverino, sfortunato*, e simili. Tali espressioni, correnti in anni passati, dipingono la persona come passiva, sofferente o vittima della sua condizione e contribuiscono ad alimentare lo stigma sociale sulla disabilità, generando sentimenti di pietismo o commiserazione. Preferire invece parole neutre, o espressioni che si riferiscono alle persone con disabilità come soggetti attivi. Ad esempio, invece di *persona che è costretta/confinata su una sedia a rotelle*, che suggerisce immobilità e prigionia, è preferibile *persona che utilizza la sedia a rotelle*, presentando l'ausilio come uno strumento di autonomia.
6. **Essere rispettosi nell'uso del lessico.** Adottare sempre un lessico preciso e al tempo stesso rispettoso. Evitare quindi termini, spesso obsoleti, che ormai sono considerati

offensivi nella lingua d'uso quotidiana: ad esempio, non usare i sostantivi *mongoloide*, *down*, *handicappato*, *zoppo* (o termini inequivocabilmente offensivi come *deficiente*, *storpio*, *deforme*); preferire piuttosto espressioni come *persona con disabilità intellettiva*, *persona con sindrome di Down*, *persona che deambula con difficoltà*.

7. **Parlare della disabilità solo quando è pertinente.** In generale, menzionare la condizione di disabilità di una persona solo se è strettamente necessario e rilevante per il contesto. In tutti gli altri casi, è un'informazione superflua che rischia di creare etichette non necessarie.
8. In caso di dubbio, è consigliabile **chiedere direttamente alla persona con disabilità** come preferisce che ci si riferisca alla sua condizione di salute. In questo modo, si rispetta l'individualità della persona e si limita il rischio di lederne la sensibilità.

Date queste premesse, possiamo suggerire le seguenti tabelle di equivalenze, organizzate per ambiti, che esemplificano quanto sopra esposto.

Tabella 1. Espressioni di ambito generale

Forme da evitare	Forme consigliate
Disabile	Persona con disabilità (event. fisica, intellettiva ecc.)
Handicappato/a, portatore/portatrice di handicap	I termini sconsigliati tendono a identificare la persona con il suo deficit, usando aggettivi sostantivati o eufemismi che etichettano l'individuo e ne sottolineano una 'mancanza' o 'diversità' rispetto a un presunto standard di normalità; al contrario, la formula <i>persona con disabilità</i> (seguita da espressioni che eventualmente indichino una specifica disabilità) antepone l'individuo alla sua condizione, presentando il deficit come una caratteristica, una specificazione aggiuntiva.
Diversamente abile, speciale, diversabile, neurodiverso/a	
Invalido/a, inabile	Persona con invalidità (solo se necessario, ad esempio in riferimento al riconoscimento dell'invalidità civile). Altrimenti: persona con disabilità L'aggettivo sostantivato <i>invalido</i> veicola un concetto stigmatizzante e abilista che implica che l'individuo sia 'non valido' o 'non abile', giudizio che invece è assente nell'espressione neutra <i>persona con disabilità</i> .
Normale/persona normale, normodotato/a, sano/persona sana	Persona senza disabilità L'uso degli aggettivi <i>normale</i> , <i>sano</i> o simili per riferirsi a persone senza disabilità può lasciar sottintendere che le persone con disabilità siano 'anormali' o 'malate', veicolando un (pre)giudizio abilista che crea una dicotomia stigmatizzante; l'espressione <i>persona senza disabilità</i> è invece neutra e rispettosa dell'identità dell'individuo.

Soffre di..., è affetto/a da..., è vittima di...	È una persona con... / che ha... Le espressioni sconsigliate dipingono la persona con disabilità come passiva, sofferente, o prigioniera della sua condizione; le espressioni <i>persona con...</i> o <i>che ha...</i> sono preferite in quanto neutre.
Costretto/a, confinato/a, bloccato/a... (ad es. sulla sedia a rotelle, in carrozzina, sulle stampelle, a letto ecc.)	Persona che utilizza (la sedia a rotelle) / si muove (in sedia a rotelle) Le espressioni sconsigliate dipingono la persona con disabilità come passiva, sofferente, o prigioniera della sua condizione; formule come <i>persona che utilizza...</i> o <i>che si muove con...</i> sono preferite in quanto riconoscono il ruolo attivo dell'individuo e presentano l'ausilio come uno strumento di autonomia.
Malattia (usato in riferimento a uno stato permanente)	Condizione L'uso di <i>malattia</i> per riferirsi a una disabilità permanente è sconsigliato perché tende a medicalizzare la disabilità, presentandola come uno stato di sofferenza clinica che potrebbe o dovrebbe essere 'curato', anziché riconoscerla in modo più neutro come una <i>condizione</i>, che non definisce lo stato di salute generale della persona.
Difetto (di nascita, genetico)	Condizione L'uso di <i>difetto</i> per riferirsi a uno stato permanente della persona con disabilità è sconsigliato perché offensivo e perché presenta la disabilità, in una prospettiva abilista, come uno stato di 'mancanza' rispetto a una presunta 'normalità'.

