

**Alma Mater Studiorum – Università di Bologna**  
**Sede di Forlì**

Corso di Laurea in  
Scienze criminologiche per l'investigazione e la  
sicurezza (Classe LM-88)

*TESI DI LAUREA*  
*in Media e Sicurezza*

***Hate speech:***  
***come rendere le Università “hate free”***

*CANDIDATA*  
*Elena Grassi*

*RELATORE*  
*Pierluigi Musarò*

*CORRELATRICE*  
*Sara De Vido*

*Anno accademico 2022/2023*

## Dichiarazione di originalità

### IMPORTANTE

Si ricorda che il RD n. 475/1925 "Repressione della falsa attribuzione di lavori altrui da parte di aspiranti al conferimento di lauree, diplomi, uffici, titoli e dignità pubbliche" all'art. 1 configura la seguente ipotesi di reato:

"Chiunque in esami o concorsi, prescritti o richiesti da autorità o pubbliche amministrazioni per il conferimento di lauree o di ogni altro grado o titolo scolastico o accademico, per l'abilitazione all'insegnamento ed all'esercizio di una professione, per il rilascio di diplomi o patenti, presenta, come propri, dissertazioni, studi, pubblicazioni, progetti tecnici e, in genere, lavori che siano opera di altri, è punito con la reclusione da tre mesi ad un anno. La pena della reclusione non può essere inferiore a sei mesi qualora l'intento sia conseguito"

Pertanto, si informa che il docente che sorprenderà il laureando/a a copiare - parzialmente o totalmente - la propria tesi o il proprio elaborato finale da opere altrui provvederà, in quanto pubblico ufficiale, a informare le Autorità giudiziarie competenti.

---

Il/La sottoscritto/a GRASSI ELENA matr. n. 1030598  
(cognome e nome)

iscritto/a al corso di laurea in SCIENZE CRIMINOLOGICHE PER L'INVESTIGAZIONE E LA SICUREZZA

candidato/a per la seduta di laurea del mese di LUGLIO

#### consapevole

che presentare come opere proprie lavori che siano opera di altri **configura un reato penale** ai sensi del RD n. 475/1925 "Repressione della falsa attribuzione di lavori altrui da parte di aspiranti al conferimento di lauree, diplomi, uffici, titoli e dignità pubbliche"<sup>1</sup>

#### dichiara

sotto la propria responsabilità, che la propria tesi o elaborato finale è originale, e non riproduce, neanche parzialmente, opere di altri come proprie.

Forlì, 22/05/23

Firma del laureando/a

  
\_\_\_\_\_

---

<sup>1</sup> Art. 1 RD 475/25 "Chiunque in esami o concorsi, prescritti o richiesti da autorità o pubbliche amministrazioni per il conferimento di lauree o di ogni altro grado o titolo scolastico o accademico, per l'abilitazione all'insegnamento ed all'esercizio di una professione, per il rilascio di diplomi o patenti, presenta, come propri, dissertazioni, studi, pubblicazioni, progetti tecnici e, in genere, lavori che siano opera di altri, è punito con la reclusione da tre mesi ad un anno. La pena della reclusione non può essere inferiore a sei mesi qualora l'intento sia conseguito"

---

## ***INDICE***

---

<b>Introduzione.....</b>	<b>4</b>
<b>Capitolo 1: Hate speech.....</b>	<b>6</b>
1.1 Definire il discorso d’odio.....	6
1.2 Piramide dell’odio.....	9
1.3 Le vittime e parole d’odio.....	13
1.3.1 Mappa dell’Intolleranza.....	16
1.4 Ambito giuridico e normativo.....	22
1.5 Hate speech 2.0.....	28
1.5.1 Odio e Coronavirus.....	33
1.6 Metodi di contrasto.....	40
<b>Capitolo 2: Le Università.....</b>	<b>49</b>
2.1 Definizione e storia in breve.....	51
2.2 Le missioni dell’Università.....	54
2.2.1 La Prima e la Seconda Missione: la didattica e la ricerca.....	55
2.2.2 La Terza Missione.....	59
2.3 Buone pratiche d’inclusione.....	66
<b>Capitolo 3: Come rendere l’Università “hate free”.....</b>	<b>70</b>
3.1 Introduzione del database sulle buone pratiche dell’Università.....	70
3.2 Metodologia.....	72
3.3 Analisi dei vari Atenei.....	74
3.3.1 Organismi e strategie per la tutela degli studenti e delle studentesse in generale....	74
3.3.2 DSA e persone con disabilità.....	81
3.3.3 Questione di genere.....	85
3.3.4 Agevolazioni economiche.....	93

3.3.5 Studente che si trovano in stato di privazione della libertà.....	95
3.3.6 Migranti e rifugiato.....	98
3.3.7 Comunità LGBTQIA+ e accompagnamento a chi sta facendo la transizione.....	103
3.3.8 Sostenibilità e ambiente.....	106
3.3.9 Temi trasversali.....	110
3.4 Conclusioni relative al database sulle buone pratiche delle Università.....	113
<b>Conclusioni.....</b>	<b>118</b>
<b>Appendice.....</b>	<b>124</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>135</b>
<b>Sitografia.....</b>	<b>138</b>

## Introduzione

*Commenti sessisti, insulti razzisti, attacchi omofobici:  
le parole possono essere scagliate contro gli altri per  
deriderli, ferirli, umiliarli, e ancor più per  
rinchiuderli in ruoli e posizioni di inferiorità.  
Le parole possono essere potenti strumenti di oppressione,  
pesanti come pietre.  
(Bianchi, 2021, in copertina)*

Questa citazione di Claudia Bianchi introduce e, al tempo stesso, è il cuore della presente tesi: la comunicazione e il linguaggio, da sempre, sono stati fondamento della società e della comunità, rappresentando la forma elementare di costruzione delle relazioni. Ma cosa può accadere se questo processo viene utilizzato come un'arma?

Nel corso della storia, l'odio è stato, e lo è tutt'ora, visibile, in maniera preponderante, tra gli esseri umani. L'attuale società, difatti, è caratterizzata dalla presenza di discorsi d'odio (hate speech): parole, pesanti come pietre, rivolte verso persone e gruppi, con il solo scopo di incitare alla violenza e aumentare l'intolleranza e la discriminazione verso gli altri.

*Le parole hanno un peso. Ma non lo ricordiamo.* Questo è il titolo della performance artistica di Tiziano Ferro, ospite della trasmissione *“Che tempo che fa”*, il 25 novembre 2019.

Non è un caso che il monologo sia stato pronunciato proprio dal cantante, il quale in quei giorni era impegnato in una querela contro Fedez<sup>1</sup>.

Il breve monologo di Tiziano Ferro fa comprendere l'importanza di indagare tale fenomeno:

“Le parole hanno un peso. Ne ribadisco la pericolosità. [...]”

Le parole hanno un peso.

Grasso, puttana, nano, disadattato, frocio, criminale, negro, vecchia, terrone, raccomandato, pezzente, ritardato, troia, fallito, anoressica, cornuto, handicappato, frigida, inferiore, mongoloide: le parole hanno un peso.

Nella vita e sugli schermi.

E per carità smettiamola di difenderci tirando in ballo l'ironia e il sarcasmo: quelle sono arti delle quali bisogna imparare il mestiere.

Non confondiamo le acque. E i livelli.

Le parole hanno un peso. E certe ferite resistono nel tempo.

L'apologia dell'odio non è un reato che dovrebbe poter cadere in prescrizione.

Ma in questo Paese una legge contro l'odio non c'è: quindi, bulli e odiatori italiani, tranquilli siete liberi!

---

<sup>1</sup> Tiziano Ferro ha accusato Fedez di bullismo, il quale, nel suo brano *“tutto il contrario”*, aveva cantato «Mi interessa che Tiziano Ferro abbia fatto outing, ora so che ha mangiato più wurstel che crauti. Si era presentato in modo strano con Cesticchi: “Ciao sono Tiziano, non è che me lo ficchi”».

Io intanto aspetto tempi migliori, nei quali le parole magari un giorno... avranno un peso” (Ferro, 2019)<sup>2</sup>.

Gli individui non si rendono effettivamente conto del peso delle proprie parole e non esiste una legge contro l’odio, per questo risulta fondamentale trovare strategie difensive, osservare e cercare di prevenire l’hate speech. Si presenta, però, un problema lampante: è difficile darne una definizione, è arduo sanzionare l’odio giuridicamente e, di conseguenza, risulta complicato contrastarlo. Inoltre, con l’avvento delle nuove tecnologie digitali, l’odio si diffonde a macchia d’olio, rendendo il tutto ancora più complesso. Difatti, nel primo capitolo di questa tesi verrà trattato l’hate speech, cercando di comprendere il fenomeno complessivamente.

Risulta, inoltre, fondamentale emarginare questo fenomeno e, per farlo, è necessario partire dai piccoli contesti, circoscrivendo l’area di setaccio e di ricerca. Infatti, nel secondo capitolo è stato opportuno analizzare un contesto di ridotte dimensioni, cioè l’Università, che non sono esenti da fenomeni di discriminazione.

In aggiunta, dopo aver scelto il contesto più opportuno da indagare, questa tesi, si propone l’obiettivo di contrastare il linguaggio d’odio, a partire dall’Università, attraverso la diffusione di buone pratiche dell’inclusione.

Infatti, per comprendere se i vari Atenei italiani applicano buone pratiche inclusive, è stata effettuata una ricerca e una mappatura, nel terzo capitolo, di 13 Atenei italiani per verificare se tutti prestano attenzione all’inclusione e se ci sono differenze dovute alle dimensioni ed alla collocazione dell’Università.

Infine, nelle conclusioni, ci si propone di creare una bozza di vademecum sul linguaggio e sulle pratiche inclusive da adottare nelle Università, con l’auspicio che venga ultimato da organi, strutture e persone competenti, in maniera tale da riuscire a contrastare l’odio, almeno nel piccolo, e nella speranza che possa essere un fulgido esempio per il resto delle istituzioni e per la società.

---

<sup>2</sup> <https://www.revenews.it/news/2019/11/25/tiziano-ferro-che-tempo-che-fa-monologo-bullismo/>

# Capitolo 1

## Hate speech

### 1.1 Definire il discorso d'odio

Definire l'hate speech è un'impresa ardua, ma necessaria.

Un punto di partenza può essere la semplice traduzione del termine *hate speech*, espressione composta dalle parole *hate* ('odio') e *speech* ('discorso'), quindi "*linguaggio*" o "*discorso d'odio*". Nel *Cambridge English Dictionary* (n.d) la parola "hate speech" viene definita come "public speech that expresses hate or encourages violence towards a person or group based on something such as race, religion, sex, or sexual orientation". Tradotto significa: discorsi pubblici che esprimono odio o incoraggiano la violenza nei confronti di una persona o di un gruppo sulla base di elementi quali razza, religione, sesso o orientamento sessuale.

Il termine ha origine, infatti, nel contesto inglese-americano nei primi anni Ottanta, ma si afferma in Italia solo a partire dagli anni duemila. Ad oggi, è un termine di uso comune, soprattutto in riferimento all'odio online. Ma, come sostiene Federico Faloppa<sup>3</sup>, siamo lontani dal definire tale locuzione:

"la usiamo infatti – e ancora di più la ascoltiamo e la leggiamo – anche in ambiti non specialisti. Ci sembra faccia parte del tempo, in qualche modo, del nostro linguaggio quotidiano, non necessariamente nei suoi registri più formali. Pur avendola sentita e usata spesso, tuttavia, non sappiamo darne una definizione esatta. Anche perché una definizione precisa, o meglio, esaustiva, e universalmente accettata, ancora non c'è" (Faloppa, 2020, p.24).

La maggior parte dei dizionari italiani, ancora, non registrano e non definiscono la locuzione. Il dizionario online Treccani (2018) definisce i discorsi d'odio come un'espressione d'odio rivolta contro gli individui o intere fasce di popolazione (donne, stranieri e immigrati, persone di colore, credenti di altre religioni, omosessuali, disabili, ecc.).

Sono presenti molte altre definizioni di questo tipo, ma nessuna è effettivamente esaustiva e/o riporta la complessità di tale fenomeno.

Inoltre, chi vuole provare a fornire una definizione, non è facilitato dalla pluralità dei dibattiti multidisciplinari sui temi che il discorso d'odio richiama, quali la libertà di espressione, la lotta contro le discriminazioni, l'evoluzione dei mezzi di diffusione, ecc...

---

<sup>3</sup> Faloppa F. è professore ordinario di Studi Italiani e Linguistica nel Dipartimento di Culture e Lingue dell'Università di Reading (UK).

Ad esempio, Claudia Bianchi<sup>4</sup> nel suo libro “*il lato oscuro del linguaggio: hate speech*”, cerca di dare una definizione e una spiegazione del fenomeno, anche, attraverso la filosofia del linguaggio. Il libro è piuttosto esaustivo, ma anche complicato e di difficile comprensione perché non tutti hanno le conoscenze necessarie e preliminari idonee per afferrare il corposo significato del fenomeno. In ogni caso, la scrittrice, già dalle prime pagine ribadisce che le parole possono ferire ed arrecare un danno e fornisce una duplice accezione (aggressione e propaganda) e definizione di discorso d’odio. Infatti, secondo la scrittrice, “le espressioni di odio sono un’aggressione diretta a individui, gruppi, comportamenti percepiti come estranei e minacciosi: la valenza di aggressione è quella più evidente, anche perché la violenza verbale evoca e allude a quella fisica” (Bianchi, 2021, p.10).

Inoltre, accanto a tale accezione, ne fornisce un’altra, meno evidente, ma largamente diffusa: “le espressioni d’odio di molti (politici di professione ma anche individui comuni) devono essere viste come forme di propaganda. Le espressioni d’odio sono strumenti con cui credenze, atteggiamenti e comportamenti discriminatori vengono presentati come diffusi, normali o razionali; individui e gruppi vengono posizionati su un’ingiusta scala sociale, e i loro comportamenti o affetti stigmatizzati e persino deumanizzati” (*Ibidem*).

Secondo Claudia Bianchi, quindi, le espressioni d’odio, oltre ad essere un’aggressione diretta verso un individuo, sono dei veri e propri strumenti attraverso i quali vengono normalizzati i comportamenti discriminatori. In questa prospettiva, l’hate speech colpisce non solo la vittima, ma anche il gruppo di appartenenza e, inoltre, contribuisce a fomentare l’odio. Infatti, l’autrice sostiene:

“il linguaggio d’odio non solo comunica disprezzo e ostilità contro individui e gruppi, ma anche svolge opera di proselitismo di quel disprezzo e quella ostilità, incita alla discriminazione, all’odio e alla violenza. Paradossalmente, spesso il destinatario primo di un attacco verbale non è la vittima dell’attacco – l’individuo denigrato o la categoria sociale cui appartiene – ma il nostro gruppo di appartenenza: il linguaggio d’odio dice qualcosa di noi più che delle nostre vittime” (*Ibidem*).

In questa direzione, le espressioni d’odio a sfondo razzista, omofobiche o sessiste sono “un modo per attestare la nostra identità sociale, culturale e politica, per affermare la nostra appartenenza alla fazione dominante, per rinforzare la gerarchia sociale – per trasformare un individuo insignificante in una massa minacciosa. Omofobia, razzismo e misoginia sono modi di odiare in branco” (*Ibidem*).

---

<sup>4</sup> Bianchi C. è professoressa ordinaria di Filosofia del linguaggio presso la Facoltà di Filosofia dell’Università Vita-Salute San Raffaele di Milano.

Questa corposa definizione sembra chiarire più aspetti rispetto alle definizioni precedenti: sottolinea che lo scopo dei discorsi affetti d'odio può essere molteplice (aggressione e propaganda). Inoltre, chiarifica che non necessariamente vengono colpiti solo i singoli individui, ma spesso la vittima principale è il gruppo di appartenenza. Infine, enfatizza il rapporto asimmetrico tra vittima e carnefice e il rafforzamento della gerarchia sociale, insite nei discorsi d'odio.

Le definizioni di hate speech possono, quindi, essere svariate. Una definizione di partenza, però, ci può essere fornita da due documenti del Consiglio d'Europa: la Raccomandazione del Comitato dei Ministri n.20 del 1997 del Consiglio d'Europa e la Raccomandazione di politica generale n.15 della Commissione contro il razzismo e l'intolleranza del Consiglio d'Europa (ECRI), del 21 marzo 2016. La Raccomandazione del 1997 risulta fondamentale perché la locuzione hate speech assume un significato esplicito:

“Il termine discorso d'odio, o hate speech, deve essere inteso come comprensivo di tutte le forme di espressione che diffondono, incitano, promuovono o giustificano l'odio razziale, la xenofobia, l'antisemitismo o altre forme di odio basate sull'intolleranza, tra cui: intolleranza espressa da nazionalismo aggressivo ed etnocentrismo, discriminazione e l'ostilità contro le minoranze, i migranti e le persone di origine immigrata” (Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa, 1997)<sup>5</sup>.

Però, anche questa definizione non è del tutto esaustiva perché non si comprende a chi è rivolto l'odio, il target. Aspetto che, invece, viene chiarito nella raccomandazione del 2016, dove il discorso d'odio, oltre ad essere un'aggressione diretta verso una persona o un gruppo, viene visto anche come:

“il fatto di sottoporre a soprusi, insulti, stereotipi negativi, stigmatizzazione o minacce una persona o un gruppo e la giustificazione di tutte queste forme o espressioni di odio testé citate, sulla base della “razza”, del colore della pelle, dell'ascendenza, dell'origine nazionale o etnica, dell'età, dell'handicap, della lingua, della religione o delle convinzioni, del sesso, del genere, dell'identità di genere, dell'orientamento sessuale e di altre caratteristiche o stato personale” (Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza del Consiglio d'Europa, 2016)<sup>6</sup>.

Quest'ultima definizione dell'ECRI pone l'accento sulle modalità con cui il discorso d'odio viene prodotto e amplia i motivi che spingono a metterlo in atto. Inoltre, anche la Rete

---

<sup>5</sup> <https://e-medine.org/it/europa-e-hate-speech-azioni-e-normativa-europea/>

<sup>6</sup> <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech-ital/16808b5b04>

nazionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d'odio<sup>7</sup> sottolinea come sia difficile trovare una definizione esaustiva, ma tenta di definirla, focalizzandosi sulla velocità e la forza distruttiva del fenomeno: “I discorsi d'odio viaggiano veloci, violenti, virulenti. Contagiano, schiacciano, dividono. Umiliano, aggrediscono, riducono al silenzio: un invasivo rumore di fondo” (Rete Nazionale per il Contrasto ai Discorsi e ai Fenomeni d'Odio, 2020)<sup>8</sup>.

In conclusione, la strada per trovare una definizione esaustiva è ancora lontana, lunga e tortuosa. Definizione che, tra l'altro, risulta fondamentale per poter pensare di sanzionare le condotte dei discorsi d'odio.

## 1.2 La piramide dell'odio

La commissione parlamentare “Jo Cox” sui fenomeni d'odio, intolleranza, xenofobia e razzismo, istituita il 10 maggio 2016 dalla presidente della Camera Laura Boldrini<sup>9</sup>, inquadra i fenomeni d'odio, e la sua definizione, nella piramide dell'odio. La metafora della piramide è efficace per comprendere il meccanismo che sta alla base dell'hate speech.



Figura 1. Piramide dell'odio, da:

[https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/shadow\\_primapagina/file\\_pdfs/000/007/099/Jo\\_Cox\\_Piramide\\_odio.pdf](https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/shadow_primapagina/file_pdfs/000/007/099/Jo_Cox_Piramide_odio.pdf), p.3.

<sup>7</sup> La Rete nazionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d'odio è una rete di persone di realtà differenti che si occupano di mappare, prevenire e combattere i discorsi e i fenomeni di odio.

<sup>8</sup> <https://www.retecontrolodio.org/>

<sup>9</sup> Boldrini L. (28 aprile 1961) è una politica italiana ed ex funzionaria dell'ONU, deputata alla Camera dal 2013.

Come si vede chiaramente dalla figura 1, alla base delle costruzioni dell'odio verso altri vi è una costellazione di stereotipi, che si esprimono in convinzioni generalizzate e false rappresentazioni, ben radicate e diffuse. Il loro compito è fondamentale perché tendono a normalizzare il fenomeno ed alimentano sentimenti negativi verso quell'individuo e/o quel gruppo.

Secondo Federico Faloppa, con il termine *stereotipo* si intende:

“una credenza o un insieme di credenze, in base a cui un gruppo di individui attribuisce determinate caratteristiche a un altro gruppo di persone. È una scorciatoia mentale a cui ricorriamo per valutare o prevedere il comportamento di una persona o un gruppo di persone, per cui chi rientra in una determinata categoria avrà probabilmente le caratteristiche di quella categoria” (Faloppa, 2020, p.35).

In questa direzione, gli stereotipi racchiudono immagini prestabilite e di facile accesso in memoria che possono portare a bias, cioè errori di valutazione. Difatti, gli stereotipi non si basano su una conoscenza scientifica e metodica, ma rappresentano un'opinione precostruita su una persona o un gruppo: è un processo di ipersemplicificazione e generalizzazione volto a ridurre la complessità che circonda l'individuo. Proprio perché sono caratteristiche presunte e preconfezionate costituiscono una valutazione che si rileva, alla prova dei fatti, schematica e spesso scorretta; “poiché attraverso lo stereotipo si tende in genere ad attribuire in maniera indistinta certe caratteristiche a un'intera categoria di persone, trascurando tutte le possibili differenze che potrebbero invece esserci - e di solito ci sono - tra i diversi componenti di quella categoria. Intendiamoci: nella misura in cui pretende di definire o descrivere tutti gli appartenenti a una categoria di persone, lo stereotipo è sempre falso” (*Ibidem*).

Infatti, secondo Anna Miglietta<sup>10</sup>, lo stereotipo porta al pregiudizio, in quanto il secondo ha una connotazione affettiva: implica una reazione emotiva nei confronti di un individuo, la quale si fonda sullo stereotipo. In altri termini: dallo stereotipo si giunge al pregiudizio, dal quale deriva la discriminazione.

La commissione parlamentare “Jo Cox” riporta, in seguito, anche gli stereotipi e le false rappresentazioni, schematizzati qui sotto, più diffusi, in merito al:

1. Genere: “Il 20% degli italiani pensa che gli uomini siano dirigenti di impresa e leader politici migliori delle donne. Il 32,9% non ritiene necessario aumentare il numero di donne che ricoprono cariche pubbliche. Il 49,7% ritiene che l'uomo debba provvedere alle necessità economiche della famiglia e che gli uomini siano meno

---

<sup>10</sup> Anna Miglietta è professoressa associata del dipartimento di psicologia presso l'Università di Torino.

adatti ad occuparsi delle faccende domestiche. Il 34,3% ritiene che una madre occupata non possa stabilire un buon rapporto con i figli al pari di una madre che non lavora” (Palumbo, 2017, p.4). Queste credenze, pregiudizi e stereotipi sono tutt’oggi alla base delle discriminazioni di genere e ostacolano l’emancipazione femminile. Infatti, gli intervistati sostengono che non è necessario aumentare le cariche pubbliche per questa categoria e che le donne debbano occuparsi principalmente delle faccende domestiche. Tali credenze sono legate a pregiudizi pregressi, che si consolidano nel periodo del Patriarcato<sup>11</sup>, i quali contribuiscono a racchiudere la donna nell’immagine della perfetta figura più adatta alla cura della casa, mentre gli uomini devono provvedere alla necessità economica della femmina. Tutto questo contribuisce a rafforzare le discriminazioni verso il genere femminile, soprattutto nel contesto lavorativo, portando ad un alto tasso di disoccupazione femminile.

2. Popolazione LGBTQ+: “Il 43,1% ritiene che i gay siano uomini effeminati, e il 38% che le lesbiche siano donne mascholine. Il 25% considera l’omosessualità una malattia. Il 20% ritiene poco o per niente accettabile avere un collega, un superiore o un amico omosessuale. Il 24,8% ha perplessità sul fatto che persone con orientamento omosessuale rivestano una carica politica. Questa percentuale sale al 28,1% nel caso di un medico e al 41,4% nel caso di insegnante di scuola elementare” (*Ibidem*). Gli intervistati parlano di omosessualità come una malattia, ritengono i gay “uomini effeminati” e le donne “mascoline” e, infine, non accettano colleghi/amici gay.
3. Immigrati, rom/sinti o credo religioso: secondo l’Ignorance Index di IPSOS MORI l’Italia risulta il paese con il più alto tasso del mondo di ignoranza e di inciviltà sull’immigrazione. Infatti, “la maggioranza degli italiani pensa che gli immigrati residenti sul suolo italiano siano il 30% della popolazione, anziché l’8%, e che i musulmani siano il 20%, quando sono il 4%. Il 56,4% ritiene che “un quartiere si degrada quando ci sono molti immigrati” e il 52,6 che “l’aumento degli immigrati favorisce il diffondersi del terrorismo e della criminalità”. Il 48,7% ritiene che, in condizione di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli italiani; il 35% pensa che gli immigrati tolgano lavoro agli italiani. Il 65% degli italiani (contro il 21% dei tedeschi) pensa che i rifugiati siano un peso perché godono dei benefits sociali e del lavoro degli abitanti, mentre il 59% in Germania pensa che

---

<sup>11</sup> Patriarcato è un termine utilizzato per indicare una struttura organizzativa familiare dove il maschio più ansiano esercita la propria autorità e ha il controllo esclusivo sui figli e la donna.

rendano il Paese più forte con il lavoro e i loro talenti (solo il 31% in Italia). Per il 68,4%, i rom/sinti, sebbene spesso di nazionalità italiana da molte generazioni, sono percepiti come i più stranieri/estranei di tutti. Non vorrebbe averli come vicini di casa il 68,4% degli intervistati e solo il 22,6% li accetterebbe se si comportassero in modo ritenuto adeguato. Il 26,9% sono contrari all'apertura di sinagoghe, chiese ortodosse, templi buddisti nei pressi della propria abitazione. Salgono al 41,1% se si considera l'apertura di una Moschea" (*Ivi*, p. 4-5). La questione migranti è ancora oggi piuttosto delicata e i pregiudizi e le false credenze nei loro confronti, utilizzate anche nel contesto politico per fare propaganda, contribuiscono ad alimentare l'odio verso le persone che appartengono a tale categoria.

4. persone con disabilità: "nel linguaggio comune l'attributo di una disabilità fisica o mentale è utilizzato frequentemente come un insulto: ciò pone le persone con disabilità in una situazione di difficoltà e inferiorità, anche quando l'insulto non è rivolto a loro personalmente. Anche il discorso pietistico, oltre ad essere sottilmente insultante esso stesso, contribuisce a rappresentare le persone disabili come tutte dipendenti, bisognose di protezione, perciò non pienamente cittadine" (*Ivi*, p. 5). In questo caso, le persone con disabilità vengono colpite con insulti e discriminazioni indirette.

Risulta, però, fondamentale puntualizzare che la relazione è stata scritta nel 2017, quindi potrebbero essere leggermente diverse da quelle presenti oggi, dato che gli stereotipi tendono a mutare, lentamente, nel tempo. Probabilmente, a variare sono le percentuali, ma questi stereotipi sono ancora largamente diffusi.

Il secondo livello della piramide dell'odio è dominato dalla discriminazione attiva in svariati contesti, quali il lavoro, alloggio, scuola e relazioni sociali. Questo livello anticipa, pone le basi e legittima il successivo, cioè la diffusione del linguaggio d'odio. Non sono necessari esempi perché, purtroppo, basta aprire un qualsiasi social network per vedere la vastità di espressioni violente, a sfondo sessista e sessuale, di minacce, ingiurie e/o commenti misogini, razzisti, omofobi e molti altri.

Infine, il quarto livello, l'ultimo, si concretizza nei crimini d'odio (hate crimes). L'Ufficio per le Istituzioni Democratiche e i Diritti Umani (ODIHR) dell'Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa (OSCE) definisce i crimini d'odio come "un reato, commesso contro un individuo e/o beni ad esso associati, motivato da un pregiudizio che l'autore nutre nei confronti della vittima, in ragione di una "caratteristica protetta" di quest'ultima" (Chirico, Gori ed Esposito, 2020, p.4).

Riassumendo: dalle immagini preconfezionate nella mente degli individui (stereotipi) si giunge agli atteggiamenti (discriminazioni), dai quali si passa poi, successivamente, all'aggressione verbale (linguaggio d'odio), il quale pone le basi per la violenza fisica (crimini d'odio).

La piramide è una rappresentazione chiara e lineare, ma, in realtà, non è così sequenziale. Infatti, viene visualizzata come una scala dove il livello precedente è la causa del successivo (causa-effetto), ma, realmente, l'individuo può saltare dei livelli per giungere immediatamente ad altri. Oppure, può mettere in atto prima un crimine d'odio e successivamente le discriminazioni e/o i linguaggi d'odio.

Ad ogni modo, questa piramide è fondamentale per comprendere l'ampiezza e la complessità del fenomeno. Infatti, da essa, si comprende che bisogna lavorare su più livelli, dato che "i piani sono diversi e richiedono approcci diversi, che tengano insieme stereotipo e linguaggio, definizione e giurisprudenza, diritto e (lotta alla) discriminazione" (Faloppa, 2020, p.33).

Per questo è necessario analizzare il linguaggio e gli elementi che lo compongono.

### **1.3 Le vittime e le parole d'odio**

Chiunque può essere una papabile vittima di hate speech, in qualsiasi momento, o può già esserlo, ma chi la circonda non ne è al corrente. In pochi si rendono effettivamente conto di quanto peso possono avere le parole: forgianno la nostra identità. Infatti, definiscono chi siamo, chi potremmo essere e/o diventare, come vestirci, chi amare, come comportarsi e come muoverci. Secondo Claudia Bianchi, le parole:

"plasmano le nostre identità, plurali e multiformi, e quelle degli altri. Costruiscono mappe di senso che ci aiutano a navigare nella realtà sociale: le etichette con cui classifichiamo individui e gruppi (anche le più banali, "uomo" e "donna", "eterosessuale" e "omosessuale", "bianco" e "nero", "straniero" e "italiano") consentono di orientarci nei più svariati contesti sociali" (Bianchi, 2021, p. 91-92).

Difatti, secondo l'autrice il linguaggio può assumere due dimensioni, cioè quella descrittiva e quella performativa, e la loro contrapposizione assume importanza quando sono coinvolte le categorie sociali. Nella prospettiva di tipo descrittiva il linguaggio d'odio riflette i fenomeni sociali, le classificazioni, le distinzioni, le gerarchie e le contrapposizioni sociali insite nella società. Invece, nella prospettiva performativa il linguaggio d'odio "è un potente strumento di creazione e cambiamento di oggetti sociali, di costruzione, rinforzo o revoca di classificazioni e distinzioni" (Ivi, p.92). Difatti, in questa prospettiva, le parole assumono

un'elevata portata normativa, dato che "le parole fanno qualcosa di più che inventariare gruppi preesistenti di individui - le parole hanno il potere di dare vita e legittimità a gruppi, gerarchie e contrapposizioni sociali" (*Ibidem*). Inoltre, tali etichette e classificazioni vengono utilizzate, successivamente, per legittimare, giustificare e normalizzare alcuni atteggiamenti, comportamenti e credenze, i quali a loro volta rinforzano le classificazioni di partenza. Tutto questo processo viene, però, innescato da scorciatoie cognitive, cioè gli stereotipi, e dalle classificazioni che tendono ad imprigionare l'individuo, cioè il risultato dei tratti che si attribuisce e/o che gli vengono attribuiti, all'interno di un gruppo di appartenenza. Infatti, Claudia Bianchi sostiene che le definizioni e le categorizzazioni possono influenzare il giudizio che gli altri hanno di noi e ciò che si aspettano da noi, quindi, di conseguenza, verrà condizionato anche il modo in cui ci tratteranno: "in questo senso le parole possono essere concepite come strumenti di controllo e di gestione sociale. Strumenti che tendono a proiettare su di noi stereotipi, a volte rigidi e soffocanti" (*Ivi*, p.93).

Inoltre, la scrittrice, sottolinea la logica di ipersemplicificazione insita nello stereotipo e il suo potere di etichettare le persone:

"Di per sé gli stereotipi sono semplicemente scorciatoie cognitive, potenti fattori di senso che hanno un'importanza vitale per gli esseri umani, in quanto aiutano a dare forma alle nostre credenze e ai nostri comportamenti. [...] E tuttavia gli stereotipi hanno il potere di imprigionare o rimpicciolire la nostra unicità, di ridurre la nostra identità a un'unica componente. Il ventaglio di possibilità in cui ci possiamo collocare è allo stesso tempo un ventaglio di impossibilità" (*Ibidem*).

Infatti, gli individui sono etichettati fin dalla nascita come "maschi" o come "femmine", come "neri" o come "bianchi" e tale classificazione "è un fattore chiave del modo in cui siamo stati visti e trattati, del modo in cui ci siamo visti e dei comportamenti che gli altri si sono aspettati da noi: questi modi di essere visti e trattati hanno contribuito in maniera tutt'altro che irrilevante al nostro "diventare" donne o uomini, bianchi o neri" (*Ibidem*).

Si genera, quindi, una sorta di circolo vizioso: le scorciatoie cognitive, gli stereotipi, hanno la capacità di ridurre l'identità a una sola componente, un'etichetta. Esse consentono di orientare gli individui nei vari contesti sociali, ma legittimano, anche, l'uso del linguaggio d'odio verso determinate persone e gruppi che rispecchiano un'etichetta che non è di buon gusto agli altri, alla società. Proprio per questo motivo il linguaggio è una sorta di specchio della società: riflette i fenomeni sociali, le classificazioni, le distinzioni, le gerarchie e le contrapposizioni sociali. Infine, il linguaggio può, a sua volta, essere un potente strumento

di creazione e cambiamento delle gerarchie, delle classificazioni, dei gruppi e delle etichette, chiudendo così il cerchio.

Oltre ad una prospettiva macrosociologica, è necessario inquadrare le vittime attraverso una prospettiva orientata verso il micro perché le etichette denigratorie (come “frocio”, “negro”, “puttana” e via dicendo) sono “espressioni che hanno una notevole valenza emotiva di carattere negativo” (*Ibidem*) e, quindi, hanno tutte le caratteristiche per arrecare un danno alla vittima. Molti studi empirici mostrano che le vittime possono riportare danni fisici e psicologici a breve (e.g. paura) e lungo termine (e.g. stress post-traumatico, psicosi e suicidio).

Inoltre, il linguaggio d’odio non nuoce solo la vittima direttamente interessata, ma produce anche un effetto verso il gruppo sociale di cui l’individuo target (soggetto a cui è rivolta l’espressione denigratoria) è parte. Infatti, tra i danni che spesso vengono riportati negli studi empirici, si deve annoverare l’amplificazione della distanza tra gli in-group (gruppo target) e out-group (tutti coloro che non appartengono al gruppo target): da un lato, gli out-group provano sollievo a non far parte dell’altro gruppo; dall’altro lato, gli in-group rafforzano l’ostilità verso gli altri.

Infine, produce un effetto anche agli ascoltatori (coloro che assistono al fenomeno, ma non fanno parte del gruppo oggetto di denigrazione), causando la formazione di credenze razziste, sessiste e omofobe e inducendo comportamenti discriminatori nei confronti dei soggetti già denigrati. Alcuni studi dimostrano che gli “ascoltatori” possono avere esperienze emotive negative simili a quelle che sperimentano gli individui target e, inoltre, il loro silenzio di fronte alle offese verso altri si può trasformare in un sentimento di responsabilità. Risulta, però, fondamentale sottolineare che gli individui e i gruppi target tendono a variare nel tempo e nei contesti: negli ultimi anni la categoria più colpita sono le donne ma, in passato, durante l’epoca nazifascista, il podio era occupato dagli ebrei. Infatti, per comprendere quali sono le categorie e i gruppi più colpiti, in un determinato tempo/periodo e in uno specifico contesto, è necessario analizzare la “Mappa dell’Intolleranza”, proposta ogni anno da *VOX Diritti*<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> L’Osservatorio italiano sui diritti (VOX) è una piattaforma, un luogo di confronto, uno spazio di dibattito e riflessione, i quali combattono per i diritti altrui, promuovendo campagne sociali e azioni legali.