Tabella 2. Espressioni relative a disabilità fisica o motoria, disabilità sensoriale

Forme da evitare	Forme consigliate
Menomato/a, mutilato/a, amputato/a, minorato/a	Persona con disabilità fisica o motoria I termini sconsigliati focalizzano l'attenzione solo sul deficit, la mancanza o il danno fisico dell'individuo, mentre <i>persona con disabilità fisica o motoria</i> è rispettosa perché mette la persona in primo piano.
Paralitico/a	Persona con grave disabilità motoria, persona con paralisi L'etichetta <i>paralitico/a</i> pone il focus sul grave deficit di movimento, identificando la persona con la sua disabilità; può risultare inoltre offensiva. <i>Persona con disabilità motoria</i> o <i>con paralisi</i> è preferibile perché espressione neutra e rispettosa, che antepone l'individuo alla sua condizione.
Nano/a, affetto/a da nanismo	Persona con acondroplasia, persona di bassa statura L'uso delle espressioni <i>nano/a</i> è considerato offensivo, in quanto presenta la bassa statura di una persona come la sua caratteristica essenziale. Sono invece preferibili termini medici specifici come <i>persona con acondroplasia</i> che definiscono in modo neutro e tecnico la condizione della persona, evitando inoltre l'uso del participio <i>affetto/a da</i>, che implica che la persona sia malata o sofferente. L'espressione <i>persona di bassa statura</i> è anch'essa

	raccomandabile, in quanto più generica, rispettosa e inclusiva, adatta ad essere usata in un maggior numero di contesti.
Zoppo/a, zoppicante, claudicante, che cammina male	Persona con disabilità motoria, persona che deambula con difficoltà I termini da evitare sono eccessivamente semplicistici in quanto focalizzano l'attenzione su una 'imperfetta' modalità di movimento; inoltre identificano la persona con la sua disabilità ed esprimono un giudizio negativo in relazione alle sue capacità motorie, risultando quindi offensivi. Sostituirli con <i>persona con disabilità motoria/che deambula con difficoltà</i>, espressioni neutre e rispettose che descrivono la condizione senza esprimere giudizi sulla qualità dell'andatura della persona.
Cieco/a, ipovedente, non vedente	Persona con disabilità visiva, persona ipovedente, persona con cecità, persona con disabilità sensoriale I termini <i>cieco/a</i>, <i>non vedente</i> o <i>ipovedente</i>, se usati come sostantivi, possono essere percepiti come scortesi, poiché non mettono al centro la persona, ma si focalizzano sulla sua condizione, definita per negazione (<i>non-vedente</i>). L'espressione preferita, <i>persona con disabilità visiva</i>, è più neutra e inclusiva, in quanto abbraccia l'intero spettro delle condizioni, dalla cecità totale all'ipovisione; più generico ancora è <i>persona con disabilità sensoriale</i>.
Sordo/a, audioleso/a	Persona con disabilità uditiva, persona con sordità, persona con disabilità sensoriale L'espressione <i>persona con disabilità uditiva</i> è preferita rispetto a <i>sordo/a</i> o <i>audioleso/a</i> perché è più inclusiva e rispettosa; riconosce inoltre che le difficoltà uditive rientrano nel più vasto ambito delle disabilità sensoriali, mettendo l'accento sulla persona (come <i>persona con sordità</i>), non sulla sua condizione, e descrivendo quest'ultima in modo neutro e specifico.
Muto/a	Persona con disabilità del linguaggio, persona con mutismo Il termine <i>muto/a</i> è impreciso e stigmatizzante perché associato all'incapacità di esprimersi o di comunicare verbalmente. L'espressione <i>persona con disabilità del linguaggio</i> è invece neutra e non connotata negativamente: delimita in modo chiaro la funzione interessata dalla disabilità, lasciando intendere che l'individuo possa comunicare in molti modi, ad esempio tramite la Lingua dei Segni o altre metodologie.
Sordomuto/a	Persona con disabilità uditiva e del linguaggio Il termine <i>sordomuto/a</i> è considerato discriminatorio e da evitare (cfr. Legge 95/2006). L'espressione <i>persona con disabilità uditiva e del linguaggio</i> è invece rispettosa, precisa e descrive correttamente la condizione di disabilità mettendo in primo piano la persona.

Tabella 3. Espressioni relative a disabilità intellettiva, psichica e disturbi del neurosviluppo

Forme da evitare	Forme consigliate
Handicappato/a, minorato/a	Persona con disabilità intellettiva

(mentale)	I termini <i>handicappato (mentale)</i> , <i>minorato (mentale)</i> identificano la persona con la sua condizione di disabilità ponendo l'accento, in prospettiva abilista, sulla sua 'mancanza' rispetto a un presunto standard di normalità a livello intellettuale; inoltre sono voci oggi offensive e registrate come tali nei dizionari. L'espressione <i>persona con disabilità intellettuale</i> è invece neutra e rispettosa, priva di ogni forma di stigma.
Down (usato come sostantivo)	Persona con sindrome di Down Usare <i>Down</i> come sostantivo è offensivo perché riduce l'intera identità dell'individuo alla sua condizione. L'espressione <i>persona con sindrome di Down</i> è invece rispettosa: la persona è posta al primo posto e il riferimento alla sua condizione è dato in modo specifico.
Schizofrenico/a, bipolare (usati come sostantivi)	Persona con disabilità psichica, o più specificatamente persona con schizofrenia, persona con disturbo bipolare, ecc. <i>Schizofrenico/a</i> e <i>bipolare</i>, soprattutto se usati come sostantivi, oltre a risultare potenzialmente offensivi perché usati anche come insulti nella lingua d'uso comune, riducono l'intera identità dell'individuo alla sua condizione: è quindi preferibile ricorrere a espressioni più neutre, come <i>persona con schizofrenia</i> o <i>con disturbo bipolare</i>, o eventualmente più generiche, come <i>persona con disabilità psichica</i>.
Autistico/a (usato come sostantivo), Asperger	Persona con autismo, persona nello spettro autistico Il sostantivo <i>autistico</i>, oltre a risultare potenzialmente offensivo, riduce l'identità dell'individuo alla sua disabilità, che viene presentata come una malattia. È quindi preferibile ricorrere a espressioni più neutre e scientificamente corrette, come <i>persona con autismo</i>, o <i>persona nello spettro autistico</i>. Anche <i>Asperger</i> (usato in riferimento a <i>persona con sindrome di Asperger</i>) va evitato, in quanto dal 2013 non rimanda più a una categoria diagnostica a sé, che è ora inquadrata come <i>disturbo dello spettro autistico</i>.
Dislessico/a, disgrafico/a, discalculico/a	Persona con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), persona con bisogni educativi speciali (BES) Pur non trattandosi di disabilità, il linguaggio nella comunicazione pubblica deve essere attento e non discriminante anche nei confronti delle persone che hanno disturbi di vario genere, come quelli del neurosviluppo. Anche in questo caso, si consiglia di mettere al primo posto la persona (ad es. <i>persona con disturbi specifici dell'apprendimento</i>), e non lo specifico disturbo (es. no all'uso di <i>dislessico/a</i>, <i>disgrafico/a</i>, <i>discalculico/a</i> usati come sostantivi).
Balbuziente, tartaglione/a	Persona con balbuzie, persona con disturbo della fluenza

	<i>Balbuziente o tartaglione/a</i> , usati come sostantivi, non mettono attenzione sulla persona, ma si focalizzano solo sulla sua condizione. Meglio usare l'espressione più rispettosa <i>persona con balbuzie</i> o <i>con disturbo della fluenza</i> .
--	--

Tabella 4. Altre espressioni e termini da evitare sempre, in quanto estremamente offensivi