### 1.3.1 Mappa dell'intolleranza

VOX Diritti, ogni anno, pubblica la Mappa dell'Intolleranza che è un progetto volto ad analizzare i fenomeni d'odio attraverso la mappatura dei tweet e l'analisi dell'aggressività effettuata attraverso dei software, nell'anno precedente alla pubblicazione.

Nel 2023, viene pubblicata *la nuova Mappa dell'Intolleranza 7*, la quale si riferisce all'analisi svolta nel 2022, in collaborazione con l'Università Statale di Milano, l'Università di Bari Aldo Moro, Sapienza – Università di Roma e IT'STIME dell'Università Cattolica di Milano. Inoltre, il progetto è supportato dalla Rete nazionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d'odio, in collaborazione con GiULia Giornaliste<sup>13</sup>.

Dalla Mappa si evince sin dalle prime pagine che l'odio online si è intensificato, radicalizzato e polarizzato fino al punto che appare esplicito ed evidente che alcuni mezzi di comunicazione orientano “lo scoppio di *epidemie* di intolleranza” (Vox Osservatorio italiano sui diritti, 2023, p. 2-3).

Inoltre, si nota fin da subito quali sono i gruppi (cluster) più colpiti:

“Nel 2022 al primo posto sveltano le donne (43,21%), seguite da persone con disabilità (33,95%), persone omosessuali (8,78%), migranti (7,33%), ebrei (6,58%) e islamici (0,15%). A fronte di un 2021, che vedeva una diversa distribuzione: donne (43,70%), seguite da islamici (19,57%), persone con disabilità (16,43%), ebrei (7,60%), persone omosessuali (7,09%) e migranti (5,61%). Anche dall'analisi dei dati dei singoli cluster emerge che in tutte le categorie la percentuale di tweet negativi è più alta rispetto alla percentuale di tweet positivi” (*Ibidem*).

	Tweet totali	Tweet negativi rilevati	Tweet positivi	Tweet negativi geolocalizzati
Migranti	53.962 (8,58%)*	42.762 (79,2%**)	11.200 (20,8%**)	16.925
Donne	280.332 (44,56%)*	251.950 (89,9%**)	28.382 (10,1%**)	90.924
Islamici	855 (0,13%)*	854 (99,9%**)	1 (0,1%**)	284
Disabili	200.339 (31,84%)*	197.957 (98,8%**)	2.382 (1,2%**)	68.632
Ebrei	39.236 (6,24%)*	38.329 (97,7%**)	907 (2,3%**)	13.573
Omosessuali	54.427 (8,65%)*	51.215 (94,1%**)	3.212 (5,9%**)	19.745
<b>TOTALI</b>	<b>629.151</b>	<b>583.067 (93%)*</b>	<b>46.084 (7%)*</b>	<b>210.083</b>

\* Rispetto al totale dei tweet rilevati \*\* Rispetto al totale dei tweet rilevati per il cluster in oggetto

Tabella 1. Analisi dei tweet di Vox Diritti

da: <https://www.retecontrolodio.org/cmswp/wp-content/uploads/2023/01/Mappa-dellIntolleranza-7.pdf>

<sup>13</sup> GiULia (acronimo di: Giornaliste Unite Libere Autonome) è un'associazione, nata nel 2011, di rilievo nazionale fra giornaliste professioniste e pubbliciste che combattono per ottenere le pari opportunità.

Come si vede chiaramente dalla tabella 1, le categorie colpite sono diverse, ma è opportuna una riflessione specifica per ognuna di esse. Nel dettaglio:

1. Donne: la redazione VOX sottolinea che “le donne rappresentano un obiettivo di messaggi d’odio che si conferma nel corso degli anni e che a livello geografico è diffuso in tutta Italia, ma con zone a più alta intensità come le città di Bologna, Firenze, Roma e più in generale il centro Italia. L’attenzione a queste dinamiche discriminatorie cresce e si diffonde in concomitanza con le notizie di femmicidi e aggressioni che ormai, drammaticamente, sono all’ordine del giorno nel nostro Paese” (Vox Osservatorio italiano sui diritti, 2023, p.4). Inoltre, si sono visti dei picchi in occasione dell’elezione di Giorgia Meloni a presidente del Consiglio e della sua scelta di usare il maschile per il suo titolo.

Le donne sono state da sempre bersaglio d’odio, come sostiene Marinella Belluati<sup>14</sup>, nel suo articolo “Parole pesanti. Hate Speech e comunicazione politica ai tempi dei social media” e questo si deve agli stereotipi e ai pregiudizi che, da sempre, girano intorno al termine “donna”. Difatti, il genere femminile viene visto come una categoria “debole e da difendere”. Come già precedentemente detto, questa concezione si deve ai pregiudizi che erano già consolidati durante il periodo del Patriarcato, dove i ruoli sono attribuiti secondo l’opposizione tra uomo dominante e donna sottomessa ovvero, sulla credenza che la donna doveva essere dedita alla casa e alla famiglia; mentre l’uomo poteva ambire a costruirsi una carriera, provvedendo alla necessità economica della famiglia, ed “aveva il diritto” esercitare il suo potere tramite violenza e aggressività. Queste credenze, ancora oggi non del tutto scomparse, tendono a rendere la donna un mero oggetto, facile da manipolare e su cui rivendicare una posizione di dominio. Difatti, questi pregiudizi e stereotipi sono alla base delle discriminazioni di genere e, purché le donne abbiano combattuto per molto tempo per liberarsene, tutt’oggi, “permangono le forze che ostacolano il completo raggiungimento della sua emancipazione. La parità sul lavoro è ancora lontana e le posizioni di potere in quasi ogni professione rimangono in stragrande maggioranza appannaggio maschile. Persino nelle professioni intellettuali e nel mondo accademico, da cui ci si potrebbe forse aspettare una maggiore immunità dai pregiudizi e una maggiore apertura al cambiamento, la situazione rimane per lo più desolante” (Saccà, 2021, p.24). Le discriminazioni e le disuguaglianze purtroppo non

---

<sup>14</sup> Marinella Belluati è professoressa ordinaria nel dipartimento di Culture, Politica e Società all’Università di Torino.

si limitano solo al lavoro, ma sono visibili anche nello sport, a livello economico, sociale e via dicendo; quindi, le donne sono da sempre una categoria presa di mira e i messaggi d'odio sono perlopiù a sfondo misogino, sessista e sessuale. Non a caso Chiara Ferragni, durante la prima serata del Festival di Sanremo, il 7 febbraio 2023, sale sul palco con “l’abito contro l’odio”, raffigurato nella figura 2; un vestito colmo di parole che quotidianamente vengono rivolte alle donne, presentato dall’associazione Dire Contro la Violenza, al fine di rompere il silenzio di tutte le vittime.

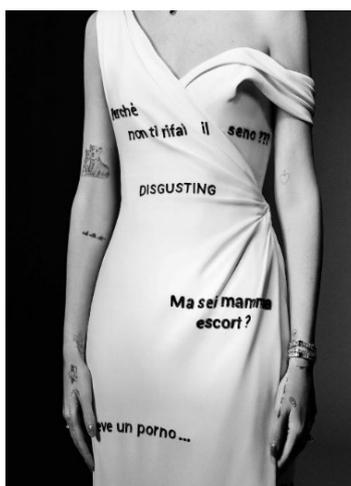


Figura 2. Abito contro l'odio, da:

<https://palermolive.it/chiara-ferragni-il-terzo-look-e-un-abito-con-i-nomi-dei-suoi-hater/>

2. Le persone con disabilità: la redazione Vox sottolinea due elementi. Il primo elemento fa riferimento al fatto che il discorso d'odio “contro le persone con disabilità si configura come una vera e propria intolleranza, che coinvolge sempre più giovani e sempre più l’ambito scolastico, sconfinando anche in atti di bullismo” (*Ibidem*). Il secondo elemento messo in luce dalla Mappa è la “distorsione lessicale: l’uso del linguaggio offensivo contro le persone con disabilità si è andato via via allargando, ampliando sia il suo utilizzo originario sia il suo significato, più ampio e meno specifico. A livello geografico i tweet negativi si sono concentrati in Piemonte e a Bologna e Firenze” (*Ibidem*).

Inoltre, aggiunge che i picchi di odio si sono registrati “in concomitanza con un’omelia di papa Francesco che invitava a considerare la disabilità una sfida per costruire insieme una società più inclusiva. E in seguito alla notizia di un taxista veronese, rifiutatosi di prendere a bordo un disabile” (*Ivi*, p.5).

In merito a tali persone, si vede un cambiamento radicale di odio, dato che in passato l’insulto non era rivolto a loro personalmente, ma la parola “disabile” veniva

utilizzata nel linguaggio comune per insultare gli altri, offendendo indirettamente anche le persone con disabilità, ponendoli in una situazione di difficoltà e inferiorità. Oggi, oltre a tutto questo, si configura anche una vera e propria intolleranza, soprattutto nelle scuole, come si vede nei commenti della figura sottostante.

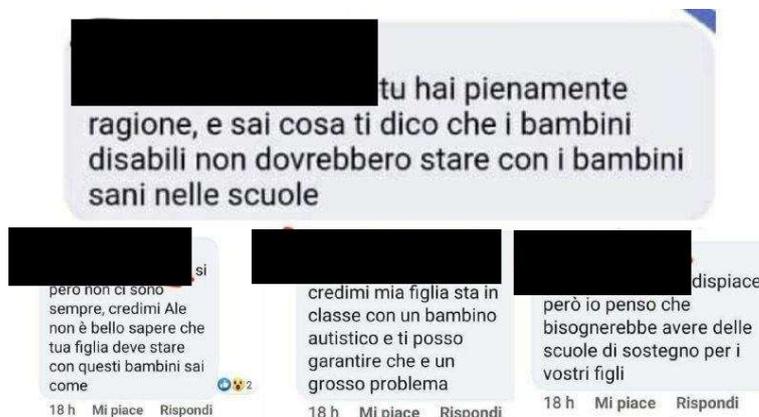


Figura 3. Commenti di alcuni genitori in riferimento ai bambini con disabilità, da: <https://www.citynow.it/insulti-bambini-autistici-facebook-mamme-calabria-basta-odio/>

3. Le persone omosessuali: dopo anni di indifferenza, da parte degli haters, gli omosessuali ritornano nel mirino degli odiatori online conquistano la terza posizione. “Una tendenza, che, dall’approvazione della Legge Cirinnà sulle unioni civili, era ben evidente e che solo nel 2021, con le polemiche sul DDL Zan, ha visto una leggera inversione di tendenza. Confermata, e amplificata nel 2022. Tra le zone più intolleranti, il Veneto, la Calabria e la città di Bari. Molti tweet negativi sono stati raccolti in concomitanza con la maggiore attenzione mediatica posta da alcuni eventi come il Gay Pride o, appunto, le polemiche sul DDL Zan” (Ivi, p.4). Anche questa categoria è da anni denigrata, infatti i social sono invasi da commenti omofobi, come quello raffigurato nella figura 4, volto ad offendere il cantante Marco Carta e, di conseguenza, il gruppo di appartenenza.



Figura 4. Commento omofobo a Marco Carta, da: <https://archivio.biccy.it/marco-carta-omofobi-coming-out/>

4. Antisemitismo: “è ancora presente, a conferma delle discriminazioni verbali che hanno radici storico – culturali peculiari nel contesto italiano. Per quanto riguarda la localizzazione geografica, si evidenzia una maggiore diffusività di tweet negativi nel nord Italia e a Roma. Si registrano inoltre picchi di odio in concomitanza con eventi internazionali che, seppur allargando il focus, vengono ricondotti agli ebrei, come tutte le notizie che riguardano la politica israeliana” (*Ibidem*).

I picchi più evidenti di odio si sono registrati in occasione della Giornata della Memoria e ogni volta che si è verificata un’aggressione contro gli ebrei.

Non si può, in questo contesto non citare Liliana Segre, superstite dell'Olocausto determinata a far ricordare ciò che è accaduto in passato, bersaglio continuo di minacce e insulti a stampo antisemita. Perfino, sotto una foto dove si sottopone al vaccino contro il Covid-19, pubblicata su Facebook il 18 febbraio 2020 dal presidente della Regione Lombardia, Attilio Fontana, la Segre si fa carico dell’odio antisemita, come si può ben vedere nella figura sottostante.



Figura 5. Commenti a stampo antisemita rivolti a Liliana Segre, da: <https://www.iodonna.it/attualita/2021/02/19/liliana-segre-insulti-e-minacce-social-dopo-vaccino-covid/>

5. Stranieri e migranti: la redazione Vox sottolinea come questa categoria sociale sia quella “con una percentuale più alta di incremento di tweet negativi all’interno del cluster rispetto al 2021. Anche qui, va sottolineata la forte attenzione mediatica che si accende sugli sbarchi dei migranti e sulla situazione dei profughi provenienti dall’Ucraina, nonché dal contesto politico italiano e dalla sua relazione con l’Unione Europea circa la gestione della situazione migratoria. Per quel che riguarda la

localizzazione, le zone a più alto tasso di tweet negativi sono state Veneto, Lazio e Puglia” (Ivi, p.5).

I picchi di odio si sono registrati in occasione degli sbarchi e dei discorsi di papa Francesco.

Anche questa categoria è stata da sempre bersaglio di commenti odiosi, come viene evidenziato nella figura 6. Spesso sono il capro espiatorio, la vittima sacrificale, su cui tutti gli altri riversano la frustrazione e il risentimento collettivo, alimentando l’odio nei loro confronti e marcando sempre di più il confine tra *Noi* e *Loro*.

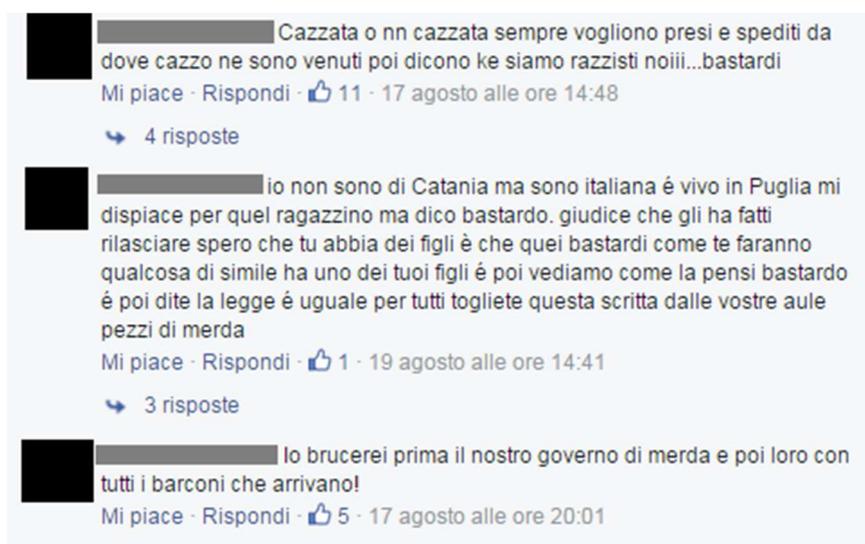


Figura 6. Commenti contro i migranti, da: <https://www.cartadiroma.org/wp-content/uploads/2015/09/commenti.png>

La Mappa dell’Intolleranza fornisce, quindi, diverse informazioni, come le categorie più colpite in relazione al contesto e al tempo, ma permette anche di far comprendere come viene messo in atto l’hate speech e come una parola si possa trasformare in un pesante macigno. Non a caso Charlie Brooker<sup>15</sup>, produttore della serie Netflix Black Mirror, ha ideato un episodio incentrato sull’odio dal titolo “Hated in the Nation”, tradotto “Odio universale”: si presenta come un film poliziesco dove la detective (Karin) e la sua stagista (Blue) devono risolvere alcuni omicidi. Solo successivamente si rendono conto che le vittime sono le persone più odiate nel social. Infatti, nell’episodio sono proprio gli utenti a puntare il dito, con messaggi carichi di odio, contro una persona, chiedendo che venga punita, attraverso l’hashtag #DeathTo. Senza rivelare tutta la trama dell’episodio già così si vede come Brooker voglia far notare che si sia sviluppata una tendenza a trattare le tecnologie con

<sup>15</sup> Charlton Brooker detto Charlie è uno sceneggiatore, conduttore e produttore televisivo britannico.

elevata ingenuità, senza prendere in considerazione le conseguenze delle proprie azioni, e soprattutto vuole evidenziare come le parole si possono trasformare in vere e proprie armi.

#### **1.4 Ambito giuridico e normativo**

Sanzionare l'odio giuridicamente è un'impresa ardua almeno per due motivi:

1. Non esiste, ancora, una definizione internazionale o europea univoca di hate speech o discorso d'odio, quindi, di conseguenza creare una fattispecie per il fenomeno diventa difficile.
2. Il linguaggio non può essere burocratizzato, l'utilizzo delle parole deve rimanere una pratica libera; quindi, non può essere imprigionata in schemi rigidi perché potrebbe condurre alla limitazione del pensiero. Diverrebbe quella che George Orwell<sup>16</sup> chiama Neolingua, nel suo libro 1984. Difatti, lo scrittore nel libro parla della lingua nuova, immaginaria e inventata da lui stesso, come mezzo espressivo in grado di sostituire quella vecchia e le vecchie abitudini mentali, rendendo impossibile qualsiasi altra forma di pensiero.

In ogni caso, il tema dell'hate speech ha sempre più rilievo nel diritto costituzionale e nella dimensione giuridica, anche se è ancora acceso il dibattito: comprendere il confine tra libertà di pensiero e la tutela del principio di uguaglianza. La Corte costituzionale, però, ha avuto modo di affermare che esiste un limite: la tutela della dignità del singolo.

Linguaggio e norma diventano quindi un tema complesso, un dibattito continuo, che mette in mezzo moltissime altre questioni: la libertà di espressione e di pensiero, la dignità del singolo, il principio di eguaglianza e via dicendo.

Per comprendere meglio la difficoltà di sanzionare l'odio giuridicamente, è necessario analizzare il caso italiano.

In Italia, ogni dibattito sull'hate speech verte su tre articoli della costituzione:

1. Articolo 2: diritti inviolabili dell'uomo e dei gruppi e doveri del cittadino.
2. Articolo 3: pari dignità sociale ed eguaglianza senza distinzioni di sesso, lingua, opinioni politiche, razza, religione e condizioni sociali e personali.
3. Articolo 21: libertà di espressione, intesa come "diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione"

---

<sup>16</sup> George Orwell, pseudonimo di Eric Arthur Blair (1903 –1950), è stato uno scrittore, saggista, giornalista, attivista e critico letterario britannico.

(Costituzione, 1947, p.9). Tuttavia, questo è un diritto assoluto, ma, tale libertà può essere limitata in caso di interessi contrastanti (bilanciamento quando c'è un contrasto tra due diritti assoluti<sup>17</sup>).

Nel ricercare l'equilibrio e il punto d'incontro tra questi articoli sono state proposte diverse soluzioni, ma ha prevalso una strategia di contrasto prettamente basata sul diritto penale, concentrata soprattutto sull'odio etnico e razziale.

I capisaldi della giurisprudenza, dal dopoguerra ad oggi, sono, secondo Federico Faloppa, essenzialmente quattro:

1. Legge 645 del 1952 (nota anche come legge Scelba): “*Norme di attuazione della XII disposizione transitoria e finale (comma primo) della Costituzione, con cui il legislatore ha introdotto il crimine di apologia del fascismo e ha proibito la riorganizzazione del dissolto partito fascista*” (Faloppa, 2020, p.74).

Risulta necessario ricordare che questa legge è stata scritta a posteriori del periodo fascista, quindi, all'epoca, la priorità era evitare di ricommettere errori già commessi in passato. Difatti, viene punita la propaganda per la costituzione dei movimenti o gruppi che sono riconducibili al fascismo.

2. Legge 654 del 1975 (nota anche come legge Reale), “*Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale*” (*Ibidem*) e “la legge 205 del 1993 (nota anche come legge Mancino), *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa*” (*Ibidem*). Queste due leggi risultano fondamentali per il contrasto alle forme di discriminazioni razziali, etnica e religiosa. In particolare, la prima dimostra che, a livello internazionale, l'interesse a tutelare le discriminazioni razziali risultava già un aspetto importante, però questa legge viene poi modificata dall' art. 1 della legge Mancino (la seconda), la quale, a sua volta, viene ulteriormente modificata dall'art. 13 della legge 24 febbraio 2006, n. 85. In ogni caso, la legge Mancino risulta fondamentale perché, secondo Giuseppe Pavich<sup>18</sup> e Andrea Bonomi<sup>19</sup>(2014), per la prima volta viene introdotta un'aggravante rinforzata<sup>20</sup>, cioè che è prevista un'aggravante per i reati commessi per finalità di discriminazione o d'odio. Tale

---

<sup>17</sup> Il bilanciamento viene effettuato quando c'è un contrasto tra due diritti assoluti: il giudice (nel caso concreto) o il legislatore (in astratto) devono far prevalere un diritto sull'altro.

<sup>18</sup> Giuseppe Pavich è magistrato e consigliere della IV Sezione Penale della Suprema Corte di Cassazione.

<sup>19</sup> Andrea Bonomi è dottore di ricerca in diritto costituzionale.

<sup>20</sup> Aggravante non soggetta al principio di bilanciamento.

legge, come accennato poco sopra, è stata poi modificata dalla legge 85/2006, la quale ha, però, portato a fare dei passi indietro, in quanto ha diminuito la pena e “vengono modificati i termini definatori della condotta penalmente rilevante: è punito non più chi *diffonde in qualsiasi modo*, ma chi *propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico*; non più chi *incita*, ma chi *istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi*” (Bonomi e Pavich, 2014, p.4).

3. “I decreti legislativi 177 e 2006 del 2005, *Testo unico della radiotelevisione e Codice del consumo*, che vietano trasmissioni, trasmissioni pubblicitarie e televendite che contengano incitamenti all'odio «comunque motivato» o che inducano ad atteggiamenti di intolleranza basati su differenze di razza, sesso, religione o nazionalità” (Faloppa, 2020, p.74). Anche in questo caso è necessario far notare che i decreti legislativi presi in considerazione sono del 2005, infatti, viene posto l'accento sulla radiovisione, ma, con l'evoluzione tecnologica, i mezzi, ad oggi, hanno una spropositata capacità diffusiva, la quale verrà sottolineata nel paragrafo successivo.
4. Decreto legislativo 21 del 2018 (articoli 604 bis e 604 ter del Codice penale), “che punisce qualsiasi condotta di propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, nonché la negazione o l'apologia della Shoah e l'istigazione a commettere (o la diretta commissione di) atti di violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, vietando inoltre organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi che hanno tra i propri scopi, e per gli stessi motivi, l'incitamento alla discriminazione o alla violenza” (*Ibidem*)

Sostanzialmente, la giurisprudenza italiana punisce la divulgazione di idee razziste, l'istigazione ad atti di discriminazione per motivi etnici, nazionali, razziali e religiosi, l'organizzazione/associazione per incitare l'odio razziale, punisce chi nega o minimizza la shoah e reati di violenza etnico-razziali. Quindi, si concentra principalmente sull'odio razziale, etnico, antisemita e religioso, ma, come abbiamo visto nel paragrafo precedente, ci sono molte altre vittime che la giurisprudenza italiana non sembra prendere in considerazione.

Se ci addentriamo nel Codice penale ci sono molti altri articoli da prendere in considerazione, ma solo uno è strettamente interconnesso all'hate speech, cioè l'art. 406 bis del Codice penale che “punisce *la propaganda e l'istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*. Una norma introdotta originariamente dalla

legge 654/1975 con cui è stata ratificata la Convenzione contro il razzismo adottata dalle Nazioni unite nel 1966 e poi modificata dalla legge Mancino (D.lg. 122/1993)” (Openpolis, 2022)<sup>21</sup>. Anche in questo caso, il Codice penale si limita alla discriminazione razziale, etnica e religiosa.

Allontanandosi da tale Codice, però, è stata introdotta una norma importante, che si allontana dal concetto di razza e religione, cioè la legge 71/2017, la quale introduce le disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del cyberbullismo. “Il testo introduce una serie di misure di carattere educativo e formativo, finalizzate in particolare a favorire una maggior consapevolezza tra i giovani del disvalore di comportamenti persecutori che, generando spesso isolamento ed emarginazione, possono portare a conseguenze anche molto gravi sulle vittime che si trovano in situazione di particolare fragilità” (*Ibidem*).

Infine, è opportuno annoverare la differenza tra l’approccio americano e quello europeo. Difatti, il primo è di tipo liberalista e individualista, un approccio che si può definire “free speech”, dato che viene data particolare importanza alla libertà di manifestazione del pensiero (capiosaldo della giurisprudenza statunitense), una libertà che assume un valore supremo; quindi, conseguentemente si può notare una generalizzata difficoltà ad accettare eventuali limitazioni e controlli. Perciò non vengono tollerate eventuali interferenze dei poteri pubblici quando si parla di libertà di espressione. Con l’avvento delle nuove tecnologie digitali si vede, però, un ampliamento della portata della libertà di espressione che viene confermata dalla Corte Suprema americana; la quale, nel caso specifico di *Elonin v* negli Stati Uniti, sostiene che:

“Nonostante nei testi di una canzone pubblicati su Facebook, il soggetto coinvolto minacciava di morte la sua ex moglie, la Corte ha ritenuto che le minacce contenute nei testi delle canzoni non configurassero hate speech in quanto le persone ragionevoli avrebbero senz’altro capito che non si trattasse di un thruth threat” (DirittoConsenso, 2022)<sup>22</sup>.

In questo esempio specifico di hate speech online si vede come effettivamente viene applicato un principio di tolleranza quando si parla di discorsi d’odio.

Invece, l’approccio europeo è diametralmente opposto: è di tipo comunitarista. Difatti, questo approccio prevede di stabilire un limite alla libertà di espressione nel momento in cui,

---

<sup>21</sup> <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-lhate-speech-e-come-regolamentato/>

<sup>22</sup> <https://www.dirittoconsenso.it/2022/01/28/hate-speech-i-due-principali-orientamenti-giurisprudenziali-occidentali/>

attraverso il suo esercizio, possano essere compromessi diritti considerati altrettanto meritevoli di tutela.

Entrambi gli approcci devono scendere a patti di natura privata con le piattaforme di social networking: il primo non è pienamente d'accordo in merito al processo di moderazione dei contenuti online; in Europa, invece, sono state promosse una serie di iniziative volte ad arginare il fenomeno dell'hate speech, iniziative che vedremo nei paragrafi successivi.

Per comprendere l'orientamento europeo è necessario citare la comunicazione della Commissione al parlamento europeo e al Consiglio del 9 dicembre del 2021, nella quale Ursula von der Leyen<sup>23</sup>, presidente della Commissione europea, lascia intendere che la lotta contro l'incitamento all'odio deve essere visto come un valore fondamentale dell'UE e permette di garantire il rispetto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. La comunicazione, oltre a ribadire la pericolosità e la pervasività dei discorsi d'odio, tocca anche svariati aspetti importanti, come quello della dignità umana che, come già precedentemente detto, sembra essere l'unico punto d'incontro, a livello nazionale, tra la libertà di manifestazione del pensiero e la tutela del principio di uguaglianza. Infatti, la Commissione europea ribadisce che tutte le forme d'odio ed intolleranza sono incompatibili con gli articoli su cui è fondata l'Unione Europea, in particolar modo con i valori sanciti dall'art. 2 del trattato sull'Unione europea (TUE): l'hate speech, quindi, è incompatibile con “i valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini” (Commissione europea, 2021)<sup>24</sup>.

La Commissione, infatti, sottolinea l'importanza di contrastare tutte le forme d'odio, fino al punto che si possa quasi parlare di un “diritto alla non discriminazione”, ma, questo “diritto” è destinato a non avere un'effettiva tutela perché trova un limite ed è in contrasto con la libertà della manifestazione del pensiero. Difatti, anche la Commissione cita l'art.19 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea ("TFUE") il quale “vieta infatti qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale” (*Ibidem*), ma subito dopo ribadisce l'importanza della libertà di espressione; lascia, quindi, sottendere che l'art 19 del TFUE trova una forte limitazione in tale libertà.

---

<sup>23</sup> Ursula von der Leyen è una politica tedesca e, dal 2019, è presidente della Commissione europea.

<sup>24</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52021DC0777>

La lampante preoccupazione della Commissione europea in merito alla non compatibilità tra i valori fondamentali dell'EU e la fomentazione all'odio, sembra intensificarsi soprattutto con l'evoluzione tecnologica, la quale ha comportato un'amplificazione del fenomeno. Difatti, ad un anno di distanza della comunicazione della Commissione, nella Gazzetta Ufficiale esce un nuovo regolamento<sup>25</sup>: regolamento (UE) 2022/2065 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE. Purché apparentemente sembri non essere correlato all'odio, in realtà, nei considerando<sup>26</sup>, appare spesso la parola "odio". Infatti, tale regolamento all'art. 35, sancisce le misure di attenuazione ragionevoli dei fornitori delle piattaforme online, cioè che ci deve essere "la rapida rimozione dei contenuti oggetto della notifica o la disabilitazione dell'accesso agli stessi, in particolare in relazione all'incitamento illegale all'odio e alla violenza online" (Gazzetta Ufficiale, 2022, p.65).

Giuridicamente, la questione è molto delicata, dato che la disciplina dei discorsi d'odio è spesso messa in relazione alla libertà di manifestazione del pensiero.

Dal punto di vista internazionalistico, Monica Lugato<sup>27</sup>, fornisce un chiaro quadro generale, infatti sostiene che, trattandosi di problema relativo ed inerente ai diritti fondamentali, è necessario prendere in considerazione due prospettive di analisi:

1. L'individuo titolare del diritto e della libertà di espressione: "in questa prospettiva, la questione centrale è se e in che misura la libertà di espressione si estenda a garanzia delle manifestazioni di opinione che veicolino odio nei confronti di persone o gruppi di persone identificati dalla loro razza, religione, etnia, opinioni politiche, tendenze sessuali o altro motivo" (Lugato, 2014, p.960).
2. Stato titolare degli obblighi di tutela dei diritti dell'uomo: "qui la questione centrale è quella delle limitazioni ammissibili della libertà di espressione" (*Ibidem*).

La giurista Lugato, di fatto, sostiene che ancora oggi, a livello internazionale, non è chiaro il confine labile tra libertà di manifestazione del pensiero e le sue limitazioni.

In conclusione, in Italia, come altrove, manca un vero e proprio impianto normativo sull'hate speech; quindi, si è fatto ricorso a queste norme per poter contrastare il fenomeno. Difatti, in mancanza di una legge specifica, le strategie di contrasto sono tutt'altre, ma saranno trattate nei paragrafi successivi.

---

<sup>25</sup> I regolamenti sono atti vincolanti autoregolativi, cioè si impongono sugli ordinamenti degli stati membri dell'UE.

<sup>26</sup> I considerando sono la motivazione della norma, posti nella parte iniziale.

<sup>27</sup> Monica Lugato è giurista e professoressa ordinaria di Giurisprudenza all'Università di Roma.

## 1.5 Hate speech 2.0

I social sono efficaci mezzi di diffusione e di condivisione delle idee e dei pensieri. Secondo Giuseppe Balena<sup>28</sup>, i social media sono paragonabili al villaggio globale<sup>29</sup> di Marshall McLuhan dove risiedono le identità digitali degli individui e dove essi “adottano determinate condotte online al fine principalmente di condividere contenuti testuali, immagini, video e audio” (Balena, 2017, p.174).

Ma cosa può accadere se questi mezzi di comunicazione, dove le informazioni si diffondono con tempi rapidissimi, vengono utilizzati anche per diffondere l’odio? Questo interrogativo è il nodo della questione che verrà trattato nel presente paragrafo.

Risulta difficile comprendere e provare se la potenza e l’impatto dei social media abbiano contribuito o meno alla formulazione dei discorsi d’odio. Però, negli ultimi anni, sembra essersi diffusa un’aggressività particolare online, capace di fare rete ed aggregazione online, attraverso forme sempre più creative e capace di spettacolarizzarsi, dato che in quel contesto l’individuo diventa un’oggetto deumanizzato; Federico Faloppa, infatti, scrive:

“Sembra essersi impostata sulla scena un’aggressività verbale individuale e individualizzata: veloce, priva di sovrastrutture, meno incanalabile (e incasellabile) e, quindi, più difficile da prevedere e mediare. [...]. Un’aggressività, inoltre, sempre più virtuale (ma con ricadute reali), laddove il bersaglio è percepito non più, o non tanto, come una persona, ma come il generico elemento di una narrazione, un'icona, un soggetto che non conosciamo o un oggetto deumanizzato: che poi fuori dal web 2.0 sia anche un essere umano in carne ed ossa è del tutto circostanziale e ininfluenza. Un’aggressività, infine, sempre più normalizzata, sempre meno ostacolata da stigma sociale” (Faloppa, 2020, p.123).

L’aspetto preoccupante è che questo processo, inconsapevole e generalizzato, di esprimere la propria opinione, con toni aggressivi e attraverso un linguaggio deumanizzante, riattiva stereotipi di lunga durata, producendo effetti disarmanti e deleteri per le dinamiche sociali. Si può, quindi, affermare che in realtà i social media abbiano introdotto alcune peculiari novità nella diffusione dell’odio online: lo hanno largamente amplificato. Difatti, i social network, rendendo la comunicazione sempre più immediata e di facile accesso, sono un terreno fertile per i discorsi d’odio.

---

<sup>28</sup> Giuseppe Balena (nato a Matera nel 1975) è un giornalista, scrittore e comunicatore web.

<sup>29</sup> Il termine “villaggio globale” fu usato per la prima volta da Marshall McLuhan, nel 1964, nel suo saggio *Gli strumenti del comunicare*, dove si dedicava a un’analisi degli effetti che la tecnologia ha sull’uomo. Questa locuzione, rappresentata con un ossimoro, vuole rappresentare la facilità con cui, nel mondo globalizzato moderno, le informazioni si diffondono con tempi rapidissimi, grazie soprattutto all’avvento di internet. Inoltre, è una metafora che sottolinea come questa rapidità di comunicazione sia riuscita a rendere il mondo sempre più piccolo, simile ad un villaggio primitivo.

Non a caso, l'odio online si caratterizza per essere:

1. permanente nel tempo: i discorsi di odio tendono a rimanere molto online e, quindi, accessibili a molti utenti, prolungando il rischio che produca effetti dannosi;
2. la dinamica di diffusione dei contenuti social può essere itinerante e ricorrente: un contenuto rimosso, infatti, può apparire in un'altra pagina, postato attraverso altri profili e ripubblicato da altri utenti. In sostanza, Internet non dimentica, immagazzina tutte le informazioni, un contenuto postato è difficilmente eliminabile del tutto;
3. associato all'idea di anonimato e impunità: il proliferare di espressioni di odio è una pratica semplice online, gli autori di hate speech possono farlo nel completo anonimato. Infatti, spesso non riflettono sulle possibili conseguenze delle proprie azioni e non comprendono il potenziale impatto dei loro messaggi d'odio sulla vita reale delle persone. Molti studi dimostrano che i cosiddetti "leoni da tastiera"<sup>30</sup>, non manifestano nello stesso modo l'odio quando sono offline.

Quest'ultima caratteristica sottolinea come la velocità non possa essere compatibile con la razionalità, dato che spesso gli utenti mettono in atto queste azioni senza pensarci troppo.

L'odio online sembra essere più compatibile con la creatività e l'immaginazione, dato che nasce un hate speech sempre più estroso: con emoticon, neologismi, meme, hashtag, immagini e vignette simboliche e stereotipate. Si comprende, quindi, la motivazione della diffusione rapida dell'odio: i contenuti ambigui e di "innocua presa in giro" entrano più velocemente nella cultura popolare online.