Forme da evitare	Forme consigliate
Anormale, anomalo/a	Persona con disabilità <i>Anormale</i> e <i>anomalo/a</i> non vanno mai usati come sostantivi o aggettivi in riferimento alle persone, perché implicano l'esistenza di uno standard di 'normalità' che non riconosce la disabilità come parte della diversità umana, risultando quindi stigmatizzanti e abilisti. Preferire sempre <i>persona con disabilità</i>, possibilmente ricorrendo di volta in volta ad espressioni neutre più specifiche.
Malformato/a, deforme, storpio/a, sciancato/a	Persona che presenta alterazione dell'arto superiore/dell'arto inferiore ecc. Gli aggettivi o sostantivi <i>malformato/a</i>, <i>deforme</i>, <i>storpio/a</i>, <i>sciancato/a</i> sono profondamente offensivi in quanto, in una prospettiva abilista, attribuiscono un giudizio negativo all'intera persona sulla base di una sua caratteristica fisica considerata 'sbagliata' o atipica (vd. Appendice storica). La dicitura <i>persona che presenta alterazione dell'arto superiore/inferiore</i> (o simili) è invece appropriata perché descrive la condizione fisica in modo specifico, senza esprimere alcun tipo di valutazione (soprattutto negativa) sulla persona di per sé.
Mongoloide	Persona con sindrome di Down Mongoloide è termine obsoleto e storicamente offensivo e discriminatorio. L'unica espressione corretta e rispettosa da adottare è <i>persona con sindrome di Down</i>, che mette in primo piano la persona e utilizza la denominazione medica corretta della condizione, eliminando ogni riferimento discriminatorio o connotazione negativa (vd. Appendice storica).
Ritardato/a (mentale), deficiente, imbecille, cretino/a, idiota	Persona con disabilità intellettiva Il termine <i>ritardato/a (mentale)</i>, seppur un tempo di uso comune, oggi è considerato obsoleto e offensivo; sono chiaramente offensivi anche aggettivi/sostantivi come <i>deficiente</i>, <i>imbecille</i>, <i>cretino/a</i>, <i>idiota</i> a cui si deve sempre preferire l'espressione <i>persona con disabilità intellettiva</i>, che ha un contenuto tecnico e non è connotata negativamente.
Demente, demenza	Persona con Alzheimer, ecc. I termini da evitare, seppur possano essere utilizzati in riferimento a specifici disturbi neurocognitivi, sono oggi ampiamente impiegati anche come insulti; vanno perciò sostituiti con espressioni più neutre e, se possibile, che facciano riferimento alla diagnosi specifica, pur lasciando sempre l'individuo in primo piano (come <i>persona con Alzheimer</i>, o simili).

Pazzo/a, matto/a, folle, squilibrato/a, psicopatico/a	Persona con disabilità psichica (o più specificatamente: persona con schizofrenia, persona con disturbo bipolare, ecc.) Termini come <i>pazzo/a, matto/a, folle, squilibrato/a, psicopatico/a</i> sono stigmatizzanti, offensivi e spesso usati con intento denigratorio. L'espressione <i>persona con disabilità psichica</i> (o il riferimento alla diagnosi specifica) è invece neutra, rispettosa e aderisce al linguaggio medico contemporaneo, mettendo in primo piano la persona.
---	--

Per maggiore chiarezza sull'applicazione pratica di tali indicazioni, si offrono i seguenti esempi di riformulazione di frasi:

A1. *L'infermiere deve verificare che il sollevatore per gli invalidi funzioni.*

A2. *L'infermiere deve verificare il funzionamento del sollevatore per garantire la sicurezza e l'autonomia dell'utente.*

La frase in A2 elimina il termine *invalidi*, che veicola un concetto stigmatizzante e abilista. Inoltre spiega che l'operazione andrà a beneficio dell'autonomia e sicurezza della persona (*l'utente*).

B1. *Le politiche aziendali devono garantire che anche le persone handicappate possano raggiungere tutti gli spazi dell'edificio.*

B2. *Le politiche aziendali devono assicurare la piena fruibilità di tutti gli spazi dell'edificio alle persone con disabilità.*

La formula *persone handicappate* viene sostituita da *persone con disabilità*. Inoltre, la formulazione della frase B1 suggerisce che le persone con disabilità siano un 'caso speciale' a cui si devono garantire determinate possibilità, mentre la frase in B2 è più inclusiva: spostando il focus sulla *piena fruibilità di tutti gli spazi*, rafforza il concetto che è l'ambiente a doversi adattare a tutte le persone che lo frequentano.