Inoltre, tutto questo sembra condurre verso effetti irreversibili e dannosi, quali:

1. Effetto imitazione: gli utenti cercano di imitare, inconsciamente, gli altri, nel tentativo di comportarsi nel modo più opportuno e corretto in una specifica situazione. Quindi, se la cultura popolare online è carica d'odio verso uno specifico gruppo sociale, è più probabile che l'utente, per imitazione, segua la massa.
2. Effetto ripetizione: su Internet è difficile comprendere l'autorevolezza e la veridicità della fonte della notizia; quindi, diventa arduo distinguere e scindere una notizia vera da una falsa. A causa dell'attuale infodemia (ridondanza di informazioni) e dell'incapacità di verificare la fonte, "il metro di giudizio diventa così la ripetizione: più un fatto è citato, più è vero. Ed è nella ripetizione che si inverte il discorso, non nel riscontro fattuale dei dati" (Faloppa, 2020, p.127).

---

<sup>30</sup> Leone da tastiera è un termine dispregiativo e sarcastico utilizzato per riferirsi ad un utente social che, al contrario di quanto farebbe di persona, si atteggia in modo aggressivo (insulti, offese e minacce) verso altri utenti.

3. Effetto conformazione: l'utente, per evitare di essere escluso tende a non esprimere più le sue opinioni, se comprende che quest'ultime non sono conformi a quelle della rete sociale con cui interagisce. Si crea così quella che Elisabeth Noelle-Neumann<sup>31</sup> chiama la "spirale del silenzio": oggi quando l'individuo la pensa diversamente rispetto alla società, preferisce tacere. Le masse tendono, quindi, ad omologarsi al modello dominante e conformarsi. Il silenzio, però, è una pratica deleteria quando si parla di discorsi d'odio: l'indifferenza e il silenzio sono un terreno fertile per le ideologie d'odio e per ricommettere gli errori già conosciuti dal passato.

Byng-chul Han, nel libro *Psicopolitica: il Neoliberismo e le Nuove Tecniche del Potere*, sostiene che l'unico rimedio alla coercizione alla conformità è l'idiotismo, inteso come quel soggetto dotato di singolarità, in grado di mettere in risalto le contraddizioni della società, abbandonando il sistema.

4. Effetto camera dell'eco (*echo chamber*): quando "informazioni, idee o credenze vengono amplificate o rafforzate dalla comunicazione e dalla ripetizione all'interno di un sistema definito, di un ambito omogeneo e chiuso, in genere composto da persone che la pensano già come noi, in cui visioni e interpretazioni divergenti finiscono per non trovare spazio perché ciascuno seleziona e riceve solo le notizie e i commenti con i quali concorda a priori. Si origina così un circolo vizioso per cui la tendenza ad aggregarsi con persone con le stesse attitudini rinforza l'echo chamber, che a sua volta rinforza la viralità e l'impermeabilità delle attitudini del gruppo aggregato" (Faloppa, 2020, p.128).

I social come Instagram e Facebook tendono a creare ad hoc le homepage, in base agli interessi dell'utente, così quest'ultimo è inondato di notizie che hanno la sua stessa ideologia e del gruppo che ha i suoi stessi interessi. In tal modo, le idee diverse vengono eclissate, perfino eliminate del tutto.

5. Effetto innesco (*priming effect*): "quando l'esposizione a uno stimolo (verbale, visivo, uditivo) influenza, senza che se ne abbia consapevolezza, una risposta a uno stimolo successivo. Sul piano verbale (ma esempi analoghi si potrebbero fare anche riferendosi a immagini) la parola 'campi' ha un effetto innesco sulla parola 'profughi', per l'alta frequenza con cui queste due appaiono vicine, o co-collocate" (*Ibidem*). Questo processo innesca e attiva degli stereotipi che influenzano non solo il modo di vedere e leggere la notizia, ma anche il comportamento individuale.

---

<sup>31</sup> Elisabeth Noelle-Neumann (1916 – 2010) è stata una sociologa tedesca.

6. Effetto diavolo (*devil o horn effect*): nella mente degli individui le informazioni negative tendono ad essere più resistenti rispetto a quelle positive, attribuendo loro un peso sproporzionato rispetto al quadro generale. Per questo motivo gli stati d'animo negativi come l'odio, la paura, la tristezza e l'invidia tendono a diffondersi più rapidamente rispetto a quelli positivi. Inoltre, i post contenenti stati d'animo negativi garantiscono un impatto maggiore, per questo vengono sfruttati dai social per creare dipendenza.

Tutti questi effetti fanno sì che si generi un'abitudine e un'assuefazione nella produzione e nella diffusione dell'hate speech. Risulta però fondamentale precisare che i social non sono l'origine dei discorsi d'odio, il quale esiste da tempo, ma l'origine dell'odio è sempre l'utente. L'epoca dei big data e i suoi dispositivi sono solo la causa di diffusione rapida dei messaggi e dei post generati dagli utenti.

Entrando nella questione giuridica, come già sottolineato, la giurisprudenza italiana, come altrove, tenta di collocare con difficoltà l'hate speech all'interno di normative già esistenti, per intervenire anche negli scenari più mutevoli e complessi, come quello dei social.

Purché l'odio online si diffonda a macchia d'olio, con una velocità disarmante, alcuni paesi hanno cercato di adottare misure ad hoc.

In Italia, è tutt'ora vivace e in corso il dibattito sulla necessità di introdurre una fattispecie per contrastare l'hate speech online.

Come già precedentemente detto, i discorsi d'odio, anche quelli online, a livello nazionale vengono puniti attraverso l'art. 604 bis cp, però sono evidenti notevoli difficoltà nel perseguire quei contenuti che configurano una condotta penalmente illecita. Benché da sei anni sia stata introdotta la legge per il contrasto ai fenomeni di cyberbullismo si sente la necessità di creare una norma complessiva sull'hate speech, anche se il web è uno scenario veramente tanto mutevole, veloce e complesso.

A livello europeo, invece, sono stati fatti molti passi in avanti:

“A partire dalla sottoscrizione, nel maggio 2016, del *Codice di condotta per lottare contro le forme illegali di incitamento all'odio on line* da parte della Commissione europea e di Facebook, Microsoft, Twitter e YouTube. Successivamente, hanno aderito al Codice anche Instagram, Google, Snapchat e Dailymotion” (Chirico, Gori e Esposito, 2020, p.7).

Tale sottoscrizione obbliga le “aziende informatiche” a rispondere con maggiore prontezza e immediatezza per contrastare i contenuti di incitamento all'odio razziale e xenofobo che vengono loro segnalati dagli Utenti. L'obiettivo ultimo è quello di fornire una risposta più

tempestiva e adeguata agli utenti che segnalano i contenuti carichi d'odio, garantendo in questo modo, anche, “maggiore trasparenza sulle notifiche e sulle cancellazioni effettuate, grazie anche alla creazione di una rete di “relatori di fiducia” (trusted flaggers) che trasmettano segnalazioni di qualità” (*Ibidem*).

Inoltre, la Commissione europea, a giugno 2016, ha istituito il “Gruppo ad alto livello sulla lotta contro il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza” e ha “attivato un tavolo di lavoro in materia di hate speech on line che prevede un meccanismo di monitoraggio dell'applicazione del Codice di condotta, con particolare riferimento alle percentuali e alle tempistiche di rimozione dei contenuti illeciti segnalati, che in tre anni, dal 2016 al 2019, ha fatto registrare un costante miglioramento dei dati” (*Ibidem*).

Si vede, quindi, che a livello europeo si sono impegnati al contrasto dell'hate speech. Infatti, i maggiori social forniscono la possibilità di segnalare e, quindi, cancellare i post diffamatori, come si vede nella figura 7.

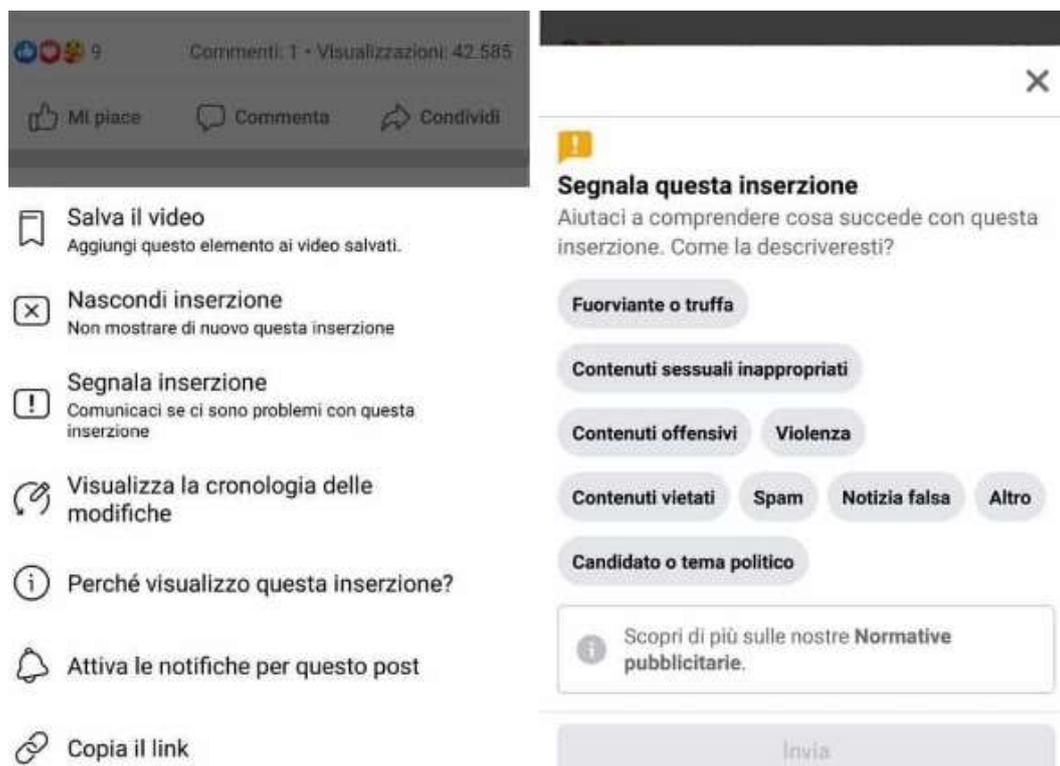


Figura 7. Come segnalare post con contenuto offensivo, da: <https://www.wordsmart.it/come-segnalare-su-facebook/>

Inoltre, Facebook, come altri, ha investito sulla formazione di molti moderatori umani, pronti a intervenire sulle segnalazioni degli utenti, rimuovendo i post e i contenuti che non rispettano le sue linee guida. La cancellazione dei post, però, non è immediata quindi l'alta replicabilità di questi contenuti fa sì che la segnalazione, con le sue conseguenze, sia piuttosto un intervento fine a sé stesso.

In ogni caso, offline e online, manca ancora, tuttavia, una norma complessiva sull'hate speech. Norma che sarebbe stata fondamentale durante la diffusione d'odio online che si è verificata durante il Covid-19.

### *1.5.1 Odio e Coronavirus*

Il discorso d'odio, ad oggi, è una consuetudine, soprattutto quando viene perpetrato online. Il picco massimo è stato registrato durante il Covid-19, dove si è iniziato a parlare di "Virus dell'odio". Questo, probabilmente, è dovuto al fatto che, gli individui, durante il lockdown, essendo segregati nelle proprie abitazioni, hanno vissuto la propria vita pressoché online. Durante la pandemia, che ha contribuito all'erosione del *Noi* e alla rottura degli stili/ritmi di vita degli individui, obbligandoli a vivere attraverso i media e la tecnologia, si diffonde, a macchia d'olio, l'hate speech.

Per comprendere l'impatto che le ripercussioni della pandemia hanno avuto sulla discriminazione online, è di fondamentale importanza analizzare la quarta edizione del *Barometro dell'odio*. Quest'ultimo è uno strumento per misurare in che modo e contro chi si sviluppa il discorso d'odio, proposto annualmente da Amnesty International<sup>32</sup>.

In questo sottoparagrafo viene analizzata la quarta edizione (Barometro dell'odio – Intolleranza pandemica) perché è quella che analizza l'intolleranza e le discriminazioni durante il periodo del Covid-19 (anno 2020).

Prima di entrare nel merito del Barometro, è fondamentale dispensare uno sguardo d'insieme del periodo del Coronavirus, che ci può essere fornito da Donatella Di Cesare<sup>33</sup>. La filosofa nel suo libro *Virus sovrano? L'asfissia capitalista* mette in evidenza vari aspetti che vengono poi trattati nello specifico da Amnesty.

Secondo la Di Cesare durante la pandemia riemerge un sentimento di vulnerabilità per due motivi: il collasso ecologico prodotto dal capitalismo e la malattia dell'identità.

In questo contesto è necessario analizzare la seconda motivazione. Il cittadino della democrazia immunitaria perde completamente l'interesse a partecipare alla vita sociale, ma pretende protezione. Si vede la fobia del contatto (paura dell'altro) e la totale indifferenza di fronte al dolore degli altri e del mondo.

---

<sup>32</sup>Amnesty International è un movimento globale di oltre sette milioni di persone impegnate in campagne per un mondo eguale in termini di diritti umani.

<sup>33</sup> Donatella Di Cesare è una filosofa, editorialista e saggista italiana, nonché professoressa ordinaria di filosofia teoretica all'Università "La Sapienza" di Roma.

Inoltre, si vede un vero e proprio governo degli esperti, dove i politici, per liberarsi da ogni responsabilità, cedono il posto agli esperti che cercano di fornire un verdetto imparziale e scientifico; verdetto che però viene manipolato, cambiato e perfino convertito di senso una volta che entra nei social media. A causa di questo e dell'infodemia (eccesso di informazioni), la quale è più pericolosa del virus stesso, si sono generate una serie di conseguenze:

1. Aumento di fake news: pericolose perché si diffondono rapidamente e creano panico tra i cittadini.
2. Aumento della paura: si diffonde ansia, paura e odio che vengono sfruttate dalla fobocrazia, potere che fa leva sulla paura, esercitata attraverso lo stato di emergenza e di allarme prolungato. Questo potere a sua volta, viene sfruttato dalla viropolitica, definita così dalla Di Cesare, per indicare una politica che si approfitta della situazione di emergenza per aumentare le misure autoritarie e repressive, nonché politica che per non trattare il vero problema ricerca una vittima sacrificale (capro espiatorio).
3. Aumento delle teorie complottiste: quando non ci sono cause palesi, gli individui tendono a semplificare riducendo tutto ad un'unica causa; è questa la proprietà del complotto, cioè rispondere alle esigenze delle masse, spiegando e razionalizzando ciò che l'individuo non riesce a comprendere.

A causa di tutto questo, il periodo del Coronavirus si concretizza come una vera e propria ricerca di capri espiatori: la frustrazione collettiva viene riversata verso alcune categorie sociali, creando delle campagne d'odio senza precedenti. Per comprendere questo fenomeno è necessario riportare le parole di Robert Castel<sup>34</sup>, il quale nel suo libro *“L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?”* sostiene che nel momento in cui riemerge il sentimento di insicurezza nella società a causa del fatto che una parte della popolazione si sente lasciata al margine del percorso, esclusa e incapace di controllare il proprio futuro, riaffiora anche la paura e la “frustrazione collettiva che va alla ricerca di responsabili o dei capri espiatori” (Castel, 2011, p.50). Difatti, il sociologo scrive:

“Il risentimento [...] introduce un atteggiamento difensivo che rifiuta la novità, ma anche il pluralismo e le differenze. Nelle relazioni che intrattengono con gli altri gruppi sociali, queste categorie sacrificate, piuttosto che accogliere la diversità che tali gruppi rappresentano, cercano in esse dei capri espiatori capaci di spiegare la loro sensazione di abbandono” (Castel, 2011, p.53).

---

<sup>34</sup> Robert Castel (1933- 2013) è stato un sociologo e ricercatore francese.

Non a caso, l'autore sostiene che il risentimento e la frustrazione collettiva vengono riversati verso le classi sociali più vicine, gruppi costretti a portare “sulle loro spalle il peso di grandissima parte della miseria del mondo” (*Ivi*, p.49).

La redazione di Amnesty si concentra proprio sulla ricerca di capri espiatori per definire in che modo le conseguenze dell'emergenza sanitaria hanno influenzato l'intolleranza presente nel dibattito online. Infatti, sostiene che “la reazione alla paura e all'incertezza è nella ricerca di un colpevole. Un'operazione che diventa iperbolica e va oltre l'abituale individuazione di un capro espiatorio” (Redazione Amnesty International, 2020, p.11). Dato che l'insicurezza e la paura sono alla base della vita degli individui, quest'ultimi non ricercano un unico colpevole, ma ne ricerca una moltitudine: “chi porta il virus, l'untore; chi non mette in campo mezzi e modi per contenerlo a dovere; chi, al contrario, dà troppo peso al virus; chi limita le libertà; chi gode di presunti privilegi di cui altri non godono; chi lavora mentre tanti altri hanno perso il lavoro; chi è la causa originaria di questa pandemia. In questa caccia alla strega frenetica, le accuse e gli attacchi sono inevitabili e trasversali. I *noi* e i *loro* – o meglio, i “noi contro loro” – si moltiplicano” (*Ibidem*).

Sia Amnesty che la Di Cesare hanno chiare le motivazioni per cui l'odio si è diffuso a macchia d'olio.

L'odio si radicalizza nella rete: si presenta non tanto come forma di sfogo, ma “diviene piuttosto il tentativo di annichilire o “rimettere in riga” coloro che sono la presunta causa di questo o quel problema, di questo o quel focolaio, soprattutto laddove il perpetrarsi della pandemia è percepito come risultato della mancanza di controllo della situazione da parte delle autorità” (*Ivi*, p.12).

Violenza che però viene indirizzata verso i gruppi più vulnerabili, costretti a pagarne il conto. Entrando nel merito del Barometro dell'odio è possibile vedere chi e come viene colpito dall'hate speech durante la pandemia: l'odio si è radicalizzato, soprattutto intorno ad alcuni temi già polarizzanti, come ad esempio l'immigrazione. Difatti, la redazione di Amnesty sostiene che:

“l'immigrazione continua a essere il più presente per entrambe le categorie di contenuti (post/tweet e commenti, rispettivamente col 7,1% e l'8%), poi donne e diritti di genere (3,5% e 1,9%) e il mondo della solidarietà (1,5% e 1,1%). Seguono con un'incidenza che non arriva all'1% (unica eccezione il tema lgbti, ma solo tra i post/tweet) lgbti, disabilità, minoranze religiose e rom” (*Ivi*, p.13).

Amnesty, oltre a sottolineare chi viene colpito maggiormente dall'odio, aggiunge anche la modalità e la forza con cui questi individui vengono attaccati:

“Al quanto se ne parla bisogna affiancare il come. [...] Circa 10 commenti su 100 che hanno per tema i desc sono offensivi e/o discriminatori o hate speech, 1 su 100 è hate speech. In linea con l'andamento del totale dei commenti, ma con un'incidenza molto inferiore rispetto alla quasi totalità degli altri temi (per incidenza di commenti problematici, è seguito solo da “disabilità”, mentre per incidenza di hate speech è ultimo). Sul podio dei commenti problematici troviamo “minoranze religiose” (55,6%), “rom” (47,6%) e “immigrazione” (42,1%); su quello dell'hate speech a variare è solo l'ordine: rom (14,1%), minoranze religiose (12,7%) e “immigrazione” (7,9%)” (*Ibidem*).

Dai dati riportati sopra si vede come le categorie colpite sono sempre le stesse.

Inoltre, gli individui durante la pandemia hanno cercato di attribuire la colpa a vari gruppi sociali; hanno cercato di capire chi fosse l'untore, colui che diffondeva il virus in Italia.

Inizialmente, si parlava di “virus cinese”: si diffonde la sinofobia, cioè la paura e/o l'avversione verso l'etnia cinese, accusati della diffusione del virus. La causa di questa paura generalizzata può essere attribuita all'infodemia e alle fake news, ma probabilmente una forte spinta di incitamento all'odio razziale verso i cinesi è stata fornita dall'ex presidente USA, Donald Trump, il quale è stato tra i primi ad utilizzare il termine virus cinese. Attribuendo e identificando la malattia con un preciso gruppo etnico si è generata un'ondata di crimini d'odio contro persone identificate o percepite come “asiatiche”.

Con l'arrivo del lockdown, l'opinione pubblica si è orientata sulla ricerca di “nuovi” soggetti cui attribuire la responsabilità della diffusione del virus: i capri espiatori per un breve tempo diventano i runner<sup>35</sup>, colpevolizzati perché uscivano dalla propria abitazione diffondendo, così, il virus; i giovani e i non vaccinati, accusati della crisi sanitaria e della diffusione di Covid-19; il personale sanitario che opera nei reparti Covid-19 degli ospedali, che sono stati in prima linea nella lotta contro la pandemia, successivamente vengono denigrati e colpevolizzati.

Infine, l'untore prediletto degli hater online sono i rifugiati e i migranti.

Da sempre sono una facile preda, bersaglio e capro espiatorio, ma, durante la pandemia, l'hate speech nei loro confronti diventa sempre più forte: si moltiplicano i presunti benefici e le risorse a loro riservati (es. liberi di muoversi senza mascherina), privandone a *Noi*, e vengono accusati di portare il virus in Italia. Non a caso, vennero chiusi i confini e vennero

---

<sup>35</sup> Runner sono coloro che, durante il lockdown, uscivano dalla propria abitazione.

create navi quarantena dove i migranti erano obbligati a trascorrere molti giorni rinchiusi in piccoli spazi e in condizioni disumane.

L'ostilità e l'odio verso lo straniero, verso *l'altro*, viene così strumentalizzata e usata dalla politica e dallo stato per aumentare le misure repressive al confine. Tale argomento viene trattato in maniera esaustiva e lampante da Pierluigi Musarò<sup>36</sup> e Paola Parmiggiani<sup>37</sup> nell'articolo "*Taxi o ambulanze del mare? Politiche dell'immagine nella crisi dei migranti nel Mediterraneo*". Difatti, secondo i due autori, è fondamentale analizzare il confine mediatico<sup>38</sup>, non solo il confine inteso come barriera territoriale.

Analizzando la frontiera in questa prospettiva si può notare come la politica utilizzi un frame di tipo umanitario<sup>39</sup> "al fine di coltivare la propria immagine benevola nella gestione del flusso dei richiedenti asilo *manu militari* e di legittimare le proprie azioni sul piano della rappresentatività morale" (Musarò e Parmiggiani, 2018, p.91).

Così facendo si è assistito negli ultimi anni "ad una militarizzazione delle frontiere nel Mediterraneo esplicitamente associata al discorso umanitario che ha alimentato la logica di minaccia e benevolenza. Una repressione compassionevole, per dirla alla Fassin (2012), che oggi sembra destinata a perdere il peso morale del secondo termine" (*Ibidem*).

Il frame umanitario legittima la distinzione e l'asimmetria sempre più netta e marcata tra *Noi* e *Loro*, rafforzando l'ostilità verso lo straniero, e conseguentemente giustifica l'aumento delle misure repressive da parte della politica.

Oltre alle categorie già citate e oltre a quelle categorie che già, in passato, erano nel focus di tale fenomeno (donne, comunità LGBTQ+, ebrei, ecc.), durante la pandemia, l'odio viene rivolto anche verso altri bersagli e attraverso nuovi mezzi di diffusione.

In primo luogo, vengono colpite anche le giornaliste: "accanto alle minacce di stupro, agli insulti e al body shaming, il campionario dell'hate speech nei confronti delle donne giornaliste ha rivelato un acuirsi di quella tendenza a ridurre al silenzio la voce autorevole di colleghe impegnate in campi sensibili come migrazioni, politica, criminalità organizzata, utilizzando vecchi arnesi come lo slut shaming, dare della puttana secondo lo schema *se sei*

---

<sup>36</sup> Pierluigi Musarò è Professore di Sociologia dei processi culturali e comunicativi presso l'Università di Bologna, Professore onorario presso Melbourne University, e ricercatore presso IPK, New York University (USA), London School of Economics and Political Science (UK), Monash University (Melbourne).

<sup>37</sup> Paola Parmiggiani è professoressa ordinaria in Sociologia dei processi culturali e comunicativi.

<sup>38</sup> Con il termine confine mediatico si intende la barriera rappresentazionale, cioè la frontiera narrata dai media.

<sup>39</sup> Con frame umanitario si intende tutte le rappresentazioni mediatiche che raffigurano il migrante come un soggetto "disperato" che deve essere salvato. Viene, così, stimolata un dovere morale, che va al di là della politica, nei loro confronti.

*“donna e hai fatto carriera la ragione non sta nella tua competenza ma nel tuo corpo”* (Redazione Amnesty International, 2020, p.50).

Le giornaliste durante la pandemia per continuare a svolgere il proprio lavoro hanno utilizzato i social come spazio pubblico e luogo di confronto e di condivisione, ma hanno dovuto subire le spese del linguaggio d’odio, fino al punto che alcune si sono viste costrette ad “abbandonare quella nuova fetta di spazio pubblico” (Ivi, p.58).

In secondo luogo, si diffondono nuove forme di violenza connesse al disagio minorile: durante la pandemia, i minori, non frequentando la scuola, lo sport o spazi associati allo svago, erano costretti a mantenere le proprie relazioni attraverso le tecnologie digitali. In tal modo, si vede come “molte delle forme di devianza minorile si siano diffuse proprio attraverso il web e i social media” (Ivi, p.55).

Le forme più stravaganti di violenza sono state quelle di darsi appuntamento online, con messaggi carichi di odio, per mettere in atto delle vere e proprie risse.

Infine, si diffonde lo Zoombombing: “fenomeno per cui alcune persone indesiderate e non invitate, spesso organizzate in piccoli gruppi, intervengono a videoconferenze o incontri su zoom, google meet o altre piattaforme di video-conferenza per disturbare, offendere, impedire ai/alle partecipanti di parlare. Nei peggiori dei casi condividono materiali sessisti, omobitransfobici, o inneggianti a razzismo, fascismo, negazionismo, misogini” (Ivi, p.57).

In sostanza, il disturbatore delle video-conferenze, quando condivide questo tipo di materiale, diventa, a tutti gli effetti, un odiatore.

Difatti, il punto centrale e preoccupante è che i disturbatori, gruppi che appaiono sempre più organizzati e divertiti dal disturbare, interrompono conferenze dedicate alla politica e al sociale (conferenze contro la violenza sulle donne, di genere, antirazziste e molte altre con temi importanti e di spessore), utilizzando una strategia alquanto preoccupante: attaccano diffondendo messaggi razzisti, fascisti e discorsi che incitano l’odio.

Una delle soluzioni più significative, è quella proposta dalla rete nazionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d’odio.

La rete propone delle linee guida, riassunte in un’immagine molto chiara (figura 8) per prevenire, intervenire e segnalare le intrusioni digitali.

**ZOOMBOMBING LINEE GUIDA**



## 10 SUGGERIMENTI PER PREVENIRLO, INTERVENIRE, SEGNALARLO

- 1 Scegliete piattaforme di streaming che permettano di sapere chi sta partecipando all'incontro o all'evento, di ammettere i partecipanti in una 'waiting room', di silenziarli o rimuoverli.
- 2 Dotate gli incontri di password.
- 3 Ammettete solo partecipanti autenticati/e.
- 4 Per permettere la più ampia partecipazione possibile, utilizzate forme ibride di trasmissione dell'evento, per esempio ricorrendo a una piattaforma di streaming per ammettere gli/le speaker e la diretta Facebook per rendere l'evento accessibile a chiunque voglia seguirlo.
- 5 Buona prassi è che una persona svolga sempre il ruolo di *host*, per avere la possibilità di intervenire tempestivamente. L'*host* può sempre interrompere l'evento e chiedere ai/alle partecipanti di ricollegarsi non prima di aver abilitato la waiting room, e messo in mute l'audio di tutti/e tranne che dell'*host* stesso/a.
- 6 Se possibile, registrate sempre l'evento. Questo permetterà di documentare l'aggressione.
- 7 Segnalate il fatto alla Polizia Postale [www.commissariatodips.it/segnalazioni/index.html](http://www.commissariatodips.it/segnalazioni/index.html) e alla piattaforma/provider del servizio.
- 8 In casi particolarmente gravi e dal contenuto esplicito, segnalare il fatto anche a un'autorità giudiziaria e/o consultare un/un'avvocato/a con cui poter istruire, eventualmente, una denuncia o una querela.
- 9 Raccontate quanto accaduto sulle vostre pagine social, o tramite un breve comunicato stampa. Il nostro silenzio è ciò che vorrebbero ottenere le persone e i gruppi che ci aggrediscono.
- 10 Segnalate il fatto alla nostra Rete, tramite la pagina Facebook: [www.facebook.com/Retecontrolodio.org/](http://www.facebook.com/Retecontrolodio.org/)

**RETE NAZIONALE PER IL CONTRASTO AI DISCORSI E AI FENOMENI D'ODIO**  
[www.retecontrolodio.org](http://www.retecontrolodio.org)

Figura 8. Linee guida per difendersi dallo zoombombing. Fonte: <https://www.retecontrolodio.org/2021/01/27/le-regole-perdifendersi-dallo-zoombombing/>

La figura 8 espone le 10 buone prassi da seguire, proposte dalla Rete, in maniera chiara e coincisa. In particolare, è fondamentale la parte di segnalazione, cosicché gli zoombombers possano essere sanzionati. Magari questo, può essere un disincentivo di tale fenomeno, dato che può fungere da prevenzione generale: cioè può essere da esempio alla generalità dei consociati.

In ogni caso, attraverso il Barometro dell'odio si vede come effettivamente l'odio si sia dilagato in e verso tutta la società. Ormai il virus Sars-Cov-2 è stato in parte "sconfitto", ma purtroppo il virus dell'odio è tutt'ora presente e feroce.

Secondo Donatella Di Cesare, l'unico modo per combattere le conseguenze del Coronavirus, ma del tutto applicabile anche per il contrasto dell'odio, è attraverso la presa di coscienza che si deve reimparare a vivere e convivere con *l'altro*.

## 1.6 Metodi di contrasto

Come già sottolineato, in mancanza di una norma complessiva sull'hate speech è necessario ravvisare ulteriori metodi di contrasto. In primo luogo, è fondamentale l'aiuto reciproco: è necessario che gli individui prendano coscienza del fatto che hanno una responsabilità nel contrasto dei discorsi d'odio. Infatti, si può decidere di agire, ostacolando l'hate speech, oppure si può rimanere in disparte e perfino legittimare e fomentare il discorso d'odio.

Sperando che le persone scelgano di agire è necessario comprendere come contrastare l'hate speech; i metodi sono molti:

### A. Analisi e reazione: riconoscere i discorsi d'odio e valutarli.

Dopo la conoscenza in linea teorica dell'hate speech, il punto di partenza è necessariamente l'analisi, intesa come osservazione diretta del fenomeno, anche online, per comprendere dove è più opportuno agire (va scelta una singola piattaforma perché analizzare il fenomeno complessivamente è difficile), quali sono i temi su cui focalizzarsi e attraverso quali strumenti (ad esempio su Facebook è possibile inserire nella barra di ricerca la parola chiave desiderata e, selezionando i filtri, è possibile esplorare e osservare i post). Dopo aver compreso come è più opportuno analizzare il fenomeno, è necessario analizzare l'impatto reale e potenziale e mettersi nella prospettiva della persona e/o del gruppo sotto attacco. Infine, l'individuo deve reagire, evitando di far sentire sole ed emarginate le persone o le categorie prese di mira.

Secondo Amnesty, in risposta all'odio online, "si può replicare all'autore in privato o in pubblico; si può segnalare l'episodio al gestore del social network o del sito, o all'amministratore del gruppo; in casi estremi si può tentare una denuncia civile o penale. Se si avverte un pericolo immediato, per sé o per altri, conviene contattare le forze dell'ordine. Inoltre, si può segnalare alle vittime che l'Ufficio nazionale antirazzismo (Unar) può assisterle, con un contact center gratuito e multilingue attivo 24 ore su 24" (Redazione Amnesty International, 2020, p.32).

Amnesty, infatti, ha creato una Task Force Hate Speech, gruppo di attivisti reclutati, volta ad intervenire laddove si sviluppano focolai d'odio online. Gli obiettivi sono molti: Il primo è quello di far comprendere l'errore alla persona che perpetra i discorsi d'odio, ricordando che nel mettere in atto determinate azioni viene arrecato un danno ad un'altra persona; il secondo obiettivo è la segnalazione, ogni volta che l'individuo o l'operatore si imbatte in un contenuto carico di hate speech. Però, è necessario ribadire che ogni piattaforma social ha delle politiche differenti, quindi varieranno anche i metodi di segnalazione e i tempi di rimozione del contenuto.

## B. Raccomandazioni della Commissione per prevenire e contrastare l'odio.

La Commissione "Jo Cox" fornisce una serie di raccomandazioni per ostacolare l'hate speech rivolte a tutti i soggetti competenti, come il Governo, le autorità di regolamentazione e vigilanza, le organizzazioni sovranazionali, le Istituzioni dell'UE, i media e i social, l'ordine e il sindacato dei giornalisti, le associazioni e tutti gli altri operatori. Queste raccomandazioni sono riassumibili in quindici ambiti principali:

- 1) Colmare le lacune e le carenze nella rilevazione e nell'analisi dei dati sull'hate speech, sia a livello nazionale che a livello sovranazionale e internazionale, con particolare attenzione al sessismo.
- 2) “Promuovere una strategia nazionale per contrastare l'odio in tutte le sue forme, articolata in piani d'azione specifici per combattere le discriminazioni dei singoli gruppi, ed attuare la Strategia Nazionale di Inclusione di Rom, Sinti e Camminanti” (Palumbo, 2017, p.9).
- 3) Approvare le proposte di legge tra cui quelle sulla cittadinanza e sul contrasto dell'omofobia e della transfobia. Quella sulla cittadinanza, tra l'altro, è ancora fonte di dibattito, infatti, a febbraio 2023, la Rete Nazionale di contrasto ai discorsi e ai fenomeni d'odio, insieme al Movimento Italiani senza cittadinanza<sup>40</sup>, chiedono una riforma del riconoscimento della cittadinanza italiana al Parlamento.
- 4) Fare riferimento anche alla dimensione di genere nella legislazione in materia di odio e discriminazione.
- 5) Sanzionare penalmente l'odio in tutte le sue forme, soprattutto le campagne d'odio pubbliche.
- 6) Trovare un bilanciamento tra libertà d'informazione in Internet e le forme d'odio online. In particolare, è necessaria la rimozione dei contenuti carichi di odio ed è fondamentale un ripensamento sulla responsabilità giuridica solidale dei provider e delle piattaforme dei social network.
- 7) Pretendere l'istituzione di uffici con risorse umane adeguate da parte delle piattaforme dei social network per la rimozione tempestiva di tali contenuti, attivando anche dei numeri verdi a disposizione degli utenti.
- 8) “Rafforzare il mandato dell'UNAR in direzione di una maggiore autonomia, anche configurandolo quale autorità indipendente” (*Ibidem*).

---

<sup>40</sup> Il movimento italiani senza cittadinanza nasce per diffondere la consapevolezza sulla necessità di una legge che riconosca i diritti degli italiani senza una cittadinanza.

- 9) Campagne e meccanismi di regolazione per il contrasto dell'hate speech al fine di responsabilizzare le figure istituzionali e politiche influenti nel dibattito pubblico.
- 10) Aumentare la consapevolezza e le conoscenze dei diritti delle vittime dei discorsi d'odio. Inoltre, è necessario acconsentire alle organizzazioni volte al contrasto delle forme d'odio di costituirsi parte civile in giudizio.
- 11) "Attuare e diffondere la conoscenza delle norme previste dalla Legge n. 71 del 2017 sul bullismo" (*Ivi*, p. 10)
- 12) Proporre e rafforzare nelle scuole l'educazione di genere e l'educazione alla cittadinanza, al fine di alimentare il rispetto, l'apertura interculturale, interreligiosa e il contrasto all'intolleranza e al razzismo
- 13) Rafforzare, promuovere e sostenere i blog e attivisti "hate free".
- 14) Responsabilizzare i media al fine di contrastare gli stereotipi e le false notizie.
- 15) "Prevedere l'istituzione di un giuri che garantisca la correttezza dell'informazione, come prospettato anche da proposte di legge presentate in questa e in precedenti legislature e sollecitare l'Ordine professionale e il sindacato dei giornalisti sul controllo della deontologia professionale" (*Ibidem*).

Le raccomandazioni fornite dalla commissione sono del 2017, infatti si può vedere come molti punti siano stati già messi in atto, ma sono state riportate per far vedere l'impegno nel contrastare l'hate speech e per sottolineare quanto ancora sia necessario lavorare per osteggiare il fenomeno.

#### C. Narrazione positiva: contronarrazioni e narrazioni alternative.

Gli esseri umani conferiscono significato agli avvenimenti ed alle proprie esistenze attraverso la creazione e l'uso di narrazioni, o storie. Infatti, la narrazione risponde a un bisogno cognitivo primario degli individui, cioè quello di prendere coscienza della realtà che li circonda e del sé. Inoltre, la narrazione è anche un bisogno sociale, in quanto permette di attribuire significato a valori condivisi e comuni. "In quanto bisogno e strumento sociale narrare è - ce lo ricordano Davide Pinardi e Pietro De Angelis, che hanno tratto il loro schema ispirandosi agli studi dell'antropologo Carlo Tullio-Altan - la costruzione di mondi fondati su alcuni elementi discreti: il *topos* (il territorio, fisico ed esteriore), *l'epos* (la memoria storica), il *telos* (gli scopi, le finalità comunitarie), *l'ethos* (i valori dominanti), il *genos* (i rapporti di parentela), il *chronos* (il tempo) e - infine - il *logos* (la lingua, o meglio i linguaggi)" (Faloppa, 2020, p.195). Attraverso queste caratteristiche le storie sono più efficaci e questo vale anche per le narrazioni d'odio. Non a caso quest'ultime sono tanto più efficaci quanto più si

reggono ad elementi ben radicati, come gli stereotipi, le gerarchie e strutture sociali discriminanti. A causa di questo, non basta sanzionare il discorso d'odio, ma è necessario indagarne i meccanismi narrativi per un contrasto educativo nel medio e nel lungo periodo. Per comprendere l'importanza di analizzare la struttura e gli elementi delle narrazioni d'odio è necessario riportare un esempio in merito allo slogan "Prima gli italiani"<sup>41</sup>, fornito da Federico Faloppa:

“Si pensi, per fare un esempio noto, alla narrazione sintetizzata dallo slogan 'Prima gli italiani', costruito su un luogo riconoscibile (l'Italia), una memoria storica (implicita, immaginaria) di quel luogo condivisibile dai suoi abitanti, una finalità collettiva chiara (prima gli italiani, e poi...), una serie di valori dominanti sottesi, un legame che implicitamente unisce in una categoria omogenea 'gli italiani', un tempo narrativo, e un linguaggio condiviso. (*Ivi*, p.196).

Malgrado che tutti gli istituti di ricerca e l'esperienza individuale dimostri che l'assunto su cui si basa questo slogan sia falso, questo slogan continua ad avere successo per più motivi, tra cui gli “elementi impliciti che ne sottendono l'aspetto narrativo” (*Ibidem*).

In primo luogo, fornisce dei ruoli chiari e dei gruppi distinti e antagonisti tra loro (il *genos*); infatti, si può ravvisare almeno tre gruppi indefiniti:

- *Loro* (gli stranieri): che rubano il lavoro a chi naturalmente aspetterebbe (gli italiani);
- *Noi* (gli italiani): ai quali viene rubato il lavoro
- *Altri*: coloro che agiscono per aiutare il *Loro*, polarizzando il *genos*.

In secondo luogo, viene fatta leva sul *topos* e *l'ethos*, in quanto i migranti si spostano nel paese che appartiene al *Noi* e rubano (tale termine implica la competizione e l'illegalità di tale fenomeno) il lavoro agli italiani.

In terzo luogo, è presente un evidente riferimento al *chronos* e *all'epos*, in quanto implica una successione temporale e una memoria storica (gli italiani prima avevano il lavoro, ma adesso viene rubato dal *Loro*; motivo per cui vanno respinti).

In quarto e ultimo luogo, è presente il *telos*, cioè intorno al problema (la scarsità del lavoro) viene fornita una soluzione lampante e condivisa (finalità comunitaria): il respingimento del *Loro*, giustificato dal discorso politico, mediatico ed istituzionale che mira a mettere in atto qualsiasi azione volta al raggiungimento di tale scopo. In questo semplice esempio, si vede come “i ruoli appaiono chiari, così come il problema

---

<sup>41</sup> Lo slogan “Prima gli italiani” si basa sui presunti benefici e privilegi che spetterebbero e di cui godrebbero i lavoratori immigrati, a discapito di quelli italiani.

e la soluzione” (Ivi, p. 198). Quindi ogni narrazione capace ampliare la distanza tra il *Noi* e il *Loro*, e di giungere a una conclusione positiva per il *Noi*, può essere largamente condivisa, diffusa e reiterata. “Il tutto, non mettendo in discussione le gerarchie e le strutture che causano il problema (la scarsità di lavoro), ma anzi riaffermandone le dinamiche oppressive (poco lavoro = naturale antagonismo tra chi cerca di ottenerlo), e facendo leva su sentimenti di paura, rafforzati anche dall'elemento estraneo alla norma (l'atto di rubare)” (*Ibidem*). Difatti, è proprio la paura che sta alla base di tale processo, come sostiene Faloppa:

“È la paura che genera un desiderio di *affiliazione nel noi* e quindi di *protezione del noi* e di ciò che è *nostro*, che giustifica un conflitto con *loro*, che con le loro azioni rappresentano una minaccia. Ed è quindi alla paura che occorre rispondere, per costruire una contronarrazione, e una narrazione alternativa, efficaci” (Ivi, p.198-199).

Come sottolinea Faloppa, in questo caso, come in altri, è la paura che genera e giustifica l'odio verso quella categoria di persone; ed è proprio lì che è necessario agire per costruire contronarrazioni e narrazioni alternative. Difatti, è necessario individuare i meccanismi narrativi e usarli, “per produrre cortocircuiti e narrazioni di senso inverso, e mettere così in discussione ruoli, azioni, norme, strutture gerarchiche” (Ivi, p.199).

Non a caso è proprio questo che fanno le contronarrazioni e le narrazioni alternative. Con il primo termine si intende “una narrazione a breve termine, che nasce come risposta diretta e più immediata a uno specifico discorso, o a una specifica narrazione, d'odio. Una contronarrazione ha quindi l'obiettivo di evidenziare le incoerenze della narrazione che si vuole contrastare, tentando così di sfidarla sullo stesso piano, indebolirla portandone a galla i meccanismi, smantellarla e delegittimarla” (*Ibidem*). Si crea, così, un cortocircuito per un tempo breve attraverso l'ironia, i dati provenienti da fonti autorevoli e certe, antislogan e grazie allo svelamento del frame e degli elementi impliciti di una narrazione ecc...

La narrazione alternativa è, invece, intesa come “narrazione costruita per introdurre un cambiamento a lungo termine, tramite nuove storie, nuovi racconti che offrano punti di vista altri rispetto alle narrazioni che si vuole contrastare. Non si tratta solo di decostruire una prospettiva, ma di proporre una completamente diversa, e quindi - nel caso dell'hate speech - non oppositiva (noi vs loro) ma inclusiva (noi + loro) e basata su nuove idee. La narrazione alternativa non agisce solo "contro" ma "per". Non svela

il frame della narrazione target: propone frame nuovi e alternativi” (*Ivi*, p.201). L’obiettivo, in questo caso, è creare narrazioni di senso inverso, arrivando a fornire un cambio di paradigma, attraverso discorsi e storie nuove.

La Rete nazionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d'odio propone tre campagne (in cui loro collaborano) per promuovere l’uso della narrazione positiva: progetto “Oltre”, campagna di contronarrazione volta a decostruire gli stereotipi che riguardano i giovani della nuova generazione e l’Islam; campagna “Sguardi allo specchio”, volta ad educare i giovani delle nuove generazioni al rispetto della diversità, insegnandogli a combattere le discriminazioni nei confronti di persone di origine straniera; e progetto “A Perdita d’Odio” volto alla creazione di narrazioni alternative ad opposizione degli stereotipi fortemente radicalizzati.

#### D. Reagire mettendosi dalla parte delle vittime.

Spesso accade che le vittime dei crimini d’odio vengano lasciate in secondo piano, ma, in realtà, è fondamentale partire proprio da loro per comprendere come intervenire. Prendendo in considerazione il loro punto di vista sono presenti alcuni elementi da mettere in luce:

- Quando si parla di vittime la sensibilità non è mai troppa. Risulta necessario prestare attenzione ed evitare di ridurre la vittima a un caso da incasellare, etichettandola come tale, perché questo processo implica spesso un’asimmetria di potere (chi subisce un danno e chi si trova nella posizione di giudicarlo). Inoltre, quando la vittima viene etichettata, colpevolizzata e stigmatizzata, facendogli rivivere le condizioni di sofferenza derivanti dal reato, si può verificare un’ulteriore vittimizzazione, detta vittimizzazione secondaria<sup>42</sup>.
- Ogni vittima è unica nel suo genere: “è prima di tutto un individuo, con il suo nome e cognome, la sua storia, la sua unicità” (*Ivi*, p.220).  
Infatti, risulta deleterio procedere per astrazioni e categorie perché ogni vittima vive il trauma derivante dal reato in maniera differente.
- Accade sempre più spesso che la vittima reagisca all’odio scegliendo il silenzio, quando, in realtà, la risposta ottimale sarebbe fare comunità. Le forme di silenzio sono svariate: quello imposto (psicologico, derivante dal trauma o sociale, dovuto alla negazione dell’eguaglianza e della pari dignità), quello della mancata denuncia

---

<sup>42</sup> Con il termine vittimizzazione secondaria si intende un’ulteriore vittimizzazione che non si verifica come diretta conseguenza dell’atto criminale, ma attraverso la risposta degli individui, delle istituzioni e della società alla vittima che ha già subito il reato.

(dovuto dalla paura di ulteriori vittimizzazioni, dalla scarsa fiducia nelle istituzioni, dalla scarsa consapevolezza dei propri diritti e via dicendo) ed, infine, quello derivante dall'incapacità delle istituzioni e delle altre persone di comprendere che la vittima non deve essere trattata diversamente dagli altri.

In ogni caso, questi deficit di attenzione, di sensibilità, di conoscenze e di valutazione delle persone che aiutano chi subisce un danno derivante dall'odio devono essere risolti per aiutare la vittima che già si trova in difficoltà. Chiunque si relazioni con la vittima deve essere correttamente formato, deve saper ascoltare e prestare attenzione per comprenderne le esigenze, i bisogni e prendersi cura della persona che ha di fronte. Infatti, sarebbe opportuno creare e formare figure professionali specifiche, servizi di ascolto e assistenza alle vittime di crimini di odio. Purtroppo, però, in merito alle vittime dei discorsi d'odio queste realtà, soprattutto in Italia, sembrano utopie; quindi, le uniche alternative valide sono la creazione di reti su base volontaria volte ad aumentare la consapevolezza sul tema, l'inclusione e la responsabilità delle organizzazioni, istituzioni ed enti.

E. Agire in più contesti specifici: linee guida.

Un buon metodo di contrasto dell'hate speech è l'analisi e il monitoraggio di uno specifico contesto per poi creare linee guida e vademecum volti a rendere quell'ambito libero dai discorsi d'odio.

Questo, tra l'altro, è l'obiettivo di questa tesi: realizzare un vademecum volto a rendere le Università "hate free". Quindi, questo metodo di contrasto verrà largamente spiegato successivamente.

F. Creare campagne di comunicazione e di sensibilizzazione.

Questo permette di richiamare l'attenzione della società o del target a cui è rivolta la campagna verso un determinato problema con l'obiettivo di sensibilizzarli in merito al tema.

A tal punto, risulta necessario sottolineare l'impegno della Rete Nazionale per il Contrasto ai Discorsi e ai Fenomeni d'Odio, già citata diverse volte, la quale in collaborazione con l'Università di Bologna hanno messo in atto un corso intitolato "Metodi e strumenti per il contrasto delle discriminazioni nell'era digitale", in linea con le attività previste dal progetto AICS "Effetto farfalla - Cambiamo le parole per cambiare il mondo". Tale corso è interessante perché promuovere la terza missione dell'Università, dato che cerca di coinvolgere la società all'interno del corso attraverso

un ciclo di seminari tenuti da esperti del settore e, inoltre, tenta di riversare i contenuti del corso nella società attraverso la creazione di un hackathon.

Inoltre, il corso mira a fornire agli studenti e alle studentesse elementi e basi solide per comprendere i meccanismi che stanno alla base delle discriminazioni di genere, orientamento sessuale e identità di genere, origine etnica e nazionale, religione, disabilità, facendo particolare attenzione alle forme, alle manifestazioni e agli effetti dei fenomeni d'odio e del cyberbullismo. Nel sito dell'UNIBO il corso viene presentato in tal maniera:

“Il corso, tenuto da professionisti ed esperti nel settore, rappresentanti di Organizzazioni governative e non governative, Cooperative, Associazioni e Reti che lavorano nell'ambito del contrasto alle discriminazioni, coinvolgerà attivamente gli studenti nella creazione di una campagna di comunicazione volta a sensibilizzare e coinvolgere i giovani tra gli 11 e i 19 anni nel contrasto ai discorsi d'odio e, a maggio 2023, in un Hackathon di due giorni che vedrà coinvolte studentesse e studenti frequentanti il corso e attivisti sulle tematiche del progetto” (Università di Bologna, 2023)<sup>43</sup>.

Si vede, quindi, come l'obiettivo ultimo del corso è creare una campagna volta a sensibilizzare i più giovani in merito ai discorsi d'odio e al loro contrasto.

In conclusione, i metodi di contrasto dell'hate speech sono effettivamente svariati, ma non sufficienti. Anche Federico Faloppa sottolinea l'importanza e la necessità di intervento, difatti sostiene che “la partita è ancora in gran parte da giocare” (Faloppa, 2020, p. 216).

Non a caso, spesso, l'hate speech nel dibattito e nel confronto quotidiano perde il suo carattere assoluto e pervasivo perché non viene visto come un problema sociale, irrimediabile ed inesorabile, ma come una preoccupazione temporaneo, “un problema comunicativo, un deficit di consapevolezza, una scarsa padronanza di mezzi tecnologici e linguistici” (*Ibidem*) che può essere facilmente affrontato e risolto. In realtà, tale problema risente di un'effettiva necessità di intervento, attraverso persone largamente formate che siano in grado di fare comunità, persone che sanno come prevenire e contrastare il problema; attraverso “progetti di medio termine capaci, nelle scuole, di testare nuovi materiali didattici e rafforzare l'educazione digitale, di genere e di cittadinanza (anche per i docenti, non solo per gli studenti)” (*Ivi*, p. 217); attraverso metodi innovativi di contrasto, metodi in grado di far fronte alla complessità e velocità dei mezzi attuali di comunicazione; attraverso la

---

<sup>43</sup><https://corsi.unibo.it/magistrale/artivisive/bacheca/corso-metodi-e-strumenti-per-il-contrasto-delle-discriminazioni-nell-era-digitale>

costruzione di “spazi intergenerazionali (fisici, non solo virtuali) di conoscenza, formazione e argomentazione civile sul territorio” (*Ididem*); attraverso interventi nelle scuole, negli enti, nelle associazioni e “nei luoghi di lavoro per discutere stereotipi, pregiudizi, pigre consuetudini comunicative e rimettere al centro i diritti e le responsabilità” (*Ibidem*); attraverso la creazione di vademecum, buone pratiche, siti e pagine da diffondere e mettere in rete, in maniera tale che diventino “la base per nuove policy locali, nazionali e trasnazionali” (*Ibidem*).

In sostanza, si vede come ancora ci sia molto lavoro da fare per far sì che gli individui prendano consapevolezza degli effetti dell’hate speech e della necessità di contrastarlo.

La strada è ancora lunga da percorrere, quindi è necessario ancora tanto lavoro e impegno: occorre fare comunità, porsi nuove domande e creare strumenti di contrasto innovativi, per creare una società più equa ed eguale, scevra di discriminazioni e odio.

## Capitolo 2

### Le Università

Prima di entrare nel cuore di questa tesi, cioè effettuare una ricerca e una mappatura dei vari Atenei, volta a creare un vademecum sulle buone pratiche dell'inclusione, con particolare riferimento all'utilizzo di un linguaggio scevro d'odio, è necessario comprendere cosa si intende per Università, le origini, le missioni e verificare se sono già presenti alcuni riferimenti in merito alle pratiche inclusive; comprendere tali argomenti, permette di mettere in luce la connessione tra hate speech e Università.

Risulta necessario sottolineare che l'analisi sulle buone pratiche inclusive delle varie Università, in realtà, nasce e fa parte di un progetto più ampio: comprendere l'hate speech in tutte le sue forme e manifestazioni nei diversi contesti e ambienti della nostra società.

Infatti, il 27 settembre 2022 e l'11 ottobre 2022, sono stati tenuti due seminari dall'Università di Bologna, Campus di Forlì, all'interno del corso di laurea in Scienze criminologiche per l'investigazione e la sicurezza, intitolati rispettivamente "Università *hate free*: per una università più inclusiva e rispettosa della diversità" e "Aziende più inclusive ed *hate free*: dalla parità di genere ai protocolli antidiscriminazione, come creare consapevolezza nelle aziende". Proprio attraverso questi due seminari è stata presa coscienza che non si può pretendere di contrastare l'hate speech partendo da un contesto ampio, ma è necessario partire da piccoli ambiti, come le aziende, l'Università e le istituzioni, al fine di creare delle policy mirate per quello specifico contesto. Tra i vari ambienti, quello più opportuno si è rilevato il contesto universitario proprio perché è un modello d'istruzione in grado di essere da esempio a tutti gli studenti e a tutte le studentesse e, grazie alla Terza Missione, è in grado di riversare l'insegnamento delle buone pratiche inclusive anche nel mondo esterno, cioè la società.

Inoltre, è necessario studiare il contesto universitario perché è ricco di discriminazioni, non minimamente paragonabili a quelle passate: basti pensare a quanto vengono impossibilitate le studentesse madri a causa della mancanza di spazi dedicati alle necessità dei figli (spazi kid friendly, servizi di baby-sitting, sale allattamento) oppure quanto si possono sentire escluse le donne quando viene utilizzato solo il genere maschile (ad esempio quando si usa il termine *studente* e non *studentessa*). In concreto, ci sono stati molti casi di discriminazione, sia a livello nazionale che internazionale. Difatti, è doveroso citare gli svariati casi di discriminazione razziale, i quali si protraggono da tempo, e i numerosi College omofobi negli

Stati Uniti: di recente, sono stati effettuati molti studi che testimoniano la bassa percentuale di persone di colore e LGBTQ+ all'interno delle istituzioni accademiche degli Stati Uniti, a causa di vere e proprie discriminazioni razziali e omofobiche. Non a caso, Neil A. Lewis<sup>44</sup> sostiene che “nella società statunitense, essere nero è come avere dietro alla schiena un bersaglio” (Bastianon, 2020)<sup>45</sup>.

In Italia, invece, le discriminazioni nei contesti universitari sono molto più sottili e difficili da riconoscere rispetto al caso statunitense, ma anche a livello nazionale le istituzioni universitarie non sono esenti da casi di disparità, soprattutto quando si parla del genere. Infatti, il Consiglio Universitario Nazionale<sup>46</sup> (CUN) ha pubblicato di recente un rapporto che mette in evidenza la disparità tra uomini e donne nel contesto accademico, soprattutto nelle discipline dell'area STEM<sup>47</sup>. Da tale rapporto si evince la difficoltà delle donne di fare carriera. Una difficoltà che emerge nel quotidiano, nell'esperienza di ogni donna e nel linguaggio, il quale ancora oggi arranca ad essere del tutto inclusivo. Una difficoltà che emerge anche dalle parole di Viktoria, una studentessa di 23 anni, alla quale è stato negato il diritto allo studio a Parma, a causa della difficoltà di trovare un alloggio universitario per le persone straniere:

“In questo paese vengo discriminata per il colore della pelle. Sono nera e questo sembra un ostacolo. [...] Quando passo per strada, ad esempio, ‘sento’ qualche occhiata maliziosa che anche in maniera involontaria mi rivolgono. In certi contesti vengo discriminata non solo per il colore della pelle, ma anche perché sono donna” (ParmaToday, 2020)<sup>48</sup>.

Dalle parole della studentessa e dagli svariati casi di discriminazione nei contesti accademici si evince la necessità di intervenire per far fronte a tutti gli ambiti ostili e non inclusivi.

Infine, tra le tante attività interne alle Terza missione, come vedremo nel corso di questo capitolo, rientra anche la produzione di beni pubblici di natura educativa, sociale e culturale. Proprio per questo motivo è necessario porre un accento su tale missione, dato che il fine ultimo di questa tesi è la produzione di un vademecum volto a diffondere all'interno dei vari Atenei - si auspica che venga diffuso anche a tutta la società - una vera e propria cultura inclusiva, scevra di odio e di discriminazioni.

---

<sup>44</sup> Neil A. Lewis è professore di Communication and Social behavior alla Cornell University.

<sup>45</sup> <https://ilbolive.unipd.it/it/news/black-lives-matter-anche-scientiati-scendono>

<sup>46</sup> Il Consiglio Universitario Nazionale è un organo consultivo del Ministero dell'università e della ricerca italiano.

<sup>47</sup> Il termine STEAM è l'acronimo di Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica e si utilizza per indicare le discipline tecnologiche e scientifiche.

<sup>48</sup> <https://www.parmatoday.it/attualita/razzismo-studentessa-nera-polemiche.html>

## 2.1 Definizione e storia in breve

Nell'attuale società la "conoscenza" assume un ruolo fondamentale, al punto che si potrebbe definire "la società della conoscenza".

Difatti, l'Enciclopedia Treccani definisce la knowledge society come la "Società nella quale il ruolo della conoscenza assume, dal punto di vista economico, sociale e politico, una centralità fondamentale nei processi di vita, e che fonda quindi la propria crescita e competitività sul sapere, la ricerca e l'innovazione" (Treccani, 2012)<sup>49</sup>

Quindi, il sapere, la conoscenza, la capacità di apprendimento, le competenze e le abilità si rilevano delle risorse sociali fondamentali anche nei nuovi processi di produzione. "La dimensione della conoscenza come bene comune riapre il tema della proprietà intellettuale che, questa volta, non è riferibile esclusivamente al tema dei prodotti culturali ma, più in generale, al ruolo della conoscenza nella produzione delle merci" (*Ibidem*).

La conoscenza, come bene comune, assume, quindi, un ruolo fondamentale nell'attuale società, non solo per quanto riguarda la proprietà intellettuale, ma anche per i processi lavorativi come la produzione di merci e il movimento dell'individuo nel mercato flessibile. Dato che l'istituzione universitaria si fa promotrice della conoscenza, risulta fondamentale definirla. Secondo l'Enciclopedia Treccani, l'Università può essere considerata come un "Istituto scientifico e didattico di ordine superiore che ha potere di conferire un riconoscimento giuridico particolare a chi ha fruito dell'insegnamento impartito all'interno di esso dai docenti delle varie materie" (Treccani, n.d.)<sup>50</sup>.

Questa definizione, però, risulta piuttosto parziale dato che l'Università non deve essere vista come un semplice rilascio di un documento (nell'uso comune si dice che rilascia "un pezzo di carta"), come un'istituzione in grado di conferire un particolare riconoscimento sociale e/o come una sorta di ascensore sociale per elevare lo status di un individuo, ma deve essere vista come un istituto capace di trasferire conoscenza, cultura, educazione e disciplina; un'istituzione che può formare persone in grado di affrontare la complessità e le sfide della vita quotidiana e della società; nonché capace di diffondere il patrimonio scientifico e culturale.

L'importanza dell'Università era già stata intuita da Josè Ortega y Gasset<sup>51</sup> nella prima metà del secolo scorso, il quale può essere considerato un pioniere del vero ruolo dell'Università.

Difatti, secondo il filosofo spagnolo, l'Università deve assolvere tali compiti:

---

<sup>49</sup> [https://www.treccani.it/enciclopedia/knowledge-society\\_%28Lessico-del-XXI-Secolo%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/knowledge-society_%28Lessico-del-XXI-Secolo%29/)

<sup>50</sup> <https://www.treccani.it/enciclopedia/universita>

<sup>51</sup> José Ortega y Gasset (1883 – 1955) è stato un sociologo e filosofo spagnolo.

1. In una società complessa e tecnologicamente avanzata, l'istruzione universitaria deve preparare professionisti specializzati in grado di far fronte a tale complessità.
2. Deve “coltivare i futuri ricercatori al fine di accrescere, trasmettere e diffondere il patrimonio scientifico dell'umanità” (Ortega y Gasset, 1991, p.5).
3. In una società caratterizzata da sfide complesse di tipo socioeconomiche, l'istruzione universitaria deve formare le future classi dirigenti, in grado di fronteggiare tali sfide.
4. Deve “assolvere la sua intrinseca ed autentica missione consistente essenzialmente nel promuovere nell'uomo medio l'educazione e la cultura” (*Ibidem*)

Il sociologo spagnolo, già al suo tempo, aveva le idee chiare sull'importanza e sul ruolo dell'Università. Infatti, la sua critica verterà principalmente sul ristabilire e riaccentrare le missioni di tale istituzione, le quali saranno dibattute nel prossimo paragrafo.

In ogni caso, per comprendere l'assetto dell'attuale Università è fondamentale fornire dei cenni sull'origine e sull'evoluzione di tale istituzione, a partire dai suoi albori.

La nascita dell'Università viene fatta risalire al Medioevo, dato che in Italia erano già al tempo presenti alcuni Atenei, come ad esempio l'Alma Mater Studiorum a Bologna, la quale tradizionalmente viene fatta risalire al 1088.

In realtà, però, già nell'antichità classica esistevano luoghi pensati appositamente per il trasferimento del sapere, come ad esempio la prima accademia fondata da Platone<sup>52</sup> nel 387 a.C. vicino ad Atene, volta a formare la classe politica. Difatti, Giuseppe Tanzella-Nitti<sup>53</sup> descrive l'accademia del filosofo greco in tal modo:

Per Platone, l'approfondimento del sapere e la sua trasmissione dovevano realizzarsi solo all'interno di una “scuola”, intesa come una comunità di vita e di dialogo fra maestri ed alunni. Secondo un'intenzione originaria di carattere etico-politico, ed in polemica con i sofisti, egli voleva formare uomini capaci di riflettere e di governare secondo verità e giustizia, applicandosi alla filosofia con un metodo razionale rigoroso, universale, inseparabile dalla ricerca e dall'amore del bene (Tanzella-Nitti, n.d., p.2).

La differenza sostanziale tra questi due tipi d'istituzioni (quella antica e quella medioevale) è che quella antica non rilasciava nessun titolo o grado accademico. Invece, l'Università medioevale “aveva la duplice caratteristica di *studium generale*, cioè luogo di studi aperto a tutti, e *universitas*<sup>54</sup> *studiorum*, cioè corporazione che gestiva gli istituti d'insegnamento, e

---

<sup>52</sup> Platone (Atene, 428/427 a.C. – 348/347 a.C.) è stato un filosofo e scrittore greco antico.

<sup>53</sup> Giuseppe Tanzella-Nitti è un sacerdote della Prelatura della Santa Croce e Opus Dei. Inoltre, il reverendo è anche astronomo, teologo e professore universitario cattolico italiano.

<sup>54</sup> Il termine *universitas* era utilizzato per indicare l'intera comunità accademica

al tempo stesso corporazione dei maestri e degli scolari, da cui la denominazione più comune di *universitas magistrorum et scholarium*. Questa università concedeva, dopo un esame, la *licentia ubique docendi* e il licenziato, una volta diventato doctor o magister, non veniva accolto nella Università presso la quale aveva frequentato gli studi, ma si recava altrove a insegnare o a svolgere la propria professione” (Treccani, n.d.)<sup>55</sup>.

Difatti, “l’Università dell’Occidente medioevale, sviluppatosi nel contesto dei profondi rivolgimenti sociali e culturali dei secoli XII e XIII, si connota di caratteristiche originalissime e strettamente correlate a quel tipo di società. La potremmo definire una *organizzazione collettiva*, sorta grazie alla spontanea iniziativa dei protagonisti delle più note scuole” (Pellegrini, 2003, p.4). Tra le caratteristiche più innovative è necessario annoverare la possibilità di richiedere la matricola (presente ancora oggi negli Atenei italiani) che al tempo era volta a riconoscere la libera adesione dello studente all’Università.

Secondo Paolo Rosso<sup>56</sup> (2021), il consolidamento spontaneo di una sensibilità associativa, nelle Università italiane, trovò la sua definizione istituzionale tra gli studenti, che si ispirarono all’assetto organizzativo messo a punto nell’Università di Bologna. Si vede, quindi, come l’Università nasce come una forma di associazione, cioè come un complesso di individui (studenti e docenti), dotati di capacità giuridica e autonomia, riuniti per tutelare interessi comuni.

Ovviamente, l’istituzione medioevale era molto lontana dall’attuale Università; infatti, tali istituzioni, dal momento di origine sino ad oggi, presentano moltissime innovazioni: tra le più importanti è necessario annoverare la lotta per l’autonomia di quest’ultime. Difatti, le *universitas* nascono in stretto rapporto con la Chiesa (cultura e fede erano inseparabili), ma gradualmente, a partire dall’Illuminismo, ci sarà un trasferimento del controllo giuridico di tali istituzioni dalla Chiesa allo Stato.

Da quel momento in poi, le Università hanno acquisito sempre più potere, si sono espanse a macchia d’olio, sia a livello nazionale che internazionale, e si sono evolute fino a divenire le istituzioni che conosciamo oggi.

Secondo Henry Etzkowitz<sup>57</sup>, è necessario annoverare tre periodi fondamentali nella storia delle Università, in ognuno dei quali l’impegno e l’attenzione erano focalizzati su diverse priorità. Il primo periodo va dal Medioevo all’età industriale del XIX secolo, dove

---

<sup>55</sup> <https://www.treccani.it/enciclopedia/universita>

<sup>56</sup> Paolo Rosso è professore associato di Storia medievale presso il Dipartimento di Scienze dell’Educazione e Filosofia e Scienze all’Università degli Studi di Torino.

<sup>57</sup> Henry Etzkowitz è uno studioso di fama internazionale, soprattutto in merito ai temi legati all’innovazione.

l'attenzione era concentrata sul formare e istruire le élites. Successivamente, il secondo periodo individuato dallo studioso coincide con l'inserimento di un nuovo mandato per l'Università, cioè quello dell'attività di ricerca. Infine, l'ultimo periodo preso in considerazione da Etzkowitz, cominciato con la seconda rivoluzione accademica intorno alla seconda metà del XX secolo e ancora in corso, sarebbe quello in cui si segnala la cosiddetta Terza missione.

## 2.2 Le missioni dell'Università

L'Università, dato che è un'istituzione di ordine superiore e un'organizzazione complessa, si deve prefissare un programma, delle missioni e degli obiettivi per essere considerata tale. Difatti, José Ortega y Gasset sostiene che “un'istituzione è una macchina, e tutta la sua struttura e il suo funzionamento devono essere prefissati in vista dello scopo che ci si aspetta da essa. In altre parole: il fondamento della riforma universitaria consiste nell'individuare pienamente la sua missione” (Ortega y Gasset, 1991, p.38).

Proprio per questo motivo è necessario prendere in considerazione e spiegare tutte le missioni di tale istituzione, anche se le pratiche che verranno successivamente analizzate faranno riferimento principalmente alla prima e alla terza missione.

Secondo il filosofo spagnolo, la missione principale dell'Università può essere circoscritta in sei punti fondamentali:

- 1) “Si intenderà per Università *stricto sensu*<sup>58</sup> l'istituzione in cui si insegna allo studente medio ad essere un uomo colto e un buon professionista” (*Ivi*, p.77).
- 2) L'università non può pretendere di insegnare tutto, ma solo ciò che lo studente necessita di sapere e ciò che può apprendere.
- 3) Di conseguenza, non può pretendere che lo studente medio si finga e perda tempo a divenire scienziato.
- 4) “Le discipline culturali e gli studi professionali saranno presentati in forma pedagogicamente razionalizzata - sintetica, sistematica e completa - non nella forma che preferirebbe la scienza abbandonata a sé stessa: problemi speciali, parti di scienza, saggi di ricerca” (*Ibidem*).
- 5) I professori devono essere scelti in base alle doti e al talento.

---

<sup>58</sup> “*stricto sensu*” è una locuzione di origine latina che significa “in senso stretto”.

- 6) “In tal modo, ridotto l'apprendimento al minimo quanto a quantità e qualità, l'Università sarà inesorabile nelle sue richieste verso lo studente” (*Ibidem*).

Ortega y Gasset, come precedentemente detto, è una mente rivoluzionaria per il suo tempo dato che, da questa citazione, si può notare che fa riferimento, tra le righe, alla didattica e alla scienza (ricerca), cioè le prime due missioni dell'Università.

Secondo Marco Ruotolo<sup>59</sup> (2018), l'Università ha vissuto e continua a vivere un vero e proprio processo di trasformazione. Una delle più grandi innovazioni è stato l'affiancamento alle due “missioni” tipiche dell'istituzione universitaria, didattica e ricerca, di una “terza missione”. Quindi, attualmente, quando si parla di missioni universitarie ci si riferisce alla triade della didattica (prima missione), ricerca (seconda) ed alla terza missione, ancora non del tutto identificata.

In ogni caso, data l'importanza di tale argomento, è opportuno prendere in considerazione ogni missione dell'Università singolarmente, come vedremo nei prossimi sottoparagrafi.

### *2.2.1 La Prima e la Seconda Missione: la didattica e la ricerca*

La Prima Missione è riconducibile a quella che Ortega y Gasset chiamava “insegnamento delle professioni” (*Ivi*, p.50). Difatti, secondo il filosofo “l'Università insegna a diventare farmacista, avvocato, giudice, notaio, economista pubblico amministratore, professore di scienze e di lettere nelle scuole secondarie, ecc...” (*Ivi*, p.43). Però, come sosterrà anche il filosofo spagnolo, l'Università non deve creare solo dei buoni professionisti, ma deve trasmettere anche il sapere e la cultura.

In particolare, Ortega y Gasset sostiene che la principale critica da effettuare all'Università è che, nel corso del tempo, ha eliminato l'insegnamento e la trasmissione della cultura, quando in realtà essa è linfa vitale per l'individuo. Non a caso, Ortega y Gasset (1991) sancisce che l'Università deve assumere come primo compito quello di insegnare l'attualità e la cultura, intesa come il repertorio di convinzioni che orienta l'individuo nella sua esistenza perché “la vita è un caos, una selva selvaggia, una confusione. L'uomo si perde in essa” (*Ivi*, p. 45). Secondo il filosofo, infatti, “ogni vita umana ha bisogno - lo voglia o no - di giustificarsi ai propri occhi. [...] Dire che vivere è comportarsi in conformità ad un progetto o dire che la vita è continua giustificazione di sé stessa è la medesima cosa. [...] L'uomo non può vivere senza reagire davanti all'aspetto nuovo del suo contorno o mondo, formandosene un'interpretazione intellettuale e della sua possibile condotta in esso. Questa

---

<sup>59</sup> Marco Ruotolo è un professore ordinario nel Dipartimento di Giurisprudenza all'Università di Roma.

interpretazione è il repertorio di convinzioni o “idee” sull’Universo e su sé stesso cui sopra mi riferisco” (*Ivi*, p.69). Per comprendere meglio questa citazione è necessario capire cosa si intende per progetto (vita intesa come giustificazione di sé stessa) attraverso l’analisi di Byung-chul Han.

Secondo il filosofo sudcoreano, l’individuo si ritiene un progetto libero ma, in realtà, è una forma di soggettivazione e sottomissione, dato che “l’io come progetto, che crede di essere liberarsi liberato da obblighi esterni e costrizioni imposte da altri<sup>60</sup>, si sottomette ora a obblighi interiori e costrizioni autoimposte, forzandosi alla prestazione e all’ottimizzazione” (Han, 2016, p.9).