C1. *L'insegnante deve predisporre modalità di verifica adatte anche ai dislessici.*

C2. *L'insegnante deve predisporre le modalità di verifica tenendo in particolare considerazione le esigenze degli studenti e delle studentesse con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).*

Il termine *dislessici* viene sostituito con *studenti e studentesse con disturbi specifici dell'apprendimento*. Inoltre, la frase in C2 risulta più inclusiva sia perché *disturbi specifici dell'apprendimento* si riferisce anche a DSA diversi dalla dislessia, sia perché non presenta il gruppo degli studenti/delle studentesse con DSA come una categoria separata rispetto al gruppo principale della classe per cui le verifiche sono originariamente pensate.

Appendice storica

Ogni parola ha il suo tempo e la sua appropriatezza

È dall'inizio degli anni Novanta, quando importammo il dibattito sul 'politicamente corretto' dai paesi anglosassoni, che qualcosa è cambiato nella percezione del rapporto tra lingua e società, e tra usi linguistici e sensibilità (individuali e collettive). A partire dalle istituzioni scolastiche e dai mezzi di comunicazione si è cercato di prestare attenzione ad alcune categorie ed etichette

verbali ritenute potenzialmente discriminanti all'interno di una società complessa e inclusiva. Tuttavia, la percezione di quali parole siano 'corrette' e quali siano invece da evitare, così come le norme che prescrivono quali parole preferire (ad esempio in ambito scolastico, sanitario, o amministrativo), cambiano nel tempo, di pari passo con il mutare della sensibilità (di nuovo, individuale e collettiva). In riferimento alle disabilità, è possibile tracciare una breve storia di alcune parole di questo ambito, mostrando la progressiva sostituzione di voci che, una volta assunti significati figurati spregiativi, sono state sostituite da altre, percepite come 'neutre' anche perché nuove.

Le parole *handicap* e *handicappato* si sono diffuse nell'italiano comune degli anni Settanta per designare menomazioni, problemi fisici o mentali (*handicap* appunto). Tra gli anni Settanta e Novanta, i due termini sono state le forme neutre tecniche consigliate nella comunicazione formale e istituzionale: erano parole correnti anche nella burocrazia scolastica. La legittimità e appropriatezza della forma *handicappato* nella comunicazione istituzionale degli anni Novanta è dimostrata da esempi proposti nei principali dizionari di riferimento, storici e dell'uso. Il *Grande dizionario della lingua italiana* (UTET), ad esempio, alla voce *sostegno*, definisce *insegnante di sostegno* (definizione pubblicata nel 1998): "quello che, in tutti gli ordini di scuola, si affianca ai docenti previsti dall'ordinamento didattico nella classe che accoglie un alunno *handicappato*, per il quale cura un particolare programma volto a favorirne l'apprendimento e la socializzazione". A distanza di vent'anni, oggi si scriverebbe, per non identificare l'alunno con la sua disabilità e per rifuggire una parola avvertita come discriminatoria, *studente con handicap* o, preferibilmente, *studente con disabilità*.

È nel nuovo millennio che *handicap* e soprattutto *handicappato* hanno iniziato ad essere avvertite come parole non rispettose. Si consideri che *handicappato* era nel frattempo entrato nei dizionari anche con registrazione dell'uso figurato spregiativo, nel linguaggio volgare, per indicare incapaci, imbranati e tonti, e come generico insulto. Come variante neutra 'politicamente corretta' si è allora diffusa la locuzione *portatore di handicap*, e ha ripreso frequenza anche l'antico *disabile*, affiancato dal più fortunato neologismo *diversamente abile* o, in forma sincretica, *diversabile*: sono nuove voci registrate nel 2009 nei supplementi al *Grande dizionario della lingua italiana* (UTET), con esempi tratti dalla stampa quotidiana nazionale, ma oggi sconsigliate e sostituite, come abbiamo già detto nel § 2, da *persona con disabilità*. Si ricordi tuttavia che *handicappato* era nato senza sfumatura negativa per rimpiazzare la voce *minorato*, corrente negli anni Sessanta anche in registro formale e in documenti pubblici, ma successivamente avvertita come volgare e discriminatoria, anche perché usata come insulto.