Sostanzialmente, l’uomo pianifica un progetto e, attraverso gli obblighi interiori, tenta di seguirlo; ma come è possibile pianificarlo senza avere una conoscenza della cultura che lo circonda? Proprio questo interrogativo sta alla base dell’analisi di Ortega y Gasset: l’individuo progetto deve essere orientato, anche, attraverso la cultura, quindi attraverso il repertorio di convinzioni del suo tempo.

Difatti, l’Università non deve solo fornire conoscenze specifiche per imparare una determinata professione, ma deve insegnare ciò che l’individuo “deve sapere per poter vivere” (*Ivi*, p.59), cioè la cultura e le idee del tempo in cui vive.

Al tempo stesso, non si può pensare che tale istituzione possa istruire su tutta la ricchezza culturale e tecnica, ma deve insegnare solo ciò che l’individuo può apprendere. Ortega y Gasset (1991) racchiude questo pensiero nel principio dell’economia nell’insegnamento e sostiene che deve essere insegnato lo stretto necessario, cioè: le discipline fondamentali per la professione che lo studente andrà a svolgere e le discipline importanti e di facile comprensione, tra cui la cultura. Infatti, secondo il filosofo:

“l’Università o l’insegnamento delle grandi discipline culturali.

Queste sono:

- 1) Immagine fisica del mondo (Fisica).
- 2) I temi fondamentali della vita organica (Biologia).
- 3) Il processo storico della specie (Storia).
- 4) La struttura e il funzionamento della vita sociale (Sociologia).
- 5) La visione dell’Universo (Filosofia)” (*Ivi*, p.61).

In ogni caso, tornando alla Prima Missione dell’università, anche Lorena Milani<sup>61</sup> appoggia il pensiero di José Ortega y Gasset, sostenendo che la Prima Missione è quella della

---

<sup>60</sup> Con obblighi esterni e costrizioni imposte da altri, Han fa riferimento all’epoca taylorista dove l’individuo era visto come una macchina produttiva e quindi doveva subire le costrizioni imposte da altri per massimizzare la produttività.

<sup>61</sup> Lorena Milani è professoressa ordinaria di pedagogia generale e sociale all’Università di Torino.

formazione, la quale è diventata molto professionalizzante. In questa direzione, viene messa a rischio la “finalità dell’Università, contenuta anche nella sua etimologia che rimanda alla pluralità del sapere e a un sapere aperto a tutti e per tutti” (Milani, 2017, p.7). Infatti, il rischio principale derivante da questa curvatura decisamente professionalizzante è che lo studente e la studentessa vengano visti solo come professionisti, mettendo da parte così la base della Prima missione, cioè che “l’esercizio di una professionalità esige una dimensione etica e che occorre prima di tutto formare la persona nella sua interezza e nella sua spiritualità” (*Ibidem*).

Non a caso, l’Università di Pisa, in merito alla Prima Missione, ribadisce più volte che sul piano della formazione “intende consolidare la sua connotazione di università a vocazione *generalista*, attenta alla formazione in tutti i campi del sapere, pronta a trasferire conoscenza, senso civico e passione alle giovani generazioni per contribuire alla loro piena realizzazione, grazie a un’offerta formativa ampia e di qualità e attenta alla promozione e valorizzazione di corsi di studio con contenuti innovativi e multidisciplinari” (Università di Pisa, n.d.)<sup>62</sup>. Sostanzialmente, tale Università sottolinea l’importanza di trasferire una conoscenza generalista, quindi, non del tutto professionalizzante, ma una formazione attenta a contribuire alla piena realizzazione degli studenti.

Infatti, anche se l’obiettivo principale dell’Università è la professionalizzazione dei corsi di studio, è necessario che ci sia anche una trasmissione culturale, sociale e politica, rimettendo così al centro la persona e i suoi bisogni elementari.

Proprio per questo motivo, secondo Lorena Milani (2017), l’Università deve essere vista come un *bene comune*<sup>63</sup>, in quanto la sua vocazione deve essere orientata alla cultura ed alla difesa ed alla promozione della dignità umana: in questo senso e in questa direzione è implicita e deducibile l’educazione all’inclusione e alla non discriminazione. Questa, perciò, può essere insegnata anche mediante il fervido esempio dell’Università, la quale attraverso

---

<sup>62</sup> <https://www.unipi.it/index.php/piano-strategico/itemlist/category/1438-ps2>

<sup>63</sup> Zamagni (2007) offre un’ottima definizione di Bene comune. Infatti, l’Autore scrive: “Si badi bene che il bene comune non va confuso né con la somma dei beni privati né con il bene pubblico. Nel bene comune, il vantaggio che ciascuno trae per il fatto di far parte di una comunità non può essere scisso dal vantaggio che altri pure ne traggono. Come a dire che l’interesse di ognuno si realizza assieme a quello degli altri, non già contro (come succede con il bene pubblico). In tal senso, “comune” si oppone a “proprio” così come “pubblico” si oppone a “privato”. È comune ciò che non è solo proprio, né ciò che è di tutti indistintamente. Nessuno, tra i pensatori contemporanei, ha visto meglio di Arendt tali distinzioni. Nel suo *Vita activa*, la Arendt scrive che pubblico indica “ciò che sta alla luce” ciò che si vede, di cui si può parlare e discutere. “Ogni cosa che appare in pubblico può essere vista e udita da tutti”. Privato, al contrario, è ciò che viene sottratto alla vista. Comune, d’altro canto, è “il mondo stesso in quanto comune a tutti e distinto dallo spazio che ognuno di noi occupa privatamente” (p. 39). Proprio perché tale, il comune è il luogo di ciò che non è proprio, e cioè il luogo delle relazioni interpersonali” (Zamagni, 2007, p. 12).

le pratiche inclusive e di non discriminazione può fungere da modello agli studenti ed alla generalità dei consociati.

Inoltre, secondo Henry Etzkowitz, come già precedentemente detto, dopo il primo periodo (dal Medioevo all'età industriale del XIX secolo) dove l'attenzione era concentrata sulla didattica, è necessario annoverare un secondo periodo che coincide con l'inserimento di un nuovo mandato per l'Università; difatti, da quel momento in poi la Prima missione è stata affianca dalla Seconda, cioè la ricerca.

La Seconda Missione è riconducibile a quella che Ortega y Gasset chiamava "ricerca scientifica ed educazione dei nuovi uomini di scienza". Infatti, secondo il filosofo, "l'Università è inseparabile dalla scienza, e pertanto, dev'essere anche o inoltre ricerca scientifica" (Ortega y Gasset, 1991, p.62).

Il sociologo spagnolo, però, criticherà il modo di trasmettere la scienza e la ricerca scientifica nelle Università del suo tempo, in quanto sostiene che è stato deleterio il predominio della ricerca in tale istituzione. Infatti, sostiene che "è necessario [...] scuotere l'albero delle professioni da molta scienza, affinché ne rimanga quella strettamente necessaria e ci si possa dedicare alle stesse professioni, il cui insegnamento è ancora oggi completamente trascurato" (*Ivi*, p. 65). Però, purché Ortega y Gasset sancisca più volte l'egemonia della ricerca, ribadisce anche che:

"l'Università è distinta, ma inseparabile dalla scienza. Io direi: l'Università è, inoltre, scienza. [...] Il presupposto radicale per l'esistenza dell'Università è un'atmosfera piena di entusiasmi e di sforzi scientifici. Proprio perché in sé stessa l'Università non è scienza - creazione completa del sapere rigoroso - deve vivere in essa. [...] La scienza rappresenta la dignità dell'Università, anzi [...] l'anima dell'Università, il principio stesso che le dà vita e fa sì che non sia soltanto un vile meccanismo" (*Ivi*, p.79).

Da questa breve citazione, si comprende che, il sociologo spagnolo, aveva compreso, già al tempo, l'importanza della scienza e della ricerca.

Ad oggi, la Seconda Missione è la ricerca, cioè a tutta la comunità accademica non viene richiesto solo di apprendere la conoscenza già prodotta in passato, ma di crearne di nuova e questo permette lo sviluppo e l'accrescimento dell'Università stessa, in termini di conoscenza e ricchezza.

Attualmente, la Seconda Missione dell'Università viene portata avanti da tutti gli Atenei attraverso laboratori, brevetti, dottorati di ricerca e via dicendo, ma nell'analisi che verrà effettuata nel prossimo capitolo (le buone pratiche dei vari Atenei italiani) questa missione

non verrà presa più di tanto in considerazione, dato che l'ipotesi di partenza è vagliare e comprendere se i vari Atenei hanno pratiche di tipo inclusive e non discriminatorie, scèvre d'odio.

### 2.2.3 *La Terza Missione*

Accanto alla didattica e alla ricerca troviamo la Terza Missione, la quale si è fatta spazio con fatica e, ancora oggi, non è del tutto definita.

Non a caso, tutt'oggi, non esiste ancora una definizione univoca per questa missione e molto spesso viene vista come un "contenitore" di svariati servizi molto diversi tra loro, volti a coadiuvare le tradizionali missioni dell'Università e orientati verso la "crescita sociale e nazionale nel diffondere il sapere, alimentando la conoscenza, la progettualità e la creatività" (Milani, 2017, p. 9). Difatti, Valentina Martino<sup>64</sup>, sostiene che:

"le molteplici declinazioni della Terza Missione rimandano, di fatto, a un coacervo di attività e di servizi, fra loro molto eterogenei, volti a integrare le missioni istituzionali di insegnamento e di ricerca che l'Università moderna porta avanti come propria pertinenza primaria con compiti precipui di valorizzazione economica, sociale e culturale della conoscenza" (Martino, 2018, p.2).

Dalle parole della ricercatrice si evince che, tutt'oggi, è presente una forte e caotica confusione sulla definizione a causa dell'indeterminatezza della missione stessa.

Quindi, per cercare di fornire una maggiore chiarezza è necessario ripercorrere la storia dell'Università, partendo dalla "nascita" della Terza Missione.

Alla fine degli anni Ottanta, si è diffusa la consapevolezza dell'importanza della Terza Missione, in termini di contributo, della didattica e della ricerca, innescando il processo di genesi della tale Missione.

L'idea della Terza Missione, in Europa, nasce nel 1963 grazie a Clark Kerr<sup>65</sup>, il quale durante una lezione ad Harvard coniò il termine Multiversity. Con tale termine si intende "una comunità universitaria che sappia valorizzare le differenze della società su cui va a incidere e sappia rispondere alle mutevoli esigenze culturali ed economiche di un determinato periodo senza perdere una ampia visione di futuro" (Balsamo, n.d.)<sup>66</sup>. L'idea di Kerr è da intendersi come una rottura con il passato e, inoltre, "riconosce alle università americane la

---

<sup>64</sup> Valentina Martino è professoressa ordinaria di sociologia dei processi culturali e comunicativi presso la Sapienza, Università di Roma.

<sup>65</sup> Clark Kerr (1911 - 2003) è stato un professore americano di economia e amministratore accademico e rettore dell'Università della California

<sup>66</sup> <https://www.bollettinoadapt.it/la-terza-missione-delluniversita-una-via-contro-la-disoccupazione-giovanile/>

capacità di essere riuscite a diventare centrali nei processi di industrializzazione e di avanzamento tecnologico del paese, dando un impulso decisivo allo sviluppo di un capitale umano all'altezza delle sfide della globalizzazione" (*Ibidem*).

In Europa, invece, l'affermazione istituzionale della Terza Missione viene fatta risalire all'anno 2000, grazie alla Comunicazione della Commissione europea, rivolta al Consiglio e al Parlamento europeo, intitolata "*L'innovazione in un'economia fondata sulla conoscenza*". Il documento comunitario sanciva che, oltre alle due tradizionali missioni dell'Università, tale istituzione doveva assumerne una terza: promuovere la diffusione della conoscenza e delle tecnologie. In questa direzione, i vari Atenei dovevano ricoprire un ruolo imprenditoriale, volto a soddisfare obiettivi sociali, culturali ed economici e rispondere alla domanda di una formazione professionale adatta a fronteggiare la complessità della società. In Italia, infine, il concetto di Terza missione è arrivato molto più tardi, infatti, solo nel 2012/2013 è stata riconosciuta formalmente attraverso il decreto legislativo n. 19/2012<sup>67</sup> e il successivo decreto ministeriale n. 47 del 30 gennaio 2013 del MIUR, il quale, nell'*Allegato E*, definisce gli indicatori e i parametri necessari per la valutazione periodica della ricerca e delle attività della Terza Missione.

Difatti, nel 2013, nel *Rapporto ANVUR sullo stato dell'università e della ricerca* viene fornita una prima definizione di tale missione: "l'insieme delle attività con le quali le università entrano in interazione diretta con la società" (*Ibidem*). Sostanzialmente, viene riconosciuto il ruolo imprenditoriale dell'Università e l'interazione biunivoca tra quest'ultima e la società.

Inoltre, l'ANVUR già precedentemente, nella *VQR 2004-2010*, aveva introdotto il concetto di Terza Missione come "apertura verso il contesto socio-economico mediante la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze" (ANVUR, n.d.)<sup>68</sup>. In sostanza, l'intento era quello di valorizzare l'importante legame tra la Seconda Missione e la Terza: la ricerca, infatti, non è più fine a se stessa, ma diventa la base di partenza in campo economico e sociale; una base e una conoscenza che non può essere rinchiusa all'interno delle mura universitarie, ma deve aprirsi verso il mondo esterno. In tal modo, l'ANVUR non sottolinea

---

<sup>67</sup> "*Valorizzazione dell'efficienza delle università e conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione di risorse pubbliche sulla base di criteri definiti ex ante anche mediante la previsione di un sistema di accreditamento periodico delle università e la valorizzazione della figura dei ricercatori a tempo indeterminato non confermati al primo anno di attività, a norma dell'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240. (Entrata in vigore del provvedimento: 23/03/2012)*" (Presidenza del Consiglio dei ministri, 2012)

<sup>68</sup> <https://www.anvur.it/attivita/temi/>

solo l'importanza di valorizzazione economica della ricerca, ma include anche tutte le iniziative di tipo socioculturale ed educativo.

Anche se l'istituzionalizzazione di tale Missione è un percorso, tutt'oggi, non ancora del tutto compiuto, nell'ultimo decennio si è vista una progressiva affermazione della terza missione, soprattutto nel contesto della valutazione pubblica, attraverso l'impegno dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), nata nel 2006, la quale "sovrintende al sistema pubblico nazionale di valutazione della qualità delle Università e degli Enti di ricerca. Essa cura la valutazione esterna della qualità delle attività delle Università e degli Enti di Ricerca destinatari di finanziamenti pubblici e indirizza le attività dei Nuclei di valutazione. Infine, valuta l'efficacia e l'efficienza dei programmi pubblici di finanziamento e di incentivazione alle attività di ricerca e innovazione" (ANVUR, n.d.)<sup>69</sup>. Difatti, l'obiettivo ultimo dell'ANVUR è assicurare un'elevata qualità degli Atenei, attraverso la valutazione della qualità dell'istituzione universitaria e migliorando i servizi per gli studenti e per l'intera società.

L'ANVUR è stato, ed è attualmente, fondamentale nel processo di istituzionalizzazione della Terza Missione perché, secondo Valentina Martino (2018), ha reso possibile una prima rilevazione sperimentale delle attività di tale missione nell'ambito della procedura di Valutazione della Qualità della Ricerca.

Purché il contributo dell'ANVUR sia stato fondamentale per l'affermazione della terza missione, tutt'oggi è ancora acceso il dibattito su di essa; quindi, è necessario cercare di comprendere a fondo tale Missione.

Una definizione molto chiara è quella di Giuseppe Novelli<sup>70</sup> e Maurizio Talamo<sup>71</sup>, la quale mette in risalto il punto centrale della Terza Missione: l'apertura dell'Università verso il mondo esterno, al fine di migliorare la qualità di vita di tutti i cittadini, e l'inserimento continuo di nuove conoscenze dal mondo esterno verso tale istituzione. Una sorta di interazione continua tra Università e società, al fine di trasferire le conoscenze, implementare le competenze e migliorare la qualità della vita di tutti. I due autori, infatti, con Terza missione intendono "l'insieme delle attività con le quali le Università attivano processi di interazione diretta con la società civile e il tessuto imprenditoriale, con l'obiettivo di promuovere la crescita di un territorio, in modo che la conoscenza diventi strumentale per

---

<sup>69</sup> <https://www.anvur.it/anvur/missione/>

<sup>70</sup> Giuseppe Novelli è un genetista italiano, rettore dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" e per due anni ha fatto parte del Consiglio Direttivo dell'ANVUR.

<sup>71</sup> Maurizio Talamo è professore ordinario di Sicurezza Informatica presso l'Università di Roma "Tor Vergata", Dipartimento di Ingegneria.

l'ottenimento di output produttivi" (Novelli e Talamo, 2014, p. 2740). Quindi, la strada per rendere più efficace e forte l'Università è la totale apertura verso il mondo esterno, cioè verso le imprese, le associazioni, il settore pubblico, gli organismi di ricerca e via dicendo.

Difatti, all'interno di ogni Ateneo risiedono e vivono "professionalità, idee, progetti, prodotti che – se indirizzati "verso il mondo" – possono avere un valore enorme e a oggi nascosto: un valore di "reputazione", un valore economico, un valore di miglioramento della vita di tutti" (*Ibidem*).

Sostanzialmente, i due autori, sottolineano l'importanza dell'apertura dell'Università verso il mondo esterno, non chiudendo le varie competenze al suo interno, ma condividendo il sapere generato all'interno dei vari Atenei con tutti, creando un dialogo tra i due sistemi e una rete di attori pronti ad operare nel territorio. Tutto questo, infatti, offre un valore aggiunto all'Università su vari livelli: economico, sociale, reputazionale e territoriale. Inoltre, i due artefici dell'articolo "La Terza Missione per l'Università Italiana. Una nuova occasione per crescere?", ribadiscono che:

"Terza Missione significa realizzare un collegamento tra il mondo della formazione universitaria con quella scolastica e con il mondo del lavoro, in modo da assicurare alle aziende ed alla società civile di reperire sul territorio le competenze di cui necessitano, garantendo ai giovani un corretto orientamento per il proprio inserimento (placement) nel mondo del lavoro. In questo senso, l'Università deve anche diventare un partner vero del mondo economico e delle aziende, essere riconosciuta nelle sue potenzialità, deve poter esprimere le proprie competenze oltre il proprio "fossato"" (*Ibidem*).

In questa ulteriore definizione, viene sottolineato, anche, il valore aggiunto che la società può fornire all'Università, cioè l'incontro di idee tra i due sistemi e l'orientamento degli studenti universitari verso il mondo del lavoro.

In altri termini: è necessario uno scambio continuo tra le due entità, facendo diventare l'Università un sinonimo di creatività e di partecipazione (scambio ed incontro di idee) e la società un luogo più accogliente per i laureati in cerca di lavoro. Proprio per questo motivo è stato necessario inserire, tra i metodi di contrasto dell'hate speech, il corso "Metodi e strumenti per il contrasto delle discriminazioni nell'era digitale" tenuto a Bologna, perché mette in risalto il rapporto e lo scambio continuo tra gli Atenei e la società, in quanto promuove la Terza Missione dell'Università, dato che cerca di coinvolgere la società all'interno del corso attraverso un ciclo di seminari tenuti da esperti del settore e, inoltre, tenta di riversare i contenuti del corso nella società attraverso la creazione di un hackathon.

A partire dalle definizioni appena citate, si può notare che la Terza Missione può essere scomposta in almeno tre filoni:

1. Innovazione e trasferimento tecnologico: nella società della conoscenza, il trasferimento tecnologico raffigura il mezzo tramite il quale il sapere passa dal produttore all'utilizzatore. "Rientrano in questo filone la gestione della proprietà intellettuale e dei brevetti, l'imprenditorialità accademica e le partnership territoriali (per esempio, la partecipazione a spin-off, incubatori e consorzi di impresa), le attività didattiche e di ricerca su commissione (o "conto terzi"). Come ben suggerito dall'ormai classico modello della *tripla elica*<sup>72</sup>, questo insieme di attività si basa, di fatto, su un'integrazione funzionale tra ricerca, Stato e imprese, in linea con un'economia fondata sulla conoscenza quale quella contemporanea" (Martino, 2018, p.7). Tra i principali strumenti attraverso cui l'Università effettua attività di trasferimento tecnologico è necessario annoverare lo spin-off e le start-up universitarie, i quali "sono organismi di diritto privato aventi come scopo l'impiego, in chiave imprenditoriale, dei risultati della ricerca dell'università al fine di sviluppare prodotti o servizi di carattere innovativo. In termini giuridici, si tratta di società neocostituite aventi come oggetto sociale preminente l'utilizzazione dei risultati della ricerca universitaria" (Picciolo, 2017, p.1). Sostanzialmente, attraverso la creazione degli spin-off, il centro di ricerca universitaria perseguirà gli obiettivi previsti dalla Terza Missione, contribuendo al trasferimento del sapere e della conoscenza al di fuori del contesto accademico e alla crescita occupazionale, traendo così anche benefici economici e reputazionali; dal canto loro, i partner industriali avranno a disposizione innovazioni e conoscenze che gli consentiranno di concorrere nel mercato competitivo, massimizzando le vendite e/o i servizi offerti. Si vede, quindi, un vero e proprio interscambio tra Università e imprese.
2. Educazione permanente (lifelong learning): intesa come formazione e apprendimento durante tutto l'arco di vita di un individuo. Difatti, rispetto al filone precedente, in questo caso prevale una logica di servizio alla comunità, caratterizzata "dallo sviluppo di attività universitarie di contenuto culturale, sociale, educativo o civile, in grado di valorizzare le risorse collettive e moltiplicarle" (Martino, 2018, p.7).

---

<sup>72</sup> Con il termine "tripla elica" si intende l'interazione tra i tre principali attori dei processi innovativi, cioè le università ed i centri di ricerca, il governo e le aziende.

In merito all'apprendimento permanente, il riferimento istituzionale più rilevante è la Legge 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*. “Gli obiettivi principali di questa legge attengono da un lato alla promozione delle condizioni per favorire una più alta partecipazione dei cittadini italiani all’higher education e all’istruzione universitaria e dall’altro alla valorizzazione del capitale umano” (Di Rienzo, 2016)<sup>73</sup>. Tale legge disciplina in modo organico l’apprendimento permanente in Italia. Infatti, in linea con le indicazioni dell’Unione europea, tale Legge definisce il concetto di apprendimento permanente come “qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale” (*Ibidem*). In questa direzione, il concetto di apprendimento permanente non si riferisce solo contesto lavorativo, ma si riferisce all’intero arco della vita e delle esperienze delle persone. Sostanzialmente, tale legge sottolinea il ruolo delle Università, ribadendo che devono concorrere alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali. Appare, quindi, evidente che la concezione di apprendimento permanente chiama in causa un processo di innovazione in tutti gli Atenei: “devono sviluppare azioni che promuovano l’allargamento dell’accesso e la formazione per tutto l’arco della vita, come nuova strategia formativa complessiva” (*Ibidem*).

3. Social (o public) engagement: l’ultimo filone può essere inteso come un metodo di diffusione delle conoscenze all’esterno dell’Università, cioè le modalità di comunicazione tra le istituzioni universitarie e il pubblico non specializzato.

Difatti, dalla mappatura delle varie Università, che sarà effettuata nel prossimo capitolo, emerge che tutti gli Atenei hanno un sistema di public engagement, intesa come un’attività, senza scopo di lucro, con valore educativo e culturale, rivolte al pubblico non accademico.

In particolare, l’Università degli studi di Milano, fornisce un’ampia definizione di public engagement, sostenendo che con tale termine si intende “una moltitudine di iniziative volte a condividere formazione e ricerca accademica anche con tutti coloro che non hanno con l’università nessuna relazione di studio o lavoro e sono per questo

---

<sup>73</sup><http://www.metisjournal.it/metis/eda-nella-contemporaneita-teorie-contesti-e-pratiche-in-italia-052015/153-saggi/773-la-sfida-del-life-long-learning-per-la-formazione-superiore-universita-apprendimento-permanente-e-terza-missione.html>

da considerarsi come impegno pubblico: elemento essenziale per stabilire e rafforzare relazioni stabili di ascolto, confronto e collaborazione con la società civile” (Università degli studi di Milano, n.d.)<sup>74</sup>.

Infine, purché le Università siano, di fatto, più orientate alla valorizzazione economica della ricerca, di recente, è emerso un filone più emergente: la produzione di beni pubblici di natura educativa, sociale e culturale. Difatti, anche se le università italiane sono piuttosto consapevoli della propria vocazione economica e imprenditoriale, esse iniziano e continuano a percepire in maniera sempre più importante la loro responsabilità di produzione di beni e risorse di natura pubblica, destinati ad amplificare ed accrescere il benessere della comunità. Proprio per questo, ad oggi, si può parlare di “Terza Missione sociale e culturale: un universo in grande fermento, animato da una molteplicità di contesti culturali e centri permanenti accademici che appaiono oggi sempre più centrali nell’esercizio della Terza Missione e, più in generale, nella riscoperta del ruolo pubblico dell’Università a coltivazione del bene comune” (*Ivi*, p.8). Difatti, l’Università ha uno sconfinato patrimonio culturale, come musei, biblioteche, giardini e molto altro, i quali devono essere accessibili a tutti i cittadini, anche se tutt’oggi non è effettivamente così, ma perché non possiamo allargare questo patrimonio? In questa direzione sono le menti innovative a dare un valore aggiunto alla Terza Missione sociale e culturale: “una volta opportunamente educati fornendo loro solide competenze di base, e formati attraverso la ricerca scientifica, sono coloro che possiedono i valori di una società sostenibile e inclusiva, che hanno la creatività delle buone idee, che sono in grado di creare start-up dando opportunità di lavoro a sé e agli altri o di arricchire il tessuto imprenditoriale e sociale, qualunque sia l’ambito” (Spadoni, 2021)<sup>75</sup>.

Come già precedentemente detto, l’Università vista come bene comune deve necessariamente prendere in considerazione l’educazione all’inclusione e alla non discriminazione. Difatti, è questo l’intento di questa tesi, cioè avere ruolo propulsivo nella società passando attraverso l’Università, tramite la realizzazione del vademecum per il linguaggio e le pratiche inclusive volto, in primo luogo, ad essere visionato e applicato nei vari Atenei, in maniera tale che, successivamente, il fervido esempio dell’Università e il processo di diffusione delle conoscenze della Terza Missione possa portare gli studenti e la generalità dei consociati ad essere più inclusivi e non discriminatori nella loro quotidianità, all’interno della società.

---

<sup>74</sup> <https://www.unimi.it/it/terza-missione/responsabilita-sociale/public-engagement>

<sup>75</sup> <https://www.agi.it/blog-italia/scienza/post/2021-05-02/terza-missione-universita-cosa-e-12399261/>

### 2.3 Buone pratiche d'inclusione

Alla luce di ciò che è stato detto nei sottoparagrafi precedenti, cioè l'importanza di insegnare e diffondere una cultura inclusiva, è necessario inquadrare, nel contesto giuridico e nei progetti e Reti dei vari Atenei, dove è possibile rintracciare le buone pratiche d'inclusione per le Università.

Tutti gli Atenei, analizzati nello specifico nel paragrafo successivo, accolgono la Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 25 settembre 2015, cioè *“Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile”* dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU). Tale risoluzione, da tutti gli Atenei, viene vista come una sorta di strumento di rendicontazione, dato che propone un approccio di misurazione innovativo che consente una lettura del contributo delle diverse attività istituzionali, cioè la formazione, la ricerca, la terza missione e l'istituzione, a favore del raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità. Difatti, da tale risoluzione si evince fin da subito l'importanza che viene attribuita all'uomo e alle pratiche inclusive, dato che viene subito ribadita l'importanza della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e di tutti gli altri strumenti internazionali relativi ai diritti dell'uomo e al diritto internazionale, sostenendo:

“Sottolineiamo le responsabilità di tutti gli stati, in conformità con la Carta delle Nazioni Unite, di rispettare, proteggere e promuovere i diritti umani e le libertà fondamentali di tutti, senza nessuna distinzione di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinioni politiche o di altra natura, nazionalità, classe sociale, proprietà, nascita, disabilità o alcuno status di altro tipo” (ONU, 2015, p.6).

Sostanzialmente, già dalle prime parole dell'ONU viene evidenziata l'importanza di adottare una cultura inclusiva e non si limita solo a sostenere che non ci deve essere nessuna distinzione di alcun tipo, ma le mette in luce tutte; nello specifico sottolinea l'importanza della parità dei sessi e dell'emancipazione delle donne e delle ragazze, della crescita economica inclusiva per gli stati in via di sviluppo, del supporto alle persone più “deboli” (anziani, popolazioni indigene, rifugiati, sfollati e migranti), di agevolare economicamente i più “bisognosi” e via dicendo. Infine, sottolinea l'importanza di adottare una cultura inclusiva, non solo nella società, ma anche all'interno delle scuole e Università; infatti, sostengono che ci deve essere un vero e proprio impegno affinché vi sia un'educazione che sia di qualità su tutti i livelli (scuola primaria, secondaria di primo grado, secondaria di secondo grado, università e formazione tecnica e professionale). Per riuscire a raggiungere tale obiettivo “tutte le persone a prescindere dal sesso, dall'età, dalla razza o dall'etnia, persone con disabilità, migranti, popolazioni indigene, bambini e giovani, specialmente

coloro che si trovano in situazioni delicate, devono avere accesso a opportunità di apprendimento permanenti che permettano loro di acquisire gli strumenti e le conoscenze necessarie per partecipare pienamente alla vita sociale” (Ivi, p.7). Difatti, l’ONU promuove l’impegno ad assicurare a tutti i bambini, ai giovani ed agli adulti “un ambiente stimolante per la piena realizzazione dei loro diritti e la messa in pratica delle loro capacità, aiutando i nostri paesi a beneficiare del dividendo demografico attraverso scuole sicure, comunità coese e le famiglie” (Ibidem). Proprio per questo motivo, tutti gli Atenei italiani hanno adottato tale risoluzione: mette in luce l’importanza di garantire l’apprendimento a tutti, senza nessuna distinzione e discriminazione. Inoltre, i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (17 Goals dell’Agenda 2030) sono veramente ammirevoli; pertanto, è opportuno metterli in luce tutti ed è possibile vederli schematizzati nell’immagine sottostante.

<b>Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile</b>	
Obiettivo 1.	Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo
Obiettivo 2.	Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un’agricoltura sostenibile
Obiettivo 3.	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età
Obiettivo 4.	Fornire un’educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti
Obiettivo 5.	Raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze
Obiettivo 6.	Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell’acqua e delle strutture igienico-sanitarie
Obiettivo 7.	Assicurare a tutti l’accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni
Obiettivo 8.	Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti
Obiettivo 9.	Costruire un’infrastruttura resiliente e promuovere l’innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile
Obiettivo 10.	Ridurre l’ineguaglianza all’interno di e fra le nazioni
Obiettivo 11.	Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili
Obiettivo 12.	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo
Obiettivo 13.	Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico*
Obiettivo 14.	Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile
Obiettivo 15.	Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell’ecosistema terrestre
Obiettivo 16.	Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile
Obiettivo 17.	Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

\* Riconoscendo che la Convenzione delle Nazioni Unite sui Cambiamenti Climatici è il principale forum internazionale e intergovernativo per la negoziazione della risposta globale al cambiamento climatico

Figura 9. i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile.

Fonte: <https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>

Come si evince dalla figura 9, i 17 obiettivi sono notevoli e molti fanno riferimento alla cultura inclusiva. Però, per quanto concerne le Università, si deve fare riferimento all'obiettivo n.4 che sottolinea la necessità di fornire un'educazione equa e inclusiva. Nello specifico l'ONU, sostiene che è necessario:

“Garantire entro il 2030 ad ogni donna e uomo un accesso equo ad un'istruzione tecnica, professionale e terziaria -anche universitaria- che sia economicamente vantaggiosa e di qualità. [...]

Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità. [...]

Garantire entro il 2030 che tutti i discenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite un'educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile” (Ivi, p. 17).

In questa direzione, l'ONU vuole, entro il 2030, generare una vera e propria Università inclusiva, orientata a garantire l'istruzione a chiunque, senza nessuna distinzione, promuovendo la parità di genere, uno stile di vita sostenibile e una cultura pacifica e non violenta. Difatti, è proprio sulla cultura pacifica e non violenta che si fonda questa tesi, la quale, in linea con questa risoluzione, mira a diffondere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e libero dall'odio.

Oltre a tale risoluzione, i vari Atenei hanno aderito a HORIZON 2020, il quale è uno “strumento di finanziamento alla ricerca scientifica e all'innovazione della Commissione europea dotato di un budget tra i più alti del mondo: quasi 80 miliardi di euro, per sette anni dal 2014 al 2020” (APRE, 2020)<sup>76</sup>.

Attualmente, è presente un nuovo piano definito HORIZON EUROPE, il quale “è il Programma quadro per la ricerca e l'innovazione dell'Unione europea che, dando seguito al precedente programma europeo Horizon 2020, sarà valido per il periodo 2021-2027, con una dotazione finanziaria complessiva di 95,5 miliardi di Euro, inclusivi dei 5,4 miliardi destinati al piano Next Generation EU” (Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, 2022)<sup>77</sup>. Tale strumento, infatti, ha permesso il finanziamento di molte ricerche all'interno dei vari

---

<sup>76</sup> <https://horizon2020.apre.it/>

<sup>77</sup> <https://www.mase.gov.it/pagina/horizon-europe-2021-2027#:~:text=Horizon%20Europe%20%C3%A8%20il%20Programma%20quadro%20per%20la,5%2C4%20miliardi%20destinati%20al%20piano%20Next%20Generation%20EU.>

Atenei e, di conseguenza, l'attivazione di molte pratiche inclusive; pertanto, è stato necessario accennarlo.

Infine, è opportuno sottolineare che gli Atenei, che verranno successivamente analizzati, fanno parte di alcune importanti Reti tra Università; in particolare mi riferisco a due collaborazioni importanti. La prima è il Progetto UNICORE, detto anche University Corridors for Refugees. Nasce nel 2019, “per permettere agli studenti rifugiati di arrivare in Italia con un percorso di ingresso regolare e sicuro e proseguire i loro studi. Da allora, 38 università italiane hanno aderito al progetto, giunto alla sua quarta edizione, permettendo a 142 studenti rifugiati da Etiopia, Niger, Nigeria, Malawi, Mozambico, Sud Africa, Zambia e Zimbabwe di proseguire gli studi in Italia” (UNHCR, n.d.)<sup>78</sup>. Le Università, prese in considerazione per l'analisi che verrà effettuata nel capitolo successivo, che hanno aderito a tale progetto sono le seguenti: Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, Università di Bari, Università di Firenze, Università del Salento – Lecce, Università Statale di Milano, Università per stranieri di Perugia, Università di Roma – La Sapienza ed Università di Torino.

La seconda collaborazione importante è la RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile: questa rete rappresenta “la prima esperienza di coordinamento e condivisione tra tutti gli Atenei italiani impegnati sui temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale. Formalmente istituita presso la CRUI nel luglio 2016” (Università Ca' Foscari di Venezia, 2023)<sup>79</sup>. L'obiettivo ultimo di questa collaborazione è la diffusione della cultura e delle buone pratiche di sostenibilità e d'inclusione, attraverso l'armonizzazione tra i vari Atenei.

Le Università, prese in considerazione per l'analisi che verrà effettuata nel capitolo successivo, hanno aderito tutte alla presente rete.