L'anglismo *handicap* e il suo derivato *handicappato* entrarono inizialmente in italiano come voci del linguaggio dello sport e delle scommesse sportive: a fine Ottocento erano forestierismi di moda indicanti lo *svantaggio* che veniva assegnato al concorrente favorito nelle gare per equilibrare in partenza le possibilità di vincita dei concorrenti. Lo sportivo che riceveva l'*handicap* di partenza era appunto l'*handicappato*, il più forte che doveva essere penalizzato per gareggiare alla pari con gli altri concorrenti (cfr. Panzini, *Dizionario moderno*, 1905). Nel Novecento le due voci svilupparono usi figurati nella lingua comune per indicare generici *svantaggi* (es. l'*handicap* della timidezza), e solo in seguito il significato si circoscrisse alla disabilità fisica o mentale. I dizionari di neologismi di metà Novecento ritenevano *handicap* e *handicappato* brutti e inutili forestierismi non necessari, essendoci in italiano le voci *danneggiato* e *minorato*, allora, come anticipato, non ritenute discriminatorie e nemmeno di registro volgare.

La prima attestazione in italiano di *down* risale agli anni Ottanta del Novecento. La parola *down* è entrata in italiano con passaggio da nome proprio a nome comune: J.L.H. Down è stato il medico inglese che ha studiato e dato il nome alla condizione genetica congenita caratterizzata da un difetto del cromosoma 21, che comporta carenza più o meno grave dello

sviluppo psichico, ipotonia muscolare e malformazioni somatiche. In italiano *down* è termine più specifico di *handicappato*, perché non tutte le persone con *handicap* sono necessariamente persone con sindrome di Down. Si può quindi usare *persona con handicap* per *down* ma non viceversa. La forma italiana con cui nell'Ottocento e nella prima metà del Novecento si indicavano le persone con sindrome di Down era *mongoloide*, oggi diventato, nella lingua comune, un generico insulto per 'stupido'. *Mongoloide* è un etnico, nome di popolo che per la caratteristica somatica distintiva degli occhi a mandorla è passato a designare per analogia le persone con sindrome di Down, che a loro volta condividono questo tratto somatico. Nell'Ottocento e nella prima metà del Novecento, questa anomalia congenita era chiamata *mongolismo*. La voce *down*, pur attestata già negli anni Ottanta, si è diffusa con maggior frequenza a inizio Duemila, quando *handicappato* è uscito dalla comunicazione istituzionale.

I sinonimi italiani *disabile* e *invalido*, parole nate nell'Ottocento, indicano menomazione fisica (non necessariamente grave), *menomato* è voce ancora più generica. Termine antico e di registro volgare per indicare disabilità fisica è *storpio*, che ha per sinonimi *cionco* (voce antica oggi di basso uso), *sciancato*, l'iconico composto *gambastorta*, usato in letteratura per la prima volta nell'Ottocento dagli scrittori scapigliati Carlo Dossi e Achille Giovanni Cagna. Simmetrico a *gambastorta* è *Gambadilegno*, nome di un noto personaggio dei fumetti, acerrimo nemico di Topolino, caratterizzato da tale menomazione fisica (sinonimo *mutilato*) e disegnato con la protesi di legno fino agli anni Quaranta, quando si preferì ripristinare nel disegno una gamba vera per non urtare la sensibilità di parte del pubblico (forse anche per i mutilati di guerra di quegli anni). Propri del linguaggio scherzoso e familiare, affini alla locuzione *gamba di legno*, sono *quattrocchi* e la metafora *talpa* per indicare persone che portano gli occhiali e che quindi hanno problemi di vista. *Talpa* vale in generale anche per designare le persone cieche fin dai tempi di Dante. *Quattrocchi* in tale accezione scherzosa è invece più tardo, documentato a metà Ottocento.