---

<sup>78</sup> <https://www.unhcr.org/it/cosa-facciamo/partner/progetti/unicore/>

<sup>79</sup> <https://www.unive.it/pag/17854/>

## **Capitolo 3**

### **Come rendere l'Università "hate free"**

Alla luce di ciò che è stato detto nel precedente capitolo, il quale ci ha fornito uno sguardo complessivo sulle Università e le sue missioni, è arrivato il momento di entrare nel fulcro della tesi: mappare i vari Atenei con il fine di sottolineare ed evidenziare tutte le pratiche volte ad includere tutti gli individui senza alcuna distinzione di genere, razza, colore, lingua, religione, opinioni politiche o di altra natura, nazionalità, classe sociale, disabilità o alcuno status di altro tipo. Tale analisi è necessaria per fornire un quadro complessivo sulle pratiche inclusive, interne ai vari Atenei, al fine di creare, successivamente, un vademecum volto ad amplificare e diffondere una vera e propria cultura inclusiva, con particolare riferimento al linguaggio inclusivo e libero dall'odio. Come già precedentemente detto, la scelta di analizzare il contesto universitario è dettata dalle caratteristiche che essa possiede: è un piccolo contesto da cui partire per comprendere il fenomeno complessivo, a volte causa discriminazioni e, infine, se resa inclusiva è in grado di fungere da esempio non solo agli studenti e alle studentesse, ma è in grado di trasferire e diffondere la cultura inclusiva anche a tutta la società, grazie alla Terza Missione. Difatti, le Università oggi devono esplicitare il nuovo mandato di diffusione e trasmissione dei risultati della ricerca al di fuori del contesto accademico, al fine di contribuire alla crescita sociale del territorio. Insomma, è dall'Università e nell'Università che si costruisce la società del domani. Quindi, l'intento è partire da un piccolo contesto, cioè il contesto universitario, ma la speranza è quella di raggiungere l'intera società.

#### **3.1 Introduzione del database sulle buone pratiche dell'Università**

La decisione di creare un database (visionabile integralmente nell'appendice), che include le pratiche attive e in via di sviluppo nelle varie Università, è stata presa per comprendere come e se effettivamente i vari Atenei prestano attenzione a tali pratiche, in particolar modo a quelle di tipo inclusive e libere dall'odio.

Come già precedentemente, l'idea parte e nasce grazie a due seminari tenuti all'Ateneo di Bologna, in particolare grazie al convegno tenuto il 27 settembre 2022, dove Pierluigi Musarò ha moderato e introdotto il tema: *"Università hate free: per una Università più inclusiva e rispettosa della diversità"*. Difatti, gli Atenei ospiti a tale convegno sono stati

considerati tutti per effettuare l'analisi che segue. Al seminario erano presenti le Università sottostanti, grazie alle bellissime parole spese dalle Delegate<sup>80</sup> chiamate per l'occasione:

1. Università di Bologna: Prof.ssa Fiorella Giusberti (Consigliera di Fiducia del Rettore).
2. Università di Firenze: Prof.ssa Maria Paola Monaco (Delegata della Rettrice all'inclusione e diversità).
3. Università degli studi di Milano: Prof.ssa Marilisa D'Amico (Delega alla Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti) sostituita dalla ricercatrice Nannarel Fiano.
4. Università del Salento: Prof.ssa Anna Maria Cherubini (Delegata del Rettore alle Politiche di Genere).
5. Università di Torino: Prof.ssa Marinella Belluati.
6. Università Ca' Foscari di Venezia: Prof.ssa Sara De Vido (Delegata della rettrice ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla Parità di genere).

Inoltre, i tredici Atenei, selezionati per la creazione del database, sono stati scelti in base alla collocazione geografica (Nord Italia, Centro Italia e Sud Italia) e alle dimensioni, in termini di studenti, come si evince dalla tabella sottostante.

<b>LEGENDA</b>	
<b>Numero di studenti</b>	<b>Dimensioni</b>
Da 1000 a 20.000	Piccola
Da 20.000 a 40.000	Media
Da 40.000 in poi	Grande

	<b>Università</b>	<b>Numero di studenti (s)</b>	<b>Dimensioni</b>
<b>Università del nord Italia:</b>	Alma Mater Studiorum - Bologna	81 183 s	Grande
	Università degli Studi di Torino	72 468 s	Grande
	Università degli Studi di Milano	61 627 s	Grande
	Università Ca' Foscari di Venezia	20 795 s	Media
	Università degli Studi di Ferrara	19 287 s	Piccola
<b>Università del centro Italia:</b>	Sapienza Università di Roma	100 632 s	Grande
	Università degli Studi di Firenze	52 569 s	Grande
	Università degli Studi di Perugia	23 305 s	Media
	Università di Urbino Carlo Bo	14 411 s	Piccola
<b>Università del centro Italia:</b>	Federico II - Napoli	76 384 s	Grande
	Aldo Moro - Bari	43 465 s	Grande
	Università della Calabria	26 350 s	Media
	Università del Salento	18 398 s	Piccola

*Tabella 2. Università analizzate per la creazione del database e relativa legenda.*

<sup>80</sup> In questo caso è stato utilizzato solo il termine delegate, al femminile, perché al convegno erano presenti solo delegate donne.

In ogni caso, con tale termine, si intende tutte quelle persone che affiancano il Rettore universitario nella conduzione dell'Ateneo.

Come si evince dalla tabella n.2<sup>81</sup>, sono state mappate tredici Università, tra cui cinque del nord Italia, quattro del centro Italia e quattro del sud Italia. Inoltre, ogni diversa zona geografica conta due Atenei di grandi dimensioni<sup>82</sup> (in termini di studenti), uno medio e uno piccolo; ad eccezione del nord Italia, in cui è stato analizzato un Ateneo in più rispetto alle altre per includere tutte le Università presenti al convegno *“Università hate free: per una Università più inclusiva e rispettosa della diversità”*.

L’ipotesi di partenza, infatti, è quella di riuscire a comprendere e verificare se tutti gli Atenei prestano attenzione alle pratiche inclusive e se sono presenti differenze dovute alle dimensioni dell’Università e alla sua collocazione geografica.

Per riuscire a mappare tutti gli Atenei è stata utilizzata una specifica metodologia, che verrà approfondita nel paragrafo che segue.

### **3.2 Metodologia**

Dopo aver selezionato le varie Università, in relazione alla presenza al seminario, alla dimensione e alla collocazione geografica è stato necessario trovare un metodo per riuscire ad ottenere più informazioni possibili da ogni Ateneo sulle pratiche attive e in via di attivazione.

Risulta, però, necessario precisare che il fine ultimo non era quello di comprendere tutte le pratiche interne ad ogni Ateneo, ma solo quelle di nostro interesse e relative a determinati gruppi di persone, come si evincerà nel corso di questo capitolo.

Per ogni Ateneo è stata seguita la seguente procedura. In primo luogo, le prime informazioni sono state fornite dalle pagine web delle varie Università; informazioni che sono state racchiuse in un documento word. In secondo luogo, i vari documenti sono stati inviati ai relativi Atenei e, quindi, sono stati analizzati e visionati da delegate e delegati, professori e professoresses, amministratori e amministratrici. Ovviamente, non tutti gli Atenei hanno risposto all’email, quindi non tutti i file, i quali contenevano le informazioni relative ad ogni specifico contesto accademico, sono stati visionati e/o corretti. Nello specifico:

1. Università Alma Mater Studiorum di Bologna: il file contenente tutte le informazioni raccolte dal sito di UNIBO è stato visionato dal prof. Pierluigi Musarò, relatore di

---

<sup>81</sup> I dati, in merito al n. di studenti, sono stati presi da: [https://anagrafe.miur.it/php5/home.php?&anni=2017-18&categorie=ateneo&status=iscritti&tipo\\_corso=TT&&order\\_by=i](https://anagrafe.miur.it/php5/home.php?&anni=2017-18&categorie=ateneo&status=iscritti&tipo_corso=TT&&order_by=i)

<sup>82</sup> Da ora in poi quando ci sarà un riferimento in merito alle dimensioni degli Atenei mappati, ci si riferirà all’ampiezza in termini di studenti.

questa tesi, il quale è stato cortese e tempestivo, dato che si è occupato di aggiornare il file ad ogni novità emersa all'interno del campus.

2. Università degli Studi di Torino: è stato inviato il file contenente le buone pratiche all'interno dell'Ateneo di Torino il 20 gennaio 2023, tramite e-mail alla Prof.ssa Marinella Belluati, ma non ha risposto.
3. Università degli Studi di Milano: tramite posta elettronica è stato inviato il materiale relativo all'Ateneo di Milano a Nannarel Fiano, il 18 gennaio 2023. Successivamente, la ricercatrice ha corretto il file attraverso una chiamata effettuata il 10 febbraio 2023.
4. Università Ca' Foscari di Venezia: dopo aver contattato la correlatrice di questa tesi, Sara De Vido, la professoressa si è gentilmente occupata di creare un dialogo diretto con Dario Petrantoni, tecnico amministrativo, il quale ha corretto il file contenente le informazioni relative all'Ateneo di Venezia attraverso una chiamata effettuata il 13 gennaio 2023.
5. Università degli Studi di Ferrara: tramite e-mail è stato inviato il materiale relativo all'Ateneo di Ferrara all'Ufficio *Unife inclusiva*, il 25 gennaio 2023. Successivamente, Cinzia Mancini, responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, ha corretto il file attraverso una chiamata effettuata il giorno stesso dell'invio della e-mail.
6. Sapienza Università di Roma: è stato inviato il file contenente le buone pratiche dell'Ateneo di Roma il 31 gennaio 2023, tramite e-mail, al settore *Rapporti con il pubblico (URP)*, il quale ha visionato il file e integrato le pratiche mancanti direttamente per e-mail.
7. Università degli Studi di Firenze: con l'Ateneo fiorentino la procedura è stata leggermente diversa. Difatti, è stato pianificato un incontro con la Delegata della Rettrice all'inclusione e diversità, Maria Paola Monaco, insieme al prof. Pierluigi Musarò, all'interno del Rettorato dell'Università di Firenze il 16 gennaio 2022, nel quale si è proceduto alla correzione del file, oltre che a dare vita a idee, relative alle pratiche inclusive, molto produttive.
8. Università degli Studi di Perugia: è stato inviato il file contenente le buone pratiche all'interno dell'Ateneo di Perugia il 31 gennaio 2023, tramite e-mail al servizio orientamento ed alla segreteria studenti, i quali hanno visionato il file e integrato le pratiche mancanti direttamente per e-mail.

9. Università di Urbino Carlo Bo: tramite e-mail è stato inviato il materiale relativo all'Ateneo di Urbino a Elena Viganò, il 31 gennaio 2023, la quale ha risposto, ma non ha corretto il file.
10. Università del Sud Italia: tutti gli Atenei collocati geograficamente al sud hanno ricevuto l'e-mail contenente le informazioni relative ai rispettivi contesti accademici, ma non hanno risposto.

Il tempo impiegato per questa fase della ricerca si è protratto da dicembre 2022 fino a marzo 2023.

Dopo aver acquisito tutte le informazioni necessarie, è stata effettuata l'analisi, da marzo 2023 a maggio 2023, che verrà esplicitata nel prossimo paragrafo.

### **3.3 Analisi dei vari Atenei**

Prima di entrare nel cuore dell'analisi, è necessario comprendere come è stata divisa, in maniera tale da essere visibilmente più ordinata e chiara.

Visto che le pratiche interne ad ogni Ateneo sono innumerevoli ed ammirevoli, è stato opportuno dividere le pratiche selezionate in relazione a delle categorie predefinite, ovvero: organismi e strategie per la tutela degli studenti e delle studentesse in generale; DSA e persone con disabilità; questione di genere; agevolazioni economiche; student\* che si trovano in stato di privazione della libertà; migranti e rifugiat\*; comunità LGBTQ+ o accompagnamento a chi sta facendo la transizione; sostenibilità e ambiente; temi trasversali. All'interno di ognuna di queste categorie sono state selezionate solo alcune pratiche, quelle più inclusive e lodevoli, al fine di verificarne la presenza e le differenze negli Atenei indagati e mappati.

Successivamente, tutte le categorie e le relative pratiche sono state accuratamente analizzate nei sottoparagrafi che seguono.

#### *3.3.1 Organismi e strategie per la tutela degli studenti e delle studentesse in generale*

In questo sottoparagrafo sono state prese in considerazione le molteplici pratiche che riguardano gli organismi e le strategie per la tutela degli studenti. Risulta necessario sottolineare che tutti gli Atenei possiedono servizi per il supporto psicologico agli studenti e alle studentesse, il sistema bibliotecario e museale, il servizio di tutorato alla pari, il codice etico e di comportamento dell'Ateneo ed organi che permettono di orientare gli studenti e le studentesse nella carriera e nel lavoro (Career Service e Job Placement). In particolare, degli

organismi e strategie volte a tutelare gli studenti e le studentesse, sono stati analizzati i seguenti organi e pratiche:

1. Bilancio sociale: volto a “contribuire a rendere trasparente la relazione e il senso di responsabilità che lega le varie comunità” (Alma Mater Studiorum – Bologna, 2021)<sup>83</sup>. Il bilancio viene effettuato annualmente con l’obiettivo di rendere l’Ateneo una comunità equa e inclusiva, la quale cerca di portare avanti la ricerca e la formazione continua attraverso il confronto e la collaborazione interna all’Università e con il mondo del lavoro. Non tutti gli Atenei lo chiamano nella stessa maniera, ad esempio, l’Università Ca’ Foscari di Venezia lo definisce “bilancio di sostenibilità”. In ogni caso, tali bilanci sono fondamentali per verificare e comprendere la struttura, gli organi e le pratiche che vengono messe in atto da ogni Ateneo.
2. Delegato del rettore: sono delle persone che elaborano proposte e promuovono iniziative nelle materie oggetto di delega. Dato che tutti gli Atenei hanno diverse figure di delega, ad eccezione dell’Università di Firenze che riunisce tutte le deleghe in una sola persona, è stato necessario analizzare e comprendere quali Atenei, tra quelli indagati, possiede delegato specifici in tema di inclusione e diversità.
3. Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG: purché tutti gli Atenei mappati possiedano tale organo è stato necessario analizzarlo perché promuove molte iniziative e pratiche relative all’inclusione e, nella maggior parte dei casi, tale comitato si impegna a diffondere linee guida per l’utilizzo del linguaggio inclusivo, con particolare riferimento al linguaggio di genere. Il CUG è stato istituito dalla Legge n.183/2010 ed opera per assicurare pari opportunità di genere, consentono di presidiare ogni forma di discriminazione e di violenza e promuovono azioni positive, volte ad assicurare il benessere all’interno del contesto accademico. I compiti del CUG emergono chiaramente dal sito dell’Università di Milano, la quale sottolinea che tale organo deve svolgere cinque compiti principali:

- “1. Favorire le uguaglianze di trattamento e rimuovere le disuguaglianze, per creare condizioni di pari opportunità in Ateneo
2. Prevenire discriminazioni dirette o indirette, dovute a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua
3. Contrastare qualsiasi tipo di comportamento aggressivo o vessatorio e ogni forma di violenza morale o psicologica verificando condizioni, fattori organizzativi e fenomeni che li possono generare

---

<sup>83</sup> <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-sociale/bilancio-sociale>

4. impedire qualsiasi episodio di mobbing, promuovendo codici di condotta e azioni per prevenire, arginare e analizzare il fenomeno
5. intervenire nelle sedi competenti per porre rimedio a specifici casi segnalati” (Università degli studi di Milano, n.d.)<sup>84</sup>.

Dato che emerge che il CUG si deve occupare non solo del tema dell’inclusione, ma anche delle questioni legate al lavoro (es. mobbing), è necessario mettere in luce che, di recente, il CUG dell’Ateneo bolognese ha diffuso un piccolo dizionario sullo stress e gli aspetti psicosociali del lavoro<sup>85</sup>.

4. Consigliera/e di fiducia: anche questa figura è presente in tutti gli Atenei, ma è stato opportuno analizzarla perché si occupa di risolvere tutti i casi di discriminazione. Infatti, l’Università di Bologna sottolinea che tale figura “è chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere casi di discriminazione, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, mobbing e straining, che hanno luogo nell’ambiente di lavoro, studio e ricerca, portati alla sua attenzione” (Alma Mater Studiorum – Bologna, n.d.)<sup>86</sup>.
5. Garante degli Studenti: è una figura che ha il compito di ricevere segnalazioni in merito alla limitazione/restrizioni dei diritti degli studenti. Oltre a tale figura, l’Università Ca’ Foscari di Venezia ha istituito la Difensora della componente studentesca: “è un’avvocata a disposizione di studenti e studentesse [...] a titolo gratuito, per fornire assistenza nell’esercizio dei loro diritti e per ricevere eventuali reclami o doglianze nel rispetto del diritto all’anonimato” (Università Ca’ Foscari di Venezia, n.d.)<sup>87</sup>.
6. Portale di Ateneo per presentare i servizi relativi all’inclusione e alle pari opportunità.
7. Centri di ricerca: ovviamente, in questo caso si farà riferimento alle ricerche rivolte al tema dell’inclusione e della non discriminazione.
8. Linee guida e codici volti a diffondere la cultura e il linguaggio di tipo inclusivo e non discriminatorio: in questo caso verranno prese in considerazione solo le linee guida che fanno riferimento a tutte le forme di discriminazione, non quelle che

---

<sup>84</sup><https://www.unimi.it/it/ateneo/governance-e-linee-strategiche/organi-di-governo/comitato-unico-di-garanzia>

<sup>85</sup> Il piccolo dizionario sullo stress e gli aspetti psicosociali del lavoro può essere visionato integralmente nella pagina web dell’Università di Bologna.

<sup>86</sup> <https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/consigliere-di-fiducia-consigliera-di-fiducia>

<sup>87</sup> [https://www.unive.it/pag/fileadmin/user\\_upload/comunicazione/sostenibile/doc/BILANCI\\_SOST/2021/\\_bilancio\\_sostenibilita\\_2021\\_web\\_.pdf](https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/BILANCI_SOST/2021/_bilancio_sostenibilita_2021_web_.pdf)

riguardano solo una categoria specifica (es. solo donne), perché tali categorie verranno analizzate successivamente.

9. Organi e spazi rivolti all'inclusione e alla non discriminazione: anche in questo caso verranno prese in considerazione solo gli spazi ed organi che si riferiscono a tutte le forme di discriminazione, non quelle che riguardano solo una categoria specifica.

Successivamente, tali organismi e strategie volte a tutelare gli studenti e le studentesse sono visionate e analizzate nei vari Atenei ed emergono svariate differenze, come si evince dalla tabella sottostante.

		P R A T I C H E								
		Bilancio sociale	Delegato del rettore	CUG	Consigliera di fiducia	Garante degli Studenti	Portale di Ateneo inclusione	Centri di ricerca inclusione	Linee guida inclusione	Organi e spazi per inclusione
U N I V E R S I T A'	Alma Mater Studiorum - Bologna	Red	Red	Red	Red	Red	Purple	Green	White	Red
	Università degli Studi di Torino	Red	Red	Red	Red	White	Purple	White	White	White
	Università degli Studi di Milano	Red	Red	Red	Red	Red	White	Red	White	White
	Università Ca' Foscari di Venezia	Red	White	Red	Red	Red	Purple	White	White	Red
	Università degli Studi di Ferrara	Red	Red	Red	Red	White	Purple	White	White	Purple
	Sapienza - Università di Roma	Red	White	Red	Red	Red	Purple	White	White	Red
	Università degli Studi di Firenze	Red	Red	Red	Red	Red	Purple	White	Green	Red
	Università degli Studi di Perugia	Red	White	Red	Red	White	White	Red	White	Purple
	Università di Urbino Carlo Bo	White	Red	Red	Red	White	White	White	White	Red
	Federico II - Università di Napoli	Red	White	Red	Red	White	Purple	White	White	Red
	Aldo Moro - Università di Bari	Red	White	Red	Red	Red	White	White	White	White
	Università della Calabria	White	Red	Red	Red	White	White	White	Green	Purple
	Università del Salento	White	White	Red	Red	Red	Purple	White	White	Purple

Tabella 3. Organismi e strategie per la tutela degli studenti e delle studentesse in generale, con particolare riferimento alle pratiche inerenti all'inclusione

Prima di analizzare la tabella n.3, però, è necessario spiegare la legenda (tabella n.4), per comprendere come è stata creata la tabella soprastante, anche perché per tutte le tabelle che verranno presentate nel corso di questi sottoparagrafi sarà applicata la seguente legenda.

**LEGENDA**

Pratiche:	Colori
Attive obbligatorie	Red
Attive facoltative	Purple
Previste, ma non ancora attive	Green

Tabella 4. Legenda della tabella sulle pratiche interne alle Università mappate

Difatti, le pratiche attive di tipo obbligatorie, le quali sono tutte quelle pratiche e organi previsti per legge o da altre disposizioni normative (ad esempio i codici e statuti interni ad ogni Ateneo), verranno presentate con il colore rosso. Proprio perché possono essere pratiche, figure o organi previsti dai Codici di Ateneo possono essere considerate obbligatorie per un'Università, ma non per un'altra. Invece, le pratiche attive di tipo facoltativo, quindi non previste per legge, ma applicate grazie alla volontà dell'Università stessa, verranno presentate con il colore viola. Infine, le pratiche non ancora attive, ma previste dai vari Atenei nei bilanci sociali, nei piani dell'azioni positive presentato dal CUG o nel Gender Equality Plan, verranno presentate con il colore verde.

In ogni caso, tornando alla descrizione della tabella n.3, dalla mappatura effettuata nei vari Atenei emergono diversi aspetti rilevanti:

1. Anche se il bilancio sociale è piuttosto importante per l'Università stessa, non tutti i contesti accademici ne sono muniti: si può annoverare delle differenze derivanti dalla collocazione geografica, dato che gli Atenei del nord e del centro Italia possiedono tale documento, mentre non tutti i contesti accademici del sud Italia lo dispongono. In realtà, emerge che tutti gli Atenei che attualmente non hanno aggiornato il bilancio sociale, in precedenza lo possedevano (ad esempio l'Università di Urbino non aggiorna tale bilancio dal 2017).
2. Come precedentemente detto, in questa analisi sono state prese in considerazione solo i/le Delegato del rettore che si occupano dell'inclusione e della diversità: emerge che non tutti gli Atenei hanno previsto figure di delega specifiche per il tema trattato (i nominativi specifici delle deleghe in tema inclusione per ogni Ateneo possono essere visionati in appendice); però, non emergono grandi differenze in relazione alla collocazione geografica e alla dimensione delle varie Università mappate. Si giunge alla stessa conclusione anche per quanto riguarda la figura del Garante degli Studenti.
3. Come si evince dalla tabella n.3, tutti gli Atenei sono muniti del CUG e della Consigliera di fiducia: questo aspetto fa comprendere che tutte le Università hanno una forte presa di coscienza sull'importanza, emersa negli ultimi anni, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e sulla necessità di approfondire il tema dell'inclusione.
4. Inoltre, risulta fondamentale sottolineare che poco più della metà (7 su 13) degli Atenei mappati, ha predisposto un portale specifico per l'inclusione. Tra i portali più affascinanti è doveroso citare il Portale "*Policy e servizi per l'inclusione*" della Sapienza (Università di Roma) e il portale "*SInAPSi (AntiDiscriminazione e Cultura*

delle Differenze)” dell’Università degli Studi di Napoli Federico II. Anche in questo caso, però, non emergono molte differenze in relazione alla dimensione e alla collocazione geografica dei vari Atenei.

5. Solo tre Atenei su 13 possiedono dei centri di ricerca sul tema inclusione: questo aspetto fa comprendere quanto ancora ci sia necessità di diffondere l’importanza del tema. Tra le più ammirevoli è doveroso citare il centro per la ricerca *HUMAN HALL* dell’Università degli studi di Milano. Tale centro di eccellenza per la ricerca promuove azioni concrete per favorire l’inclusione. Infatti, Marilisa D’Amico, prorettrice alla Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti, sostiene:

"Human Hall è il primo hub scientifico che mette al centro parità e diritti: uno spazio fisico e virtuale volto a sviluppare progetti di inclusione sociale, in collaborazione con il mondo delle imprese, con le istituzioni e con le associazioni del terzo settore. Diciassette progetti su tematiche diverse - dai diritti degli stranieri, delle donne, delle persone con disabilità, allo studio di strumenti per rendere imprese e algoritmi inclusivi e sostenibili - promossi da team di ricerca interdisciplinari e di altissimo livello, che lavorano ormai da anni su questi temi" (Università degli Studi di Milano, n.d.)<sup>88</sup>.

Da tale citazione, inoltre, emerge l’impegno di tale Ateneo nel promuovere la Terza Missione dell’Università.

6. Anche per quanto riguarda gli organi e gli spazi relativi all’inclusione, non emergono grandi differenze in relazione alla dimensione e alla collocazione geografica dei vari Atenei. Risulta, però, necessario sottolineare che anche in questo caso sono stati presi in considerazione solo gli organi e gli spazi inclusivi che comprendono tutti gli individui; quindi, non sono stati analizzati quelli che fanno riferimento esclusivamente ad un solo gruppo di persone, come ad esempio le pagine web degli Atenei che trattano i servizi inerenti solo ai DSA o al genere.

Tra gli spazi inclusivi più ammirevoli è doveroso citare lo “*Spazio Inclusione*” dell’Università di Firenze e di Ferrara. Invece, tra gli organi più lodevoli è opportuno citare il Gruppo di lavoro su Equità, Inclusione e Diversità dell’Università di Bologna, il Settore inclusione (ADiSS) dell’Università Ca’ Foscari di Venezia, il Comitato tecnico scientifico sulla diversità e inclusione dell’Università di Roma, l’Ufficio inclusione e diritto allo studio dell’Università di Urbino e il TEAM EOS dell’Università del Salento.

---

<sup>88</sup> <https://lastatalenews.unimi.it/human-hall-ricerca-servizio-dellinclusione>

7. Infine, l'aspetto più rilevante emerso dalla ricerca è che nessun Ateneo, tra quelli che sono stati indagati, possiede delle linee guida sul linguaggio inclusivo (solo l'Università di Firenze e della Calabria hanno pensato di crearle, ma ancora non sono state redatte). Risulta, però, opportuno specificare che con tali linee guida ci si riferisce solo a quelle che prendono in considerazione tutti i gruppi di individui, quindi delle linee guida generiche in relazione al tema inclusione. Infatti, molti Atenei mettono a disposizione linee guida per il linguaggio di genere, prendendo, quindi, in considerazione solo la questione del genere, ma nessuno ha creato delle linee guida che comprendano tutti i gruppi di individui e tutte le forme di discriminazione dovute dal genere, orientamento sessuale, status, disabilità, ecc... Si pensi, ad esempio, alla guida sul linguaggio inclusivo fornita da Oxfam<sup>89</sup> che include tutti gli individui e tutte le forme di discriminazione, visionabile al link fornito in nota a piè di pagina<sup>90</sup>.

In conclusione, emerge che, per quanto riguarda gli organismi e le strategie per la tutela degli studenti e delle studentesse in generale, gli Atenei offrono servizi diversificati e differenti tra i vari contesti accademici, però, non sono presenti delle grandi differenze, in relazione alla collocazione geografica e alla dimensione, tra gli Atenei indagati.

Inoltre, emerge una diffusa presa di coscienza sull'importanza del contrasto ad ogni forma di discriminazione e sulla necessità di approfondire il tema dell'inclusione, ma appare evidente che, ancora, molti Atenei devono lavorare molto per mettere in atto ciò che si propongono. Questo aspetto si evince soprattutto dalla mancata attuazione della figura del/lla Garante degli studenti, dei centri di ricerca sull'inclusione, dei portali di Ateneo in tema inclusione e delle linee guida per il linguaggio inclusivo; un linguaggio che non deve prestare attenzione solo alla questione di genere, ma deve prendere necessariamente in considerazione anche tutti gli altri gruppi e categorie che verranno analizzate nel corso dei seguenti sottoparagrafi (genere, disabilità, DSA, migranti, rifugiati, persone con differenti identità e orientamenti sessuali, carcerati e via dicendo). Difatti, sono proprio le linee guida volte all'utilizzo del linguaggio inclusivo (vademecum) che questa tesi si propone di creare, al fine di diffondere una cultura non discriminatoria in tutti i contesti accademici.

---

<sup>89</sup> Oxfam (per esteso: Oxford Committee for Famine Relief) è una confederazione internazionale di organizzazioni no-profit che si occupa di sviluppare programmi di sviluppo, interventi di emergenza e campagne di opinione e sensibilizzazione con l'obiettivo di ridurre la fame nel mondo.

<sup>90</sup><https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621487/gd-inclusive-language-guide-130323-en.pdf;jsessionid=C83103A1D0B8CE49A717A8A1F53A5A89?sequence=4>

### 3.3.2 DSA e persone con disabilità

In questo sottoparagrafo verranno prese in considerazione gli organi e le pratiche che riguardano due categorie specifiche di soggetti, cioè i DSA e le persone con disabilità.

Prima di entrare nell'analisi di tali pratiche è fondamentale sottolineare che questi due gruppi sono completamente diversi tra loro, ognuno dei quali ha le sue specifiche esigenze, difficoltà e bisogni; proprio per questo sarebbe opportuno analizzarle in maniera distinta, però sono state indagate congiuntamente perché molti Atenei erroneamente non fanno questa distinzione (in genere forniscono una pagina web iniziale unendo DSA e persone con disabilità, ma poi spiegano i servizi in maniera distinta). Per comprendere il motivo per cui sarebbe opportuno dividere in due categorie differenti questi gruppi, è necessario definirle: quando si parla di Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) si fa riferimento a tutte quelle persone che, purché abbiano capacità cognitive e quoziente intellettivo adeguati all'età, apprendono con estrema difficoltà e a ritmo più lento rispetto ai coetanei. Infatti, secondo l'Associazione Italiana Dislessia (AID), i DSA sono disturbi del neuro-sviluppo che riguardano la capacità di leggere (detta dislessia), scrivere (disortografia e disgrafia) e calcolare (discalculia) in modo corretto e fluente e che si manifestano con l'inizio della scolarizzazione.

Invece, quando si parla di persone con disabilità, secondo la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ci si riferisce a “coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di uguaglianza con gli altri” (Commissione europea, n.d.)<sup>91</sup>.

Dalle due definizioni fornite si comprende che è inopportuno ed erroneo non diversificare queste due categorie, anche perché i servizi e i bisogni di tali persone sono completamente differenti.

Tornando alla mappatura dei 13 Atenei si evince che tutti hanno un Ufficio specifico che si occupa di tali problematiche, che tutti possiedono strutture idonee (es. rampe ed ascensori) per permettere l'accesso all'Ateneo alle persone con disabilità e che tutte forniscono strumenti pedagogici idonei ad aiutare e a favorire l'apprendimento dei DSA. Difatti, questi tre aspetti non sono stati presi in considerazione nell'analisi che segue. In sostanza, in questo caso, è stato necessario analizzare gli organi e le pratiche nel dettaglio; infatti, sono stati indagati i seguenti aspetti, come si evince dalla tabella n.5: chi separa DSA e persone con

---

<sup>91</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=1137>

disabilità nelle pagine web degli Atenei (come già precedentemente detto, in genere, forniscono una pagina web iniziale unendo DSA e persone con disabilità, ma poi esplicitano i servizi in maniera distinta; quindi, in questo caso, verranno prese in considerazione quelle pagine che fin da subito applicano tale distinzione); Delegata del Rettore per inclusione DSA e persone con disabilità (i nominativi specifici delle deleghe possono essere visionati in appendice); servizio di consulenza psicologica specifica al Servizio dei DSA e delle persone con disabilità; servizi per DSA (verranno analizzati solo specifiche pratiche, cioè il prestito di libri o agevolazioni dalla biblioteca di Ateneo o materiale didattico in pdf); servizi per i non vedenti (verrà analizzata esclusivamente la possibilità di lettura delle pagine web dell'Ateneo); servizi per persone con disabilità (verranno prese in considerazione solo due pratiche, cioè le agevolazioni per i trasporti pubblici e/o accompagnamento per persone con disabilità); infine, i progetti ammirevoli.

		P R A T I C H E					
		Divisione DSA e persone con disabilità	Delegata del rettore	Consulenza psicologica	Servizi per DSA	Servizi per i non vedenti	Servizi per persone con disabilità
U N I V E R S I T À	Alma Mater Studiorum - Bologna						
	Università degli Studi di Torino						
	Università degli Studi di Milano						
	Università Ca' Foscari di Venezia						
	Università degli Studi di Ferrara						
	Sapienza - Università di Roma						
	Università degli Studi di Firenze						
	Università degli Studi di Perugia						
	Università di Urbino Carlo Bo						
	Federico II - Università di Napoli						
	Aldo Moro - Università di Bari						
	Università della Calabria						
	Università del Salento						

Tabella 5. Pratiche e organi per studenti DSA e con disabilità

Prima di analizzare la tabella n.5, è doveroso sottolineare che, in realtà, le pratiche proposte dai vari Atenei in merito ai DSA e alle persone con disabilità sono veramente tante ed ammirevoli; per questo è stato necessario prenderne in considerazione solo alcune nello specifico. Probabilmente le innumerevoli pratiche dipendono anche dal fatto che è molto tempo che i DSA e i disabili vengono studiati; quindi, hanno avuto anche molto tempo per pensare a metodi per includerli. In ogni caso, dalla tabella n.5 emergono svariati aspetti rilevanti:

1. Solo 4 su 13 Università prestano attenzione a dividere i DSA e le persone con disabilità nelle pagine web degli Atenei: tra cui 3 contesti accademici sono di grandi dimensioni (Università di Torino, di Roma e di Napoli) e solo una è di piccole dimensioni (Università di Urbino). Dato il numero ridotto del campione preso in considerazione, non si può sostenere che la maggiore attenzione a tale divisione dipenda dalle dimensioni dei vari Atenei, però è opportuno metterlo in luce. Inoltre, dal numero ridotto di Atenei che dividono queste due categorie di soggetti si può affermare che i vari contesti accademici non comprendano fino in fondo quanto questa associazione tra DSA e persone con disabilità sia deleteria. In particolare, uno studente o una studentessa DSA, che ha combattuto e combatte contro lo stereotipo diffuso (molte persone pensano che i DSA siano persone con disabilità), non si sente incluso nel momento in cui si trova a visionare i servizi che gli/le sono offerti dall'Ateneo attraverso una pagina web che non divide opportunamente i DSA e le persone con disabilità.
2. Quasi tutti gli Atenei possiedono Delegato del Rettore specifici e la maggior parte offre il servizio di consulenza psicologica per questi due gruppi di persone. Questo aspetto fa comprendere che tali questioni sono studiate da tempo e, quindi, i vari contesti accademici hanno avuto modo di mettere in atto molte pratiche inclusive nei confronti dei DSA e delle persone con disabilità.
3. In merito ai servizi messi in atto per i DSA sono state prese in considerazione, come già precedentemente detto, solo due tipi di pratiche, cioè il prestito di libri o agevolazioni dalla biblioteca di Ateneo o materiale didattico in pdf.

Dalla tabella n.5 di evince che quasi tutti gli Atenei mettono a disposizione tali servizi e non si annoverano grandi differenze in relazione alla dimensione e alla collocazione geografica delle Università indagate. Si giunge alla medesima conclusione anche per i servizi offerti per le persone con disabilità; è fondamentale ribadire che anche in

questo caso sono stati analizzati solo i servizi di accompagnamento per persone con disabilità e le agevolazioni per i trasporti pubblici.

4. Solo l'Università degli Studi di Torino presta attenzione a mettere a disposizione la lettura automatica della pagina web dell'Ateneo, attraverso il pulsante "Ascolta", per le persone non vedenti. Anche in questo caso, i servizi per le persone non vedenti offerti dai vari contesti accademici sono abbondanti, ma è stato necessario analizzare solo questo servizio per vedere quali Atenei prestano attenzione anche ai minimi dettagli.
5. Purché ogni Ateneo sia attivo in una serie di progetti per persone con disabilità e DSA, è stato opportuno analizzare i progetti più ammirevoli. Difatti, è doveroso citare il progetto *Enjoy the difference*, il quale promuove la convivenza tra pari (studenti e studenti con disabilità) e incentiva il cambiamento culturale nel modo di vedere la diversità, dell'Università degli Studi di Torino; il progetto per l'abbattimento delle barriere architettoniche dell'Università degli studi di Ferrara; il progetto *ABACO per l'Abbattimento delle BARriere Comunicative* dell'Università degli Studi di Perugia; il progetto *BSPORT+* e il progetto *Rotte Variabili* dell'Università di Napoli e dell'Università di Bari, i quali mirano a coinvolgere le persone con disabilità nell'attività sportiva; il progetto *Impiegabili* dell'Università del Salento, il quale mira a supportare i DSA, le persone con disabilità e tutti gli altri studenti attraverso lo sviluppo della consapevolezza di sé, del proprio funzionamento neuropsicologico, delle proprie competenze emotive e comunicative al fine di orientare la ricerca di un impiego professionale; infine, il progetto *crowdmapping*, attraverso il quale viene effettuata la "mappatura delle strutture dell'Ateneo fiorentino - realizzata con la partecipazione diretta dei soggetti fruitori - che permetterà agli studenti di informarsi sull'accessibilità delle sedi, grazie all'integrazione di Kimap, App gratuita della startup Kinoa che facilita la mobilità di persone con disabilità" (Università degli Studi di Firenze, n.d.)<sup>92</sup>.

In conclusione, dall'analisi effettuata emerge che non sono presenti grandi differenze in relazione alla dimensione e alla collocazione geografica dei vari Atenei.

Inoltre, si può sostenere che tutti gli Atenei sono particolarmente attenti ai servizi offerti alle persone con disabilità e ai DSA; probabilmente perché sono due gruppi di persone che da tempo sono al centro del dibattito e, quindi, i vari contesti accademici hanno avuto modo di

---

<sup>92</sup> <https://www.unifi.it/art-6288-a-brunelleschi-una-targa-in-ricordo-di-niccolo-bizzarri.html>

mettere in atto svariate pratiche inclusive nei loro confronti. Però, non prestano attenzione agli aspetti di dettaglio come a mettere a disposizione la lettura automatica per i non vedenti e alla separazione dei DSA e delle persone con disabilità nelle pagine web degli Atenei. Infine, nessun Ateneo mette a disposizione delle linee guida per il linguaggio inclusivo per le persone con disabilità, le quali, spesso, direttamente e indirettamente, sono vittime di hate speech.

### 3.3.3 *Questione di genere*

In questo sottoparagrafo verrà presa in considerazione la questione di genere, ovvero le enormi differenze tra uomini e donne. Attualmente, tale questione è al centro del dibattito; infatti, assume sempre più rilevanza la rivendicazione di ciò che dovrebbe essere naturale e legittimo per le donne, ovvero parità di diritti e opportunità. Proprio per questo motivo è stato opportuno effettuare un'analisi più dettagliata rispetto alle altre.

Risulta, però, necessario sottolineare che non è stato possibile analizzare tutto lo scibile delle pratiche dei vari Atenei indagati. Difatti, purché tutti gli Atenei effettuino il bilancio di genere<sup>93</sup>, organizzino vari eventi o convegni e mettano in atto svariati servizi in relazione al tema, è stato opportuno analizzare solo alcune pratiche e organi nello specifico, che possono essere visionate nel dettaglio in appendice; ovvero:

1. Piano di Eguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP): purché tutte le comunità universitarie possedano tale piano è stato necessario prenderlo in considerazione perché è stato adottato per rispondere al quinto<sup>94</sup> dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile previsto dall'agenda 2030 delle Nazioni Unite. Esso è uno strumento volto alla riduzione e all'eliminazione dei disequilibri di genere e mira a valorizzare tutte le diversità. Difatti, "la Commissione Europea definisce il GEP quale piano strategico volto a: condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare i bias di genere; identificare e implementare strategie innovative volte a correggere i bias di genere; definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite specifici indicatori" (Università Ca' Foscari di Venezia, 2022)<sup>95</sup>. Proprio perché all'interno di ogni GEP, redatto dai vari contesti accademici, è

---

<sup>93</sup> Il bilancio di genere è uno strumento volto ad implementare la trasparenza, dentro il contesto accademico, sul bilancio e sull'impatto su donne e uomini.

<sup>94</sup> Il quinto obiettivo dell'ONU, come già precedentemente detto, consiste nel raggiungere l'eguaglianza di genere e l'emancipazione femminile.

<sup>95</sup>[https://www.unive.it/pag/fileadmin/user\\_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Inclusione/Gender\\_Equality\\_Plan\\_CF\\_ENG.pdf](https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Inclusione/Gender_Equality_Plan_CF_ENG.pdf)

possibile visionare tutte le pratiche e le strategie applicate da ogni Ateneo è stato indispensabile analizzarli tutti.

2. Delegato del rettore: in questo caso verranno analizzate solo le deleghe specifiche in relazione alla questione di genere (i nominativi assegnati da ogni Ateneo possono essere visionati direttamente in appendice).
3. Sportelli o altri organi antiviolenza.
4. Codici di comportamento o regolamenti per la prevenzione delle molestie morali o sessuali: sia i codici che gli sportelli (punto tre) sono fondamentali all'interno di ogni Ateneo perché, purché nel senso comune si sia diffusa l'utopia che dentro le Università non sono presenti casi di violenza, in realtà, anche i contesti accademici non sono liberi e scevri dalla brutalità e dalla crudeltà di questo tipo di violenza. Proprio per questo motivo è stato opportuno prenderli in considerazione, infatti, successivamente, verrà effettuata una dettagliata analisi.
5. Linee guida per il linguaggio di genere o per il superamento dell'asimmetria di genere nei vari contesti accademici.
6. Premi di laurea o borse di studio sui temi legati al genere.
7. Asilo nido, spazio fasciatoio o sale allattamento/cambio: è stato indispensabile prendere in considerazione tali spazi perché nei vari contesti accademici sono presenti alcuni studenti padri e molte studentesse madri, per cui è di fondamentale rilevanza analizzare tutti i servizi volti ad includerli ed a garantire il diritto allo studio di tali persone.
8. Distributori automatici dei prodotti mestruali a prezzi controllati: purché i distributori possano essere considerati una pratica di dettaglio, in realtà, assume particolare rilevanza nel momento in cui si prende in considerazione la disparità di costi che le donne devono quotidianamente sostenere rispetto agli uomini.
9. Progetti ammirevoli.

Tutte queste pratiche sono state prese in considerazione per la creazione della tabella n.6, la quale verrà largamente analizzata successivamente.

		P R A T I C H E								
		GEP	Delegato del rettore	Sportelli o organi anti violenza	Codici o regolamenti contro le molestie	Linee guida di genere	Premi di laurea o borse di studio	Asili nidi o spazi Child Friendly	Distributori automatici prodotti mensurali	Progetti ammirevoli
U N I V E R S I T A'	Alma Mater Studiorum - Bologna									
	Università degli Studi di Torino									
	Università degli Studi di Milano									
	Università Ca' Foscari di Venezia									
	Università degli Studi di Ferrara									
	Sapienza - Università di Roma									
	Università degli Studi di Firenze									
	Università degli Studi di Perugia									
	Università di Urbino Carlo Bo									
	Federico II - Università di Napoli									
	Aldo Moro - Università di Bari									
	Università della Calabria									
	Università del Salento									

Tabella 6. Organi e pratiche relativi alla questione di genere.

Come già precedentemente detto, la questione di genere, ad oggi, è al centro del dibattito; per cui, come si evince dalla tabella n.6, i vari contesti accademici si impegnano a promuovere molte pratiche relative al tema e possiedono svariati organi volti ad eliminare le differenze di genere e alla tutela delle donne; però emergono, comunque, svariate differenze tra le varie Università mappate:

1. Come già precedentemente annunciato, tutti gli Atenei indagati redigono il Piano di Eguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) e quasi tutti (9 su 13 contesti accademici) possiedono un/una Delegato del rettore specifica per la questione di genere. Difatti, questi due aspetti fanno comprendere quanto rilevanza assume la questione di genere nel dibattito emergente. Risulta, però, doveroso sottolineare che tutti gli Atenei nel GEP danno particolare importanza all'adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna al fine di promuovere l'uguaglianza, la consapevolezza e l'inclusività. In particolare, è

necessario conferire una nota di merito all'Università Ca' Foscari di Venezia, la quale “nell'elaborare il Piano, si è concentrata sul tema della differenza e della discriminazione – non solo la discriminazione basata sul genere, ma anche la discriminazione legata alle caratteristiche intersezionali che possono influenzare la comunità universitaria. Si tratta di un primo passo verso lo sviluppo di altri processi partecipativi che possano portare alla creazione di un ambiente universitario sempre più inclusivo” (*Ibidem*). Sostanzialmente, l'Ateneo di Venezia, si concentra su tutti i tipi di discriminazione, abbracciando le differenze. Infatti, già dall'introduzione del GEP, si nota come l'Ateneo miri a diffondere la consapevolezza e l'importanza di riconoscere le differenze e adottare azioni positive per ottenere parità e uguaglianza di fatto (sostanziale). L'Ateneo applica un approccio attento alle differenze con l'obiettivo di creare un ambiente universitario inclusivo.

2. In relazione agli Sportelli o agli altri organi antiviolenza e ai Codici di comportamento o regolamenti per la prevenzione delle molestie morali o sessuali emerge che le Università del centro Italia prestano meno attenzione alla violenza di genere dato che, ad eccezione della Sapienza di Roma, gli Atenei indagati collocati al centro Italia possiedono gli sportelli o i codici, nessuna li possiede entrambi. Non emergono grandi differenze in relazione alle dimensioni dell'Ateneo. In ogni caso, la tutela e la prevenzione delle violenze sessuali assumono sempre più rilevanza, dato che anche il contesto universitario non è esente da tali violenze. Difatti, sono innumerevoli i casi di molestie sessuali e morali all'interno delle Università: ad esempio il tecnico di laboratorio all'Università di Napoli (Federico II), il quale “è stato sottoposto agli arresti domiciliari con l'accusa di aver abusato sessualmente di sei studentesse nei locali dell'ateneo” (Berlin, 2022)<sup>96</sup>; oppure il caso delle studentesse dell'Ateneo bolognese, le quali sono state molestate verbalmente, moralmente e fisicamente da un professore universitario. In questo specifico caso le studentesse si sono rivolte allo sportello *Mala consilia* e l'Ateneo di Bologna ha tempestivamente segnalato il fatto alla Procura e allontanato il dipendente, mostrando, così, il suo impegno al contrasto di ogni forma di violenza di genere. Difatti, l'Ateneo bolognese ha istituito diversi sportelli antiviolenza, aperti non solo alla collettività studentesca, ma a tutta la comunità. Tra gli sportelli più interessanti è opportuno annoverare lo sportello “*Mala Consilia*” perché, tale sportello

---

<sup>96</sup> <https://thevision.com/attualita/molestie-universita/>

istituzionale contro la violenza di genere, nasce da un'associazione di studenti, infatti, è anche un punto informativo tra pari sul benessere psicologico e sessuale.

3. Emergono alcune differenze, in relazione alla collocazione geografica, tra gli Atenei indagati in relazione alle linee guida per il linguaggio di genere o per il superamento dell'asimmetria di genere nei vari contesti accademici. Difatti, tutti gli Atenei del nord Italia hanno redatto tali linee guida; solo l'Università di Roma collocata al centro Italia ha messo a disposizione tali linee guida, ma altri due contesti accademici (Università di Firenze e di Urbino) del centro prevedono di metterle in atto; infine, tra le Università del sud Italia solo l'Ateneo di Bari non ha redatto tali linee guida ma prevede di metterle a disposizione. Non emergono grandi differenze in relazione alla dimensione dei vari Atenei. In ogni caso, tale aspetto fa comprendere che i vari contesti accademici acquisiscono sempre più consapevolezza in merito all'importanza dell'emancipazione femminile, alla parità di genere e all'uso di un linguaggio corretto, libero dalle discriminazioni e scevro d'odio. Dato che ogni Ateneo crea le sue linee guida, anche se sarebbe opportuno crearne una uguale per tutti i contesti accademici, è impossibile prenderle in considerazione tutte; per cui è opportuno esplicitare solo quelle più interessanti:

- le linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale, volto a valorizzare l'uso di un linguaggio idoneo al fine di evitare discriminazioni di genere, dell'Università di Bologna e di Milano.

- le linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna, di Roma e di Torino.

- il vademecum per il linguaggio di genere dell'Università degli Studi di Milano attraverso il quale, l'Ateneo, cerca di promuovere l'utilizzo della lingua più consapevole e inclusiva, libero da stereotipi e pregiudizi, alla luce della consapevolezza che il linguaggio costituisce esso stesso veicolo di discriminazione e di forme di violenza verbale. Tale vademecum è molto interessante per cui è opportuno fornire il link<sup>97</sup> nelle note a piè di pagina, per far sì che tutti possano leggerle e prendere ispirazione.

- Molti Atenei, ad esempio quello di Ferrara e di Roma, adottano le linee guida proposte dal MIUR.

---

<sup>97</sup>[https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-12/Vademecumlinguaggio%20di%20genere\\_Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-12/Vademecumlinguaggio%20di%20genere_Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf)

4. Per quanto riguarda i premi di laurea o borse di studio sui temi legati al genere è stata effettuata un'ulteriore analisi per comprendere la quantità, in termini di soldi, delle agevolazioni economiche messe a disposizione in ogni Ateneo indagato. Come si evince dalla tabella n.6, non tutti gli Atenei indagati mettono a disposizione tali premi, quindi, verranno analizzati solo i contesti accademici che le distribuiscono, come si evince dalla tabella sottostante. Risulta necessario precisare che i premi di laurea hanno una data di scadenza; quindi, sono stati presi in considerazione solo quelli che sono attualmente (1° aprile 2023) attivi. Difatti, c'è la possibilità che verranno attivati bandi futuri legati a questo tema o che erano attivi prima della presente analisi.

Università	Nome del premio	Scadenza del bando di concorso	Numero di premi assegnati	Premi in €
Alma Mater Studiorum - Bologna	CUG - Alma Mater Studiorum	27-apr-23	3 premi	1.000 € ciascuno
Università degli Studi di Torino	Elena Lucrezia Cornaro Piscopia	01-apr-23	1 premio	5.000 €
Università Ca' Foscari di Venezia	Fondazione Aifos	31-ott-23	10 premi	500 € ciascuno
Federico II - Napoli	Amazon Women in Innovation Bursary	04-apr-23	1 premio	6.000 €
Università del Salento	L'Oréal Italia per le Donne e la Scienza	23-ott-23	6 premi	20.000 € ciascuno

*Tabella 7. Premi di laurea, in relazione alle tematiche di genere, assegnati dai vari Atenei indagati.*

Come si evince dalla tabella n.7 non sono molte le Università che attualmente offrono dei premi di laurea legati al tema di genere. Però, è necessario considerare che i premi di laurea e le borse di studio offerte da tutti i contesti accademici sono veramente tante e per le tematiche più disparate. Questo aspetto permette di comprendere l'effettiva capacità economica dei vari Atenei e, dato che molti premi di laurea sono assegnati da associazione e enti esterni ai contesti accademici, si può dedurre che progressivamente viene sempre più valorizzata la Terza Missione dell'Università; infatti, la comunità accademica riversa la propria conoscenza all'esterno delle mura dell'Ateneo, mentre la società contribuisce alla formazione delle studentesse e degli studenti interni al contesto universitario (interazione continua tra Università e società).

Inoltre, è necessario mettere in luce l'ambiziosa intenzione dei vari Atenei di fornire un effettivo riconoscimento e una somma di denaro, non solo alle persone economicamente svantaggiate, ma anche a tutti quegli individui meritevoli.

5. Anche se gli asili nidi, gli spazio fasciatoio o le sale allattamento/cambio all'interno di vari Atenei siano indispensabili per garantire il diritto allo studio delle studentesse madri e degli studenti padri, non sono presenti in molti dei contesti accademici indagati, anche se in realtà in molti Atenei sono stati previsti, ma non ancora effettivamente creati. In questo specifico caso si possono annoverare delle differenze in relazione alla collocazione geografica, dato che tutte le Università del sud Italia possiedono tali spazi, mentre al centro e al nord Italia solo due contesti accademici li mette a disposizione.

Inoltre, si possono evincere delle differenze dovute anche dalla dimensione dei vari Atenei, dato che al nord Italia solo l'Ateneo di Bologna possiede una sala allattamento/cambio; mentre al centro Italia solo l'Università di Roma possiede all'interno del contesto accademico un asilo nido (riservato solo al personale e non alle studentesse e agli studenti). Difatti, le Università che sono riuscite meglio a mettere a disposizione gli spazi child friendly sono quelle più grandi, probabilmente perché hanno a disposizione molti più fondi e finanziamenti rispetto a quelle di dimensioni ridotte (più piccole). In sostanza, risulta fondamentale far comprendere, a tutti gli Atenei che non hanno previsto l'ideazione di tali spazi, l'importanza e la necessità della creazione di tali servizi al fine di permettere a tutti gli studenti e a tutte le studentesse di studiare e per facilitare la conciliazione tra vita privata e Università. Inoltre, è fondamentale che gli spazi child friendly e gli asili nidi vengano creati nei contesti accademici, in maniera tale che le Università possano servire da fulgido esempio anche per le imprese, enti e organizzazioni esterne e, più in generale, per tutta la società.

6. Come si evince dalla tabella n.6, solo l'Università degli Studi di Milano ha messo a disposizione i distributori automatici dei prodotti mestruali a prezzi controllati, e solo due Atenei (Venezia e Firenze) prevedono di metterli a disposizione in futuro. Come già precedentemente detto, purché tali distributori possano essere considerati una pratica di dettaglio, in realtà, assumono particolare rilevanza nel momento in cui si prende in considerazione la disparità di costi che le donne devono quotidianamente sostenere rispetto agli uomini. Infatti, dal punto di vista fiscale, i prodotti mestruali sono tassati con l'Iva al 10%, questo vuol dire che dal 2023 tali prodotti sono rientrati nella categoria dei "beni significativi". Però, sono comunque prodotti che per il bene della donna dovrebbero essere gratuiti, ma tutt'oggi sono a pagamento, perfino tassati.

7. Purché ogni Ateneo sia attivo in una serie di progetti in merito alla questione di genere, è stato opportuno analizzare i progetti più ammirevoli. Difatti, è doveroso citare il Progetto *NERD (Non È Roba x Donne)* dell'Università di Bologna, il quale si propone di diffondere la passione per l'informatica tra le giovani studentesse al fine di orientare le loro scelte universitarie; il progetto *Un approccio di genere al linguaggio amministrativo. Linee guida* dell'Ateneo di Torino, volto ad effettuare interventi correttivi miranti a ristabilire equità di genere, maschile e femminile, e a rimuovere stereotipi sessisti negli atti burocratico-amministrativi di tale contesto accademico; progetto *LEI - Leadership, Energia, Imprenditorialità*, volto a realizzare una serie di attività e iniziative per promuovere le donne nel mondo del lavoro, e la campagna *#faladifferenza* dell'Università Ca' Foscari di Venezia, volta ad implementare l'utilizzo di un linguaggio corretto e rispettoso delle differenze; progetto *Resistenza dopo la tempesta* dell'Ateneo di Urbino, in collaborazione con MoviS, movimento e salute oltre la cura, per fornire una maggiore qualità alla vita delle donne affette da tumore al seno; il progetto *Protocollo Napoli* con l'obiettivo di contrastare la violenza di genere; e, infine, *progetto caliper (Linking research and innovation for gender equality)* dell'Università del Salento, il quale ha l'obiettivo di rendere le organizzazioni di ricerca più eguali nel genere, con particolare attenzione ai settori STEM.

In conclusione, si può affermare che tutti gli Atenei indagati prestano particolare attenzione alle tematiche di genere; probabilmente perché è una questione che tutt'oggi si trova molto al centro del dibattito. Infatti, le questioni relative al genere, alla parità dei diritti, all'emancipazione femminile, all'equità di genere e al contrasto di ogni forma di violenza contro le donne assumono sempre più rilevanza nei contesti accademici, istituzionali, mediatici e sociali. Sembra, però, che a livello sociale e accademico non venga prestata la stessa attenzione alle questioni relative alle madri che vogliono costruirsi una carriera mentre tentano di crearsi anche una famiglia; infatti, pochi Atenei mettono a disposizione spazi adatti alla cura dei figli per le studentesse e gli studenti e ciò avviene anche nelle imprese e nei contesti lavorativi, quindi fuori dai contesti accademici. Questo probabilmente si deve a stereotipi che si sono consolidati durante il Patriarcato, per i quali la donna si deve occupare della famiglia, mentre l'uomo della carriera. Questa visione particolarmente stereotipata contribuisce a rafforzare un'ulteriore scelta per la donna: incarnare il ruolo prestabilito di madre o quello di lavoratrice esemplare. Perché non può ricoprire entrambi i ruoli? Perché se una donna vuole fare carriera, la gravidanza rappresenta la fine di questo sogno.

Ovviamente a pagarne il conto è solo la donna in stato di gravidanza, difficilmente il padre. Proprio per questo motivo è necessario che all'interno dei contesti accademici vengano creati degli spazi child friendly volti a garantire un giusto equilibrio tra vita privata e scolastica delle ragazze madri. Degli spazi che devono necessariamente essere da esempio anche a tutta la società (alle imprese, aziende, enti, ecc...).

Inoltre, è necessario sottolineare che, in questo contesto, emerge una maggiore attenzione alle pratiche relative al genere al nord e al sud Italia, rispetto che al centro. In aggiunta, emerge che le Università di grandi dimensioni possiedono più pratiche relative al genere, rispetto a quelle di piccole dimensioni; probabilmente perché le Università più grandi possiedono più fondi e più soldi rispetto a quelle più piccole.

Infine, come già precedentemente detto, si può notare che quasi tutti gli Atenei possiedono delle linee guide relative alla questione di genere, ma nessun riferimento alle linee guida per l'inclusione di tutte le altre categorie che sono state prese in considerazione nel corso di questi sottoparagrafi.

### *3.3.4 Agevolazioni economiche*

In questo sottoparagrafo verranno prese in considerazione le agevolazioni economiche volte ad includere tutti gli studenti e a garantire, anche alle persone economicamente svantaggiate, il diritto allo studio. Non a caso, tale diritto viene sancito dall'articolo 34 della Costituzione, il quale ribadisce che le Università spettano anche a tutti quegli individui capaci e meritevoli, ma privi di mezzi ed economicamente svantaggiati.

Dato che tutti gli Atenei mettono a disposizione borse di studio e agevolazioni economiche per garantire l'accesso all'istruzione universitaria di tutti gli individui, è stato necessario effettuare un'analisi differente rispetto a quelle svolte fino ad ora. Difatti, si è cercato di comprendere la quantità, in termini di soldi, delle agevolazioni economiche messe a disposizione in ogni Ateneo indagato. Dato che ogni Università mette a disposizione svariate borse di studio, di differenti tipologie, è stato necessario considerare solo una tipologia di agevolazioni, cioè gli esonerati al pagamento delle tasse in base all'ISEE<sup>98</sup>.

Le esenzioni possono essere parziali o totali in base alla fascia di reddito, ma in questo caso verranno prese in considerazione solo le esenzioni totali.

L'esonero totale delle tasse universitarie viene fornito in base all'ISEE, come si evince dalla tabella sottostante.

---

<sup>98</sup> Il termine ISEE è l'abbreviazione di indicatore della situazione economica equivalente ed è uno strumento volto a misurare la condizione economica della famiglia.

<b>Università</b>	<b>Esenzione totale se ISEE fino a:</b>
Alma Mater Studiorum - Bologna	24.000 €
Università degli Studi di Torino	24.000 €
Università degli Studi di Milano	22.000 €
Università Ca' Foscari di Venezia	24.000 €
Università degli Studi di Ferrara	24.500 €
Sapienza Università di Roma	24.000 €
Università degli Studi di Firenze	24.000 €
Università degli Studi di Perugia	13.000 €
Università di Urbino Carlo Bo	25.000 €
Federico II – Napoli	20.000 €
Aldo Moro – Bari	25.000 €
Università della Calabria	22.000 €
Università del Salento	25.000 €

*Tabella 8. Esonero totale delle tasse universitarie in base all'ISEE*

Come si evince dalla tabella n.8, non si annoverano grandi differenze in relazione alla collocazione geografica dei vari Atenei mappati; l'unica differenza che si può notare è che le Università considerate di piccole dimensioni (Ateneo di Ferrara, Urbino e Salento), paradossalmente, forniscono l'esenzione delle tasse universitarie con delle fasce di ISEE più ampie rispetto a quelle di medie e grandi dimensioni, le quali forniscono delle fasce di ISEE più stringenti. Probabilmente perché avendo meno studenti iscritti possono permettersi di ampliare la fascia dell'ISEE in maniera tale da includere più studenti nella NO Tax Area.

In ogni caso, secondo l'INPS<sup>99</sup> (2023), i nuclei familiari con quattro componenti, nel 2022, hanno un valore medio ISEE di circa 17.647€; questo significa che molti studenti e molte studentesse riescono a rientrare nell'esonero totale delle tasse universitarie in base all'ISEE; ad eccezione degli studenti iscritti all'Ateneo di Perugia, dato che fornisce tale esenzione attraverso una fascia molto stringente di ISEE (13.000 €).

Ad ogni modo, è opportuno sottolineare che le esenzioni, i premi di laurea e le borse di studio offerte da tutti i contesti accademici sono veramente tante e per le tematiche più disparate. Questo aspetto permette di comprendere l'effettiva capacità economica dei vari Atenei e mette in luce l'ambiziosa intenzione dei vari contesti accademici di fornire un effettivo riconoscimento e una somma di denaro, non solo alle persone economicamente svantaggiate, ma anche a tutti quegli individui meritevoli. In conclusione, si può affermare che i vari contesti accademici mappati e indagati tentano effettivamente di permettere, garantire e tutelare il diritto allo studio degli individui; ovviamente, ognuno cerca di farlo a modo suo e con i fondi che ha a disposizione, ma comunque tutti gli Atenei cercano di includere, attraverso l'accesso alla formazione universitaria, gli studenti bisognosi e meritevoli.

<sup>99</sup> Il termine INPS è l'acronimo di Istituto Nazionale della previdenza sociale.

### 3.3.5 *Studenti che si trovano in stato di privazione della libertà*

In questo sottoparagrafo verranno prese in considerazione tutti gli studenti e le studentesse che si trovano in stato di privazione della libertà, ad esempio i carcerati e le carcerate.

Al pari di tutti gli altri studenti, anche a questa categoria di persone deve essere garantito il diritto allo studio (Art. 34 cost.). Inoltre, la formazione universitaria è astrattamente tutelata attraverso la L. 354/1975, cioè le *norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà*, la quale sottolinea all'art.19, intitolato *istruzione*, che deve essere agevolato il compimento degli studi dei corsi universitari. In aggiunta, il decreto del Presidente della Repubblica (DPR) del 30 giugno 2000, n. 230, cioè il *regolamento recante norme sull'ordinamento penitenziario e sulle misure privative e limitative della libertà*, all'Art. 44 sancisce che:

“I detenuti e gli internati, che risultano iscritti ai corsi di studio universitari o che siano in possesso dei requisiti per l'iscrizione a tali corsi, sono agevolati per il compimento degli studi. A tal fine, sono stabilite le opportune intese con le autorità accademiche per consentire agli studenti di usufruire di ogni possibile aiuto e di sostenere gli esami” (Romano et al, 2020, p. 305).

In sostanza, si vede come l'esercizio del diritto allo studio debba essere garantito: un diritto che permette di umanizzare le carceri italiane; per questo motivo è stato necessario indagare come i diversi Atenei tentano di includere anche gli studenti e le studentesse che si trovano in uno stato di privazione della libertà. In particolare, per questa categoria di soggetti, sono stati analizzati i seguenti organi e pratiche:

1. Polo Universitario Penitenziario (PUP): il quale permette l'inclusione di tali soggetti, i quali possono godere del diritto allo studio. Infatti, “Il Polo Universitario Penitenziario persegue lo scopo di garantire a soggetti in esecuzione penale l'effettivo diritto allo studio universitario, mediante l'attivazione di una serie di strumenti di sostegno alla didattica e la messa a disposizione da parte dell'Amministrazione Penitenziaria di spazi adeguati per lo studio e per i colloqui tra studenti detenuti, docenti e tutor” (Università degli Studi di Firenze, n.d.)<sup>100</sup>. In sostanza, l'Ateneo che attiva il PUP si colloca direttamente all'interno del contesto penitenziario.
2. Delegato del rettore: in questo caso verranno analizzate solo le deleghe specifiche in relazione alle persone che si trovano in uno stato di privazione della libertà (i

---

<sup>100</sup> <https://www.giurisprudenza.unifi.it/vp-539-polo-universitario-penitenziario.html#>

nominativi assegnati da ogni Ateneo possono essere visionati direttamente in appendice).

3. Collaborazioni con organi specializzati: ad esempio l'Ateneo di Milano ha aperto una collaborazione con il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria (PRAP) oppure l'Ateneo ferrarese collabora direttamente con la Casa Circondariale della loro zona.
4. Tutor appositi per gli studenti carcerati e le studentesse carcerate.
5. Iniziative volte a includere persone che si trovano in stato di privazione della libertà, come ad esempio il supporto dei materiali didattici, il prestito dei libri della biblioteca dell'Ateneo o l'attività culturali da svolgere all'interno del Polo Universitario Penitenziario.

Tali pratiche e organi sono state prese in considerazione per la creazione della tabella che segue.

		P R A T I C H E				
		PUP	Delegato del rettore	Collaborazioni	Tutor	Iniziative
U N I V E R S I T À	Alma Mater Studiorum - Bologna					
	Università degli Studi di Torino					
	Università degli Studi di Milano					
	Università Ca' Foscari di Venezia					
	Università degli Studi di Ferrara					
	Sapienza - Università di Roma					
	Università degli Studi di Firenze					
	Università degli Studi di Perugia					
	Università di Urbino Carlo Bo					
	Federico II - Università di Napoli					
	Aldo Moro - Università di Bari					
	Università della Calabria					
	Università del Salento					

Tabella 9. Pratiche e organi per gli studenti e le studentesse che si trovano in stato di privazione della libertà.

Si può notare, che la tabella n.9 è molto meno colorata rispetto a tutte le altre tabelle, che sono state prese in considerazione nel corso di questi sottoparagrafi; questo aspetto fa dedurre una minore attenzione all'inclusione delle studentesse e degli studenti che si trovano

in uno stato di privazione della libertà. Inoltre, da tale tabella si può notare che non sono presenti grandi differenze in relazione alla collocazione geografica e alle dimensioni dei vari Atenei; l'unica differenza significativa, che è necessario annoverare, è che le Università del centro Italia mettono a disposizione molte più iniziative, volte a includere le persone che si trovano in stato di privazione della libertà, rispetto all'Università del nord e del sud Italia.

In linea generale, il diritto allo studio degli studenti e delle studentesse che si trovano in uno stato di privazione della libertà viene garantito principalmente attraverso il PUP, dato che 10 Università sulle 13 mappate hanno predisposto tale polo. Inoltre, quando non vi è presente il Polo Universitario Penitenziario, il diritto allo studio di tali studenti viene garantito attraverso l'attivazione di collaborazioni con il PRAP o con la Casa Circondariale della zona. Quindi, sostanzialmente, viene fatta molta leva sui PUP senza effettivamente rendersi conto che l'inclusione di tali persone deve essere a 360 gradi; in pratica, non può essere garantito solo il diritto allo studio dei carcerati e delle carcerate, ma deve essere fornito anche un supporto psicologico, sociale e morale, oltre che ad ampliare tutte quelle iniziative volte a rendere il carcere più umano e dignitoso.

Difatti, il carcere è reso più conforme alla dignità umana grazie al servizio di tutoraggio, presente in molti degli Atenei indagati, e alle iniziative che sono state attivate nei vari contesti accademici; ovvero:

- I laboratori e i moduli didattici, previsti dall'Università degli Studi di Milano, i quali favoriscono la frequenza congiunta di studente detenuto e studente esterno.
- Open day universitario dei tre atenei romani al carcere femminile di Rebibbia: gli Atenei hanno evidenziato l'opportunità di iscrizione a un corso universitario e i servizi di supporto dedicati alle studentesse detenute.
- Servizio di prestito dei libri messo in atto nell'Ateneo di Firenze e di Perugia.
- Gli incontri tra detenuto e studente previsto dall'Università di Urbino.
- Manifestazioni e spettacoli teatrali previste dall'Università della Calabria.

In sostanza, tutte queste iniziative permettono di rendere il carcere un luogo più rispettoso della dignità umana; per questo sarebbe necessario pensare ad un ampliamento di tali iniziative.

In conclusione, si può affermare che il diritto allo studio degli studenti e delle studentesse che si trovano in uno stato di privazione della libertà personale viene senza dubbio garantito attraverso l'istituzione del PUP; però, è necessario ampliare tutte le altre pratiche inclusive per far sì che venga umanizzato anche il contesto carcerario.

### 3.3.6 Migranti e rifugiati

In questo sottoparagrafo verranno prese in considerazione tutte quelle persone che provengono dall'estero, ma che studiano in Italia. Per comprendere meglio il target del gruppo analizzato, è necessario fornire alcune definizioni:

- Il migrante è inteso come quell'individuo "che migra, che si sposta verso nuove sedi: popoli, gruppi etnici" (Treccani, n.d.)<sup>101</sup>. In sostanza, sono tutti quegli individui, che per diversificate cause, si spostano dal proprio contesto di origine verso nuovi territori.
- Il rifugiato, secondo la Convenzione di Ginevra del 1951, "è colui che temendo a ragione di essere perseguitato per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un determinato gruppo sociale o per le sue opinioni politiche, si trova fuori del Paese di cui è cittadino e non può o non vuole, a causa di questo timore, avvalersi della protezione di questo Paese; oppure che, non avendo cittadinanza e trovandosi fuori del Paese in cui aveva residenza abituale a seguito di tali avvenimenti, non può o non vuole tornarvi per il timore di cui sopra" (The UN Refugee Agency, n.d.)<sup>102</sup>. In sostanza, sono tutti coloro che, temendo per la propria vita, decidono di scappare dal paese di origine per trasferirsi in un altro territorio.

Difatti, la differenza sostanziale tra questi due gruppi di persone è che il migrante non è perseguitato nel proprio paese, per cui può tornare nel territorio di origine in condizioni di totale sicurezza; invece, il rifugiato non si può permettere questo "lusso".

Come già precedentemente detto, questi due gruppi di individui sono spesso bersaglio di hate speech, dato che incarnano il capro espiatorio perfetto in grado di liberare la società da ogni male. Proprio per questo motivo è stato opportuno verificare se le Università indagate mettono in atto organi e pratiche volte ad integrare ed includere anche gli stranieri, i migranti e i rifugiati.

Nello specifico, in questo caso, verranno analizzati i seguenti organi e le seguenti pratiche (i nominativi specifici degli organi e delle pratiche possono essere visionati direttamente in appendice):

1. Sportelli di accoglienza e orientamento: ad esempio il servizio o l'Ufficio rivolto a studenti internazionali.

---

<sup>101</sup> <https://www.treccani.it/vocabolario/migrante/>

<sup>102</sup> <https://www.unhcr.org/it/chi-aiutiamo/rifugiati/>

2. Delegato del rettore: in questo caso verranno analizzate solo le deleghe specifiche in relazione agli studenti internazionali, migranti e rifugiati (i nominativi assegnati da ogni Ateneo possono essere visionati direttamente in appendice).
3. Pratiche volte ad integrare la comunità e studenti Ucraini: è stato opportuno analizzare se i vari Atenei mappati mettono in atto tali pratiche alla luce degli avvenimenti del 2022/2023. Difatti, nel 2022 la Russia, capeggiata da Vladimir Putin<sup>103</sup>, ha invaso il territorio ucraino a causa del timore del presidente russo di una possibile adesione dell'Ucraina alla NATO<sup>104</sup>. Tale scontro ha provocato una delle più grandi crisi di accoglienza di rifugiati in Europa. Proprio per questo motivo è stato opportuno considerare le pratiche inclusive nei loro confronti.
4. Progetto UNICORE, University Corridors for Refugees, cioè Corridoi universitari per studenti rifugiati: è stato opportuno visionare chi tra le Università indagate aderisce a tale progetto perché nasce per dare la possibilità a studenti rifugiati nei territori africani di proseguire il loro percorso accademico presso gli Atenei italiani. Infatti, “il progetto è nato nel 2019 per permettere agli studenti rifugiati di arrivare in Italia con un percorso di ingresso regolare e sicuro e proseguire i loro studi. Da allora, 38 università italiane hanno aderito al progetto, giunto alla sua quarta edizione, permettendo a 142 studenti rifugiati da Etiopia, Niger, Nigeria, Malawi, Mozambico, Sud Africa, Zambia e Zimbabwe di proseguire gli studi in Italia” (The UN Refugee Agency, n.d.)<sup>105</sup>.  
Difatti, è stato opportuno analizzare l'adesione delle varie Università indagate a questo progetto singolarmente perché permette di sancire che il diritto allo studio deve essere garantito a chiunque.
5. Progetti ammirevoli.