Nella lingua burocratica, le sigle, talvolta di oscuro scioglimento, sono una nuova strategia per rispondere al politicamente corretto e rincorrere la tecnificazione del linguaggio. Sono oggi stabilmente entrate nei testi della burocrazia scolastica e universitaria le sigle BES e DSA, con cui si indicano, rispettivamente, studenti che hanno bisogni educativi speciali e studenti che hanno diversi gradi di dislessia, disgrafia, discalculia (lo scioglimento è *disturbi specifici dell'apprendimento*). La storia di queste sigle inizia nel 2010, con la Legge 170/2010 e una direttiva ministeriale del 2012 riguardanti il diritto all'istruzione con misure di supporto e strumenti compensativi per gli studenti con disturbi d'apprendimento. Il disturbo della *dislessia* è stato diagnosticato solo in anni recenti e la voce *dislessico* è entrata nel nostro vocabolario negli anni Cinquanta del secolo scorso.

Negli anni Ottanta del Novecento, le politiche che oggi chiamiamo di *inclusione* delle disabilità erano chiamate politiche di *integrazione*, termine che oggi viene evitato in riferimento alle disabilità. Si veda però la definizione del più grande dizionario italiano dell'uso, il GRADIT, di inizio Duemila, coordinato dal linguista Tullio De Mauro, notoriamente sensibile a temi di democrazia linguistica e a politiche di inclusione: "*integrazione*: inserimento in un determinato contesto sociale, culturale, politico e sim.: *i. di un handicappato nella struttura scolastica*". A distanza di vent'anni, quel sostantivo *integrazione* usato nell'esempio proposto dalla redazione del GRADIT è avvertito come inappropriato e al suo posto useremmo *inclusione (di uno studente con disabilità)*, ma non dobbiamo stupirci del fatto che l'italiano è una lingua viva in movimento e che le parole delle lingue vive possono assumere diverse sfumature di significato nel corso degli anni per l'uso che ne fanno i parlanti e le istituzioni.

Fonti principali dei §§ 1 e 2:

Le parole giuste. Media e persone con disabilità (Intesa Sanpaolo):

https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/newsroom/news/Le_parole_giuste_media_e_persone_con_disabilit%C3%A0.pdf

Linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso (A.S.L. TO5):

<https://www.lospiffero.com/documents/Linee%20guida%20linguaggio%20inclusivo%20Asl%20To5.pdf>

Linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile (Università IUAV di Venezia):

https://www.iuav.it/sites/default/files/2024-04/linee_guida_comunicazione_inclusiva_accessibile.pdf

Vademecum al linguaggio inclusivo (Università Cattolica del Sacro Cuore di

Milano): <https://www.unicatt.it/landing/istituzionale/pari-opportunita-e-inclusione/linee-guida/vademecum-al-linguaggio-inclusivo.html>

Testo: Irene De Felice, Ludovica Maconi, Maria Napoli – Università del Piemonte Orientale



PENSI DI ESSERE VITTIMA O TESTIMONE DI UNA DISCRIMINAZIONE?

Hai subito o hai assistito a commenti, insulti e comportamenti discriminatori oppure credi di essere stato trattato e trattato in modo diverso, di essere stato escluso o esclusa da un servizio o da un'opportunità a causa della tua nazionalità, sesso, colore della pelle, ascendenza od origine nazionale, etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale e identità di genere?

NON RESTARE IN SILENZIO!

Grazie alla Legge regionale 5/2016 è stata attivata una Rete contro le discriminazioni presente su tutto il territorio regionale.

Il tuo nodo: Segnala al **NODO PROVINCIALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI VERCELLI** l'episodio che hai subito o al quale hai assistito: troverai ascolto, informazioni e sostegno.

IL NODO riceve le giuste e sane da concordare con i te riferenti ai seguenti recapiti:
 mail: antidiscriminazione@provincia.vercelli.it
 Provincia di Vercelli | via San Cristoforo 3, Vercelli
www.provincia.vercelli.it
www.piemonte.com/protezionediscriminazione.it
www.regione.piemonte.it/web/tema/diritto-pubblico-sociali/diritto/antidiscriminazione

Numero Verde 800-324.510
 118-119

Lella Bassignana
 Referente del Nodo provinciale contro le discriminazioni della Provincia di Vercelli
 Via San Cristoforo, 3 • 13100 Vercelli
 Tel. 0161 590315 • cell 342.0657004

Progettazione:

Lella Bassignana

Mirosa Mezzano

Cristina Baglione



Segnala al NODO PROVINCIALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI VERCELLI l'episodio che hai subito o al quale hai assistito: troverai ascolto, informazioni e sostegno