Difatti, questi cinque aspetti sono stati analizzati nei vari Atenei mappati, come si evince nella tabella sottostante.

---

<sup>103</sup> Vladimir Vladimirovič Putin è il presidente della Russia.

<sup>104</sup> NATO è l'acronimo di Organizzazione del Trattato dell'Atlantico del Nord ed è un'alleanza militare per la difesa degli Stati che vi aderiscono.

<sup>105</sup> <https://www.unhcr.org/it/cosa-facciamo/partner/progetti/unicore/>

		P R A T I C H E				
		Sportelli di accoglienza e orientamento	Delegato del rettore	Pratiche per studento ucraini	Progetto UNICORE	Progetti ammirevoli
U N I V E R S I T A'	Alma Mater Studiorum - Bologna					
	Università degli Studi di Torino					
	Università degli Studi di Milano					
	Università Ca' Foscari di Venezia					
	Università degli Studi di Ferrara					
	Sapienza - Università di Roma					
	Università degli Studi di Firenze					
	Università degli Studi di Perugia					
	Università di Urbino Carlo Bo					
	Federico II - Università di Napoli					
	Aldo Moro - Università di Bari					
	Università della Calabria					
	Università del Salento					

Tabella 10. Organi e pratiche volti all'integrazione dei migranti e dei rifugiati

Come si evince dalla tabella n.10, nei vari contesti accademici sono attivi molti organi e svariate pratiche volte ad integrare ed includere gli studenti e le studentesse che provengono da altri paesi.

Difatti, tutte le Università possiedono sportelli di accoglienza e di orientamento e quasi tutte hanno previsto una delega specifica per aiutare e orientare tali individui. Inoltre, tutti gli Atenei mappati si impegnano ad accogliere gli studenti e le studentesse ucraini/e, attraverso la distribuzione di borse di studio, counseling psicologico e protezione temporanea; l'impegno mosso dai vari contesti accademici mette in luce l'effettiva emergenza e la crisi migratoria. In realtà, è necessario puntualizzare, che nel mondo ci sono tante guerre e moltissimi rifugiati provenienti da altri territori che non vengono minimamente presi in considerazione. Questo aspetto è di fondamentale importanza se paragonato all'attuale guerra in Ucraina perché fa comprendere che l'impatto istituzionale e sociale scaturito da tale guerra è dovuto principalmente all'eco mediatico che ha provocato questa guerra.

Inoltre, l'impatto è stato particolarmente spiccato perché l'Italia, stato membro della NATO, viene coinvolta in prima persona in questa guerra.

Però, è doveroso ricordare che la guerra Ucraina non è l'unica che attualmente viene combattuta e che ci sono moltissime altre persone che scappano dai propri territori di origine; per cui tale tempestività da parte dei vari contesti accademici deve essere presente anche in relazione a questioni dello stesso calibro, differenti dalla guerra in Ucraina.

In merito all'adesione al progetto UNICORE si possono annoverare svariate differenze tra i vari contesti universitari mappati.

In primo luogo, è necessario sottolineare che hanno aderito tre Università (Bologna, Torino e Milano) del nord Italia, due Atenei (Firenze e Roma) del centro Italia e solo un contesto accademico (Università di Bari) del sud Italia; questo fa intuire che venga posta più attenzione, in relazione a questo tema, dagli Atenei collocati al centro e al nord Italia rispetto a quelli del sud Italia.

In secondo luogo, si possono annoverare delle differenze dovute anche alle dimensioni dei vari contesti accademici, dato che hanno aderito a tale progetto solo gli Atenei di grandi dimensioni; probabilmente perché hanno più fondi rispetto alle Università di medie e piccole dimensioni.

Inoltre, dato che i vari contesti accademici hanno attivi svariati progetti volti ad includere e a garantire il diritto allo studio dei migranti e dei rifugiati, è necessario citare ed esplicitare almeno quello più ammirevoli:

- *Unibo for Refugees*: progetto promosso dall'Università di Bologna e dal Comune di Bologna per l'integrazione degli studenti rifugiati nel mondo universitario. Inoltre, tale progetto è rivolto “non più solo agli studenti con un permesso di soggiorno per *Asilo Politico* o *Asilo Umanitario*, ma anche quelli in possesso di un permesso per *Attesa Asilo Politico* o per analoghe finalità, hanno la possibilità di iscriversi all'Università di Bologna. Per gli studenti che hanno ottenuto protezione internazionale o umanitaria e che si immatricolano all'Università di Bologna sono state istituite inoltre cinque borse di studio del valore di 8.000 euro” (Alma Mater Studiorum – Bologna, n.d.)<sup>106</sup>.
- Il progetto *Mentorship verso una rete italiana di università inclusive* dell'Università di Torino, il quale mira ad ottenere la partecipazione attiva di studente con

---

<sup>106</sup> <https://site.unibo.it/almaengage/it/progetti/unibo-for-refugees>

formazione migratoria, favorendone l'integrazione attraverso azioni di condivisione, accompagnamento e supporto psicologico.

- progetto di ricerca *Migranti, Politiche di accoglienza, rappresentanza e rappresentazione* dell'Università degli studi di Milano, dove "i ricercatori della Statale hanno condotto un'analisi comparativa sulle condizioni dei centri di accoglienza a Milano, Como e Pavia verificando come le novità normative in materia di immigrazione, quali il cosiddetto Decreto sicurezza e Decreto Sicurezza bis, hanno modificato le modalità dell'accoglienza" (Università degli Studi di Milano, 2019)<sup>107</sup>.
- Il *PROTECT* della Sapienza, il quale è un progetto sanitario destinato ai migranti per la cura delle malattie odontoiatriche, otorinolaringoiatriche, oculistiche e maxillofacciali
- Il progetto *Being an inclusive university for refugee students: concepts, methods and tools* dell'Ateneo di Firenze volto ad includere gli studenti e le studentesse rifugiati, attraverso l'attività di tutoraggio.
- Il progetto *Eu Peace* dell'Università della Calabria, il quale mira allo spostamento libero tra gli atenei degli studenti e delle studentesse migranti.

Infine, si può affermare che le Università del nord Italia e quelle di grandi dimensioni prestano più attenzione a tali tematiche rispetto alle altre. Però, in nessuna Università, si parla di includere anche i migranti e i rifugiati nei vademecum o nelle linee guida proposte dai vari contesti accademici.

Di fatto, però, come già precedentemente detto, questi gruppi di persone sono spesso bersagli d'odio; per questo motivo sarebbe opportuno pensare di creare delle linee guida volte ad incentivare e promuovere l'utilizzo di un linguaggio corretto ed inclusivo anche per i migranti e i rifugiati.

In questa direzione, è opportuno, infatti, inserirli anche nel vademecum che verrà esplicito nelle conclusioni.

In conclusione, si può affermare che viene prestata molta attenzione ai temi legati alla questione Ucraina, ai migranti e ai rifugiati dai vari contesti accademici; un'attenzione che, però, non è mai abbastanza accurata quando si parla di queste tematiche.

---

<sup>107</sup> <https://lastatalenews.unimi.it/accoglienza-integrazione-progetti-ateneo>

### 3.3.7 Comunità LGBTQIA+ e accompagnamento a chi sta facendo la transizione

In questo sottoparagrafo verranno analizzate le pratiche all'interno dei vari Atenei relative alla comunità LGBTQIA+. Prima di entrare nel cuore della presente analisi, però, è necessario comprendere il significato del lungo acronimo appena citato; infatti, con il termine LGBTQIA+ si intende:

“l'insieme delle minoranze sessuali, cioè tutte le persone che per orientamento sessuale, identità e/o espressione di genere, caratteristiche anatomiche non aderiscono agli standard del binarismo cisessuale e dell'eterosessualità – ossia alla netta divisione della specie umana in maschi e femmine, con corrispondenza dell'identità di genere al sesso biologico e con desiderio verso le persone di sesso opposto al proprio” (Bernini, 2021)<sup>108</sup>.

Difatti, tale comunità è caratterizzata da un pluralismo di identità molto differenti tra di loro, che risentivano della necessità di creare un gruppo e un movimento coeso, al fine di far sentire la propria voce, esprimendo e comunicando le esigenze comuni.

Non a caso, tale movimento nasce intorno al 1980 con l'acronimo LGB, il quale indicava solo *Lesbiche, Gay e persone Bisessuali*<sup>109</sup>. Negli anni successivi sono state aggiunte le altre lettere per il completamento dell'acronimo: “la T per le persone transessuali e transgender<sup>110</sup> [...], una o due Q per le soggettività queer e/o gender questioning<sup>111</sup>, la I per le persone intersessuali<sup>112</sup>, la A di asessuali, e infine il + per segnalare come l'elenco possa proseguire con altre espressioni del genere e della sessualità (persone gender fluid, gender queer, gender creative, non-binarie, pansessuali, demisessuali ecc.)” (*ibidem*).

L'utilizzo di questi acronimi, ovviamente, non è esente a controversie; difatti, come già precedentemente detto, tale movimento è spesso bersaglio di hate speech e discriminazione, perfino all'interno del contesto universitario. Proprio per questo motivo è necessario vagliare e comprendere quali pratiche vengono messe in atto dai vari Atenei mappati, al fine di contrastare questo tipo di discriminazioni.

Le pratiche mosse dai vari contesti accademici indagati, in questo specifico ambito, non sono molte, anche perché è estremamente ridotto il periodo in cui la comunità LGBTQIA+ è stata messa al centro del dibattito. Effettivamente, non è molto tempo che si parla della loro

---

<sup>108</sup> <https://www.treccani.it/magazine/atlante/societa/LGBTQIA.html>

<sup>109</sup> Il termine bisessuale viene utilizzato per riferirsi alle persone che sono attratte verso entrambi i sessi.

<sup>110</sup> Il termine transgender è utilizzato per indicare tutte quelle persone che non si riconoscono nel genere attribuitogli alla nascita.

<sup>111</sup> Genderqueer è un termine utilizzato per indicare un'identità non binaria.

<sup>112</sup> Il termine intersessuale viene utilizzato per riferirsi a quelle persone che presentano, sin dalla nascita, caratteri sessuali che non rientrano nella classificazione tradizionale di femminile e maschile.

inclusione e, come già precedentemente detto, non tutti sono d'accordo e appoggiano l'inserimento di tali persone all'interno della società perché si è diffusa la convinzione che mostrare al pubblico che esistono svariate identità e orientamenti sessuali comporti la "diffusione di una pericolosa ideologia volta alla cancellazione delle identità maschili e femminili" (*ibidem*).

In opposizione a questa direzione, però, si vede come le Università indagate provano a mettere in atto una serie di pratiche volte ad includere tali individui, a partire dai convegni e ai seminari relativi alla comunità LGBTQIA+. Nello specifico, nei vari Atenei mappati, sono state prese in considerazione tali pratiche:

1. **Carriera Alias:** l'attivazione di tale carriera permette di mettere a proprio agio, includere ed accompagnare nel loro percorso tutti e tutte gli studenti e le studentesse che stanno facendo la transizione di genere perché "prevede l'assegnazione di un'identità provvisoria che resta attiva per tutta la durata della carriera, o fino all'emissione della sentenza di cambio di genere qualora intervenga durante il periodo di studi. Dopo l'attivazione della carriera alias, il *nome di elezione*<sup>113</sup> apparirà sul badge, nell'indirizzo e-mail istituzionale e in tutti i sistemi informativi" (Alma Mater Studiorum, n.d.)<sup>114</sup>.

Proprio perché è una delle pratiche inclusive per eccellenza attivate nei vari contesti accademici è stato opportuno visionare quali Atenei, tra quelli mappati, mettono a disposizione l'attivazione di tale carriera.

2. **Sportelli di orientamento o di supporto psicologico specifici per la comunità LGBTQIA+:** come precedentemente detto, tali persone subiscono molte discriminazioni, quindi, è opportuno visionare se i vari Atenei mappati mettono in atto sportelli specifici volti ad aumentare il benessere di tali persone.
3. **Bagni gender neutral, no-gender, genderfluid:** essi sono i bagni inclusivi per eccellenza perché non prevedono la divisione, di tali spazi, in "maschi" e "femmine"; suddivisione giudicata altamente discriminatoria nei confronti di chi non rientra delle due categorie sopraelencate. In relazione all'ideazione di tali bagni, però, si è aperto un acceso dibattito tra la comunità LGBTQIA+, che ovviamente sottolinea l'importanza dell'ideazione di tali wc per far sentire tutti e tutte a proprio agio, e gli

---

<sup>113</sup> Con il termine nome di elezione si intende il nome scelto dalla persona stessa, il quale non coincide necessariamente con quello che viene assegnato alla nascita (anagrafico).

<sup>114</sup> <https://www.unibo.it/it/didattica/iscrizioni-trasferimenti-e-laurea/carriera-alias-per-studentesse-e-studenti-dell-ateneo>

“oppositori” che sono tutti coloro che vogliono la suddetta divisione per questioni igieniche e di privacy. In ogni caso, è stato necessario analizzare quale tra gli Atenei mappati mettono a disposizione bagni no-gender con la segnaletica opportuna, cioè la rappresentazione dei due generi uniti nella stessa immagine.

4. Linee guida per il linguaggio inclusivo relative alla comunità LGBTQIA+.

Difatti, queste quattro pratiche sono state analizzate nei vari Atenei mappati, come si evince nella tabella sottostante.

		P R A T I C H E			
		Carriera Alias	Sportelli o supporto psicologico specifici	Bagni gender neutral	Linee guida linguaggio inclusivo LGBTQIA+
U N I V E R S I T A'	Alma Mater Studiorum - Bologna				
	Università degli Studi di Torino				
	Università degli Studi di Milano				
	Università Ca' Foscari di Venezia				
	Università degli Studi di Ferrara				
	Sapienza - Università di Roma				
	Università degli Studi di Firenze				
	Università degli Studi di Perugia				
	Università di Urbino Carlo Bo				
	Federico II - Università di Napoli				
	Aldo Moro - Università di Bari				
	Università della Calabria				
	Università del Salento				

Tabella 11. Organi e pratiche volti all'integrazione della comunità LGBTQIA+

Dalla tabella n.11 emerge che le pratiche relative alla comunità LGBTQIA+ sono pressoché sterminate all'interno dei vari contesti accademici. Probabilmente perché ancora è una questione ricca di ostiche controversie; quindi, parlare di piena inclusione risulta piuttosto difficile. Inoltre, si può notare che l'inclusione di tali persone gira praticamente solo intorno all'attivazione della carriera Alias, che ovviamente è uno strumento necessario e indispensabile, ma non deve essere l'unica pratica integrativa.

Entrando nello specifico, gli sportelli di orientamento o di supporto psicologico specifici per la comunità LGBTQIA+ sono di appannaggio delle Università del centro e del sud Italia, invece i bagni no-gender sono stati creati prettamente al nord Italia. Quindi, si possono annoverare differenze dettate dalla collocazione geografica dei vari contesti accademici, ma non si notano differenze dettate dalle dimensioni delle varie Università mappate.

Infine, dall'analisi effettuata emerge che solo l'Università di Napoli mette a disposizione delle linee guida per il linguaggio inclusivo, relative alla comunità LGBTQIA+, quando, di fatto, tale comunità ha una costellazione di termini opportuni da utilizzare nel caso concreto e dato che spesso sono anche bersagli d'odio è opportuno creare delle linee guida specifiche volte a diffondere un linguaggio corretto nei loro confronti. Infatti, è questo l'obiettivo di questa tesi, creare un vademecum che contenga, per quanto possibile, tutti i termini più corretti, per ogni categoria citata in questi sottoparagrafi, al fine di diffondere il linguaggio e una cultura quanto più inclusiva.

### 3.3.8 Sostenibilità e ambiente

In questo sottoparagrafo verranno prese in considerazione alcune pratiche, che vengono messe a disposizione dai vari contesti accademici mappati, relative al tema sostenibilità e ambiente.

Purché tale tema abbia poco a che fare con la questione dell'hate speech e dell'inclusione, è stato opportuno analizzarlo perché è una tematica che prende sempre più spazio nell'attuale dibattito.

Difatti, è quasi inutile ribadire le condizioni in cui versa il nostro pianeta a causa dell'innalzamento delle temperature (cambiamento climatico), dei danni provocati dall'errato smaltimento dei rifiuti, delle deforestazioni, del collasso dell'ecosistema, dell'urbanizzazione e di tutte le altre atrocità commesse dall'uomo verso l'ambiente.

Non a caso, l'attuale epoca è definita "*Antropocene*" ed è intesa come un'epoca dove lo sviluppo dell'uomo e dei suoi mezzi prevalgono sulla salute del pianeta. Una chiara spiegazione di tale epoca viene esplicitata da Alessandro Capitanini<sup>115</sup>:

“Negli ultimi tre secoli gli effetti dell'azione umana sull'ambiente globale sono aumentati al punto di poter definire l'era geologica attuale con il termine “Antropocene”. L'origine di questa epoca può essere collocata temporalmente nell'ultima parte del XVIII secolo grazie al riscontro dell'incremento progressivo di concentrazioni globali di anidride carbonica e metano [...]. I successi del progresso,

---

<sup>115</sup> Alessandro Capitanini è nefrologo ed andrologo, laureato all'Università di Pisa.

così come lo intendiamo, hanno evidenziato il loro lato oscuro nella minaccia della salute del nostro pianeta” (Capitanini, 2022, p.26).

Difatti, anche se “l’umanità non rappresenta che una briciola del totale delle creature che popolano la Terra” (*ibidem*) è riuscita, col tempo, a raggiungere un punto di non ritorno per quanto riguarda l’ambiente.

Infatti, Donatella Di Cesare (2020), sottolinea l’importanza di far comprendere agli individui che le persone sono una piccola parte del Pianeta e devono imparare non solo a rispettarci tra loro, ma è necessario rieducarli anche a vivere nel mondo senza distruggerlo.

In questa direzione, il problema ambientale rientra tra gli obiettivi dell’agenda 2030, la quale è già stata largamente esplicitata nel capitolo precedente, e per questo motivo è stato opportuno analizzare anche questa questione.

Le pratiche messe in atto dai vari contesti accademici mappati per salvaguardare l’ambiente sono veramente tante ed ammirevoli, come ad esempio la gestione dei rifiuti prodotti dall’Ateneo, la valutazione delle emissioni e le agevolazioni per gli studenti sui trasporti pubblici. Proprio per questo motivo, in questo sottoparagrafo, è stato opportuno analizzare solo alcune pratiche che vanno molto nel dettaglio, cioè:

1. Delegato del rettore: in questo caso verranno analizzate solo le deleghe relative alla sostenibilità (i nominativi assegnati da ogni Ateneo possono essere visionati direttamente in appendice).
2. Pagina nel sito web di Ateneo dedicata unicamente al tema della sostenibilità e dell’ambiente.
3. Distribuzione di borracce: tale pratica può essere vista come una minuzia, ma, in realtà, permette di disincentivare tutti gli studenti e tutte le studentesse all’utilizzo delle bottiglie di plastica. In sostanza, permette di ridurre drasticamente l’uso della plastica, salvaguardando l’ambiente stesso.
4. Fontanelle o distributori di acqua gratuiti: tale pratica ha lo stesso obiettivo della precedente (distribuzione di borracce), riducendo, in questa direzione, l’inquinamento ambientale.
5. Adesione alla RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile: tale rete è stata già spiegata largamente nel capitolo precedente.
6. Progetti ammirevoli ed interessanti: dato che molti Atenei mappati hanno attivi molti progetti relativi alla questione ambientale, è stato opportuno analizzare un solo progetto per ogni Università indagata.

Difatti, le pratiche sopraelencate sono state utilizzate per costruire la tabella sottostante.

		P R A T I C H E					
		Delegato del rettore	Pagine web sostenibilità	Distribuzione di borracce	Distributori di acqua	Adesione alla RUS	Progetti ammirevoli
U N I V E R S I T A'	Alma Mater Studiorum - Bologna						
	Università degli Studi di Torino						
	Università degli Studi di Milano						
	Università Ca' Foscari di Venezia						
	Università degli Studi di Ferrara						
	Sapienza - Università di Roma						
	Università degli Studi di Firenze						
	Università degli Studi di Perugia						
	Università di Urbino Carlo Bo						
	Federico II - Università di Napoli						
	Aldo Moro - Università di Bari						
	Università della Calabria						
	Università del Salento						

Tabella 12. Pratiche e organi inerenti al tema sostenibilità e ambiente

Come si evince dalla tabella n.12, i vari Atenei mappati si impegnano per salvaguardare l'ambiente, però, è necessario sottolineare che ci sono alcune differenze: si annovera un maggiore impegno nelle Università collocate al nord e al centro Italia, rispetto a quelle del sud Italia. Inoltre, si può notare una maggiore attenzione alle pratiche relative alla sostenibilità e all'ambiente nei contesti accademici di medie e grandi dimensioni, rispetto a quelle di piccole dimensioni; probabilmente la ragione di tali differenze si deve ai fondi differenti forniti ai vari Atenei, in base alle dimensioni in termini di studenti.

Inoltre, dalla tabella sopra citata, si può notare che, a differenza delle altre categorie indagate nel corso di questi sottoparagrafi, non tutti i contesti accademici mappati possiedono una figura delegata nello specifico alla sostenibilità. In aggiunta, si evince che quasi tutte le Università (11 su 13) distribuiscono<sup>116</sup> le borracce con l'obiettivo di disincentivare l'utilizzo

<sup>116</sup> Risulta fondamentale specificare che non tutti gli Atenei mappati distribuiscono le borracce gratuitamente, alcuni contesti accademici indagati le vendono ad un prezzo ridotto.

della plastica, ma, allo stesso tempo, non accompagnano tale pratica con i distributori gratuiti di acqua: si può, quindi, sostenere che è un lavoro lasciato a metà.

Supponiamo, ad esempio, che uno studente o una studentessa finisca l'acqua all'interno della propria borraccia, ovviamente, in mancanza di distributori di acqua, tali individui si vedono costretti a comprare una bottiglia d'acqua di plastica alle macchinette. L'esempio esplicitato è sufficiente per comprendere che i vari Atenei mappati devono necessariamente accompagnare la distribuzione di borracce alla creazione di distributori di acqua; quando, di fatto, le Università che possiedono delle fontanelle d'acqua sono solamente 6 su 13.

Infine, i vari Atenei indagati hanno attivato molti progetti a sostegno e a salvaguardia dell'ambiente, per cui è necessario esplicitarne alcuni:

- Il progetto *Alma bike*, il quale incentiva l'utilizzo della bicicletta, e progetto *Zeta A*, il quale agevola l'utilizzo del car-sharing e i mezzi ad alimentazione elettrica e ibrida, mossi dall'Ateneo di Bologna.
- Il progetto *ComfortSense* dell'Università degli studi di Torino, il quale ha permesso la progettazione di app e di sensori volti a monitorare dati relativi all'ambiente.
- Il Progetto *BeviMi* dell'Università di Milano volto alla disincentivazione dell'uso della plastica e alla valorizzazione dei distributori di acqua, anche attraverso un app mobile.
- Progetto *#StopSingleUsePlastic- Una balena a Ca' Foscari*, attraverso il quale l'Ateneo di Venezia disincentiva l'utilizzo della plastica attraverso la distribuzione delle borracce.
- *Sapienza plastic free*, progetto dell'Università di Roma volto a mettere in atto un insieme di iniziative che disincentivano l'uso della plastica.
- Il progetto *Pulire l'Arno con Dragon Boat Unifi* dell'Ateneo di Firenze, attraverso il quale viene pulito un tratto del fiume, una volta a settimana, a bordo di una canoa.
- Il progetto *#NoiSiamoAmbiente* dell'Università di Napoli che ha raggiunto ottimi traguardi, ovvero acqua potabile pubblica, raccolta differenziata dei rifiuti e spazi verdi nel Dipartimento di Scienze Sociali, isole ecologiche su ogni piano per la raccolta differenziata, due fontane d'acqua potabile e piante/fiori negli spazi comuni.
- Il progetto *Passeggiata Ecologica/Raccolta Plastic Free - ingresso ponte Bucci* dell'Ateneo della Calabria, attraverso il quale si svolge la raccolta della plastica.

Tutti questi progetti fanno comprendere la dedizione messa in atto dai vari contesti accademici mappati in relazione al tema “sostenibilità e ambiente”

In linea generale si può sostenere e notare che è presente una diffusa consapevolezza per quanto riguarda la salute ambientale, con la diretta conseguenza che si può annoverare anche un buon impegno mosso dai vari Atenei mappati al fine di tutelare e salvaguardare l'ambiente. Anche se, oramai, il pianeta è in un punto di non ritorno, questo impegno mosso dalle Università permette di difendere e tutelare l'ambiente, almeno nel piccolo.

### *3.3.9 Temi trasversali*

Infine, l'ultima categoria che è stato opportuno analizzare è i "temi trasversali", ovvero tutte quelle pratiche che permettono di elargire ed ampliare il benessere in generale di tutti gli studenti e di tutte le studentesse (es. sport).

Fino ad ora, sono stati presi in considerazione tutti quegli individui che si possono definire "non privilegiati", cioè tutte quelle persone che, sin dalla nascita, gli sono state attribuite delle etichette e dei pregiudizi che fanno sì che sia "giustificata" la loro esclusione e discriminazione. In sostanza, le etichette portano a costruire una scala di privilegi: ad esempio, il classico controllo che viene fatto negli aeroporti, dove la persona straniera viene sistematicamente controllata; invece, gli individui "bianchi" no (pregiudizio derivante dal bias del colore della pelle).

Risulta, quindi, fondamentale studiare anche le suddette pratiche perché è necessario prendere in considerazione anche le persone più "privilegiate", cioè tutti quegli individui alla quale non sono state attribuite etichette sin dalla nascita (ad esempio l'uomo bianco eterosessuale e cisgender<sup>117</sup>), perché anche tali individui devono godere di un elevato benessere.

Di fatto, però, in questo sottoparagrafo, non è neanche stato necessario creare una tabella perché tutti gli Atenei mappati mettono a disposizione le pratiche che sono state analizzate. Questo aspetto fa comprendere che effettivamente viene data molta attenzione a tutte quelle pratiche che possono elargire il benessere degli individui in generale.

In ogni caso, è opportuno riportare le pratiche che sono state analizzate, anche se, come precedentemente detto, tutte le Università indagate le hanno messe a disposizione nei propri contesti accademici. Anche se nell'appendice sono state riportate tutte le pratiche indagate, qui verranno prese in considerazione solo quelle più interessanti; nello specifico:

1. Servizi per lo sport: si può sostenere che lo sport permette di aumentare il benessere di tutti gli studenti e di tutte le studentesse. Difatti, tutti gli Atenei indagati mettono

---

<sup>117</sup> Il termine cisgender viene utilizzato per indicare tutti quegli individui la cui identità di genere corrisponde al genere e al sesso attribuitogli alla nascita.

a disposizione molti servizi inerenti a questo tema. In primo luogo, molte Università hanno il Delegato dello sport.

In secondo luogo, molti contesti accademici mappati hanno degli spazi interni all'Ateneo (piccole palestre) aperte a tutti e a tutte.

In terzo luogo, tutte le Università indagate possiedono il Centro Universitario sportivo (CUS), il quale fornisce una serie di corsi grazie alle convenzioni con le varie palestre esterne, permettendo agli studenti e alle studentesse di fare sport a prezzi economici.

2. Career Service e orientamento al lavoro (job placement): tale servizio permette di orientare gli studenti e le studentesse nella costruzione del proprio percorso professionale futuro.
3. Public engagement: con tale termine si intendono tutte le attività promosse dai vari contesti accademici, senza scopo di lucro, con valore educativo e culturale, rivolte al pubblico non accademico (es. incontri, convegni, ecc...). Difatti, il public engagement è fondamentale ai fini della Terza Missione delle Università, dato che permette l'educazione permanente e il trasferimento delle conoscenze prodotte all'interno dell'Ateneo al di fuori delle mura accademiche, cioè verso tutta la società. In questa direzione, infatti, è opportuno ribadire il grande impegno mosso da Pierluigi Musarò, Elena Giacomelli e Stefania Peca nel creare un corso, denominato *“Metodi e strumenti per il contrasto delle discriminazioni nell'era digitale”*, già precedentemente citato, il quale promuove la Terza Missione dell'Università, dato che cerca di coinvolgere la società all'interno del corso attraverso un ciclo di seminari tenuti da esperti del settore (aperti anche al pubblico non accademico) e, inoltre, tenta di riversare i contenuti del corso nella società attraverso la creazione di un hackathon.
4. Trasferimento tecnologico: anche tale servizio è fondamentale nell'ottica della Terza missione, dato che dai vari contesti accademici mappati vengono mosse una serie iniziative per divulgare la conoscenza e per trasmettere il sapere tecnologico. Ovviamente, come già precedentemente detto, tale sapere non rimane rinchiuso all'interno delle mura accademiche, ma si crea un vero e proprio scambio di conoscenze tra ricerca, Stato, Università e imprese.
5. Supporti informatici per lo svolgimento della didattica a distanza: durante il periodo del Covid-19 si è verificata una forte innovazione digitale e tecnologica per permettere agli studenti e alle studentesse di poter svolgere le lezioni, anche a distanza. Difatti, tutti gli Atenei mappati si sono muniti in poco tempo di EOL,

ZOOM, TEAMS, aule dotate di strumenti informatici idonei, riqualificazione dello spazio e molto altro. Però, molti contesti accademici hanno abbandonato questo sistema dopo la fine del Coronavirus, quando, di fatto, sarebbe un ottimo metodo per permettere una maggiore conciliazione della vita e dello studio di tutti gli studenti e di tutte le studentesse. Le motivazioni di questa scelta strategica sono molteplici.

In primo luogo, è innegabile che le lezioni in presenza siano di qualità maggiore e, inoltre, permette di mantenere un rapporto più “umano e fisico” tra professori/professoressa e studenti/studentesse.

In secondo luogo, i dispositivi tecnologici non erano sempre funzionali e funzionanti; nel corso delle lezioni, ad esempio, lo studente e la studentessa potevano avere problemi a causa della mancata connessione.

In terzo luogo, le lezioni in presenza permettono di far girare l’economia del paese in cui risiede il contesto accademico dato che molti studenti e molte studentesse, per poter studiare, devono risiedere in quella città.

In quarto e ultimo luogo, erano frequenti gli attacchi di Zoombombing, come già precedentemente detto, nei quali il disturbatore delle conferenze diveniva un vero e proprio odiatore, diffondendo una vera e propria cultura d’odio.

6. Spazi per lo studio: tali spazi sono dedicati alle studentesse e agli studenti per permettergli di studiare. Inoltre, ci sono molte altre strutture non strettamente connesse allo studio, ma fondamentali per il benessere degli studenti, come ad esempio le biblioteche, il sistema museale, gli orti botanici, gli spazi verdi, il coro o i teatri di Ateneo.

In conclusione, tutti gli Atenei mappati mettono in atto le pratiche sopracitate, per cui si può sostenere che i vari contesti accademici sono molto attenti a garantire il benessere di tutti gli studenti e di tutte le studentesse. Probabilmente la maggiore attenzione a questa tematica si deve principalmente al fatto che tali pratiche sono rivolte alla generalità dei consociati interni al contesto accademico, piuttosto che ad una categoria specifica di individui, per cui sono rivolte in maniera indiretta anche a tutte le categorie analizzate nel corso di questi sottoparagrafi.

### **3.4 Conclusioni relative al database sulle buone pratiche delle Università**

Alla luce di tutto ciò che è stato analizzato nel corso di questi sottoparagrafi è necessario individuare gli aspetti fondamentali che sono emersi da tale indagine.

Nello specifico, in relazione agli “organismi e strategie per la tutela degli studenti e delle studentesse in generale” emerge che gli Atenei indagati offrono servizi, strategie, organi e pratiche molto diversificate tra loro. Difatti, non viene prestata attenzione da tutte le Università al tema “inclusione”, o perlomeno tutti i contesti accademici prestano tale attenzione in maniera differente.

Inoltre, emerge che nelle Università mappate si sia diffusa, col tempo, una forte presa di coscienza sull'importanza del contrasto ad ogni forma di discriminazione e sulla necessità di approfondire il tema dell'inclusione, ma appare evidente che, ancora, molti Atenei devono lavorare molto per mettere in atto ciò che si propongono. In particolare, questo aspetto si evince soprattutto – ma non solo – dalla mancata creazione di linee guida per il linguaggio inclusivo, il quale non deve prestare attenzione solo alla questione di genere, come, di fatto, avviene nei vari contesti accademici, ma deve prendere necessariamente in considerazione anche tutti gli altri gruppi e categorie che sono state analizzate nel corso dei precedenti sottoparagrafi (genere, disabilità, DSA, migranti, rifugiati, persone con differenti identità e orientamenti sessuali, carcerati e via dicendo).

In relazione alla categoria “DSA e persone con disabilità”, dall'analisi effettuata emerge che tutti gli Atenei mappati prestano molta attenzione ai servizi offerti a tali persone; probabilmente perché sono due gruppi di persone che da tempo sono al centro del dibattito e, quindi, i vari contesti accademici hanno avuto modo di mettere in atto svariate pratiche inclusive nei loro confronti. Risulta, però, fondamentale ribadire, per tutte quelle Università che ancora non l'hanno fatto, che è necessario mettere a disposizione la lettura automatica per i non vedenti ed effettuare la separazione tra DSA e persone con disabilità nelle pagine web degli Atenei. Inoltre, emerge che nessun Ateneo indagato mette a disposizione delle linee guida per il linguaggio inclusivo per i DSA e le persone con disabilità, le quali, spesso, direttamente e indirettamente, sono vittime di hate speech.

In relazione alla “questione di genere”, dall'indagine svolta emerge che tutti gli Atenei indagati prestano particolare attenzione a tale tematica; probabilmente perché è una questione che tutt'oggi si trova molto al centro del dibattito. Difatti, sia nei contesti accademici mappati sia a livello sociale, vengono mosse svariate iniziative rivolte alle donne. Allo stesso tempo, a livello sociale e accademico, appare che, ancora, ci sia molto lavoro da fare in relazione alla tematica “donne e carriera”. Questo aspetto emerge

soprattutto dalla disparità di genere nelle materie STEAM, dalle poche pratiche per la conciliazione della vita e dello studio per le giovani madri e dalla mancata creazione di spazi adatti alla cura dei figli per le studentesse e gli studenti, sia a livello accademico che sociale (ad esempio nei contesti lavorativi). Come già precedentemente detto, questo si deve probabilmente a stereotipi che si sono consolidati durante il Patriarcato, per i quali la donna si deve occupare della famiglia, mentre l'uomo deve badare alla femmina e alla carriera. Questa visione particolarmente stereotipata contribuisce a rafforzare un'ulteriore scelta per la donna: incarnare il ruolo prestabilito di madre o quello di lavoratrice esemplare. Di fatto, questo aspetto costituisce uno scoglio per tutte quelle studentesse che hanno un figlio o una figlia. Proprio per questo motivo è necessario che all'interno dei contesti accademici vengano creati degli spazi child friendly volti a garantire un giusto equilibrio tra vita privata e scolastica delle ragazze madri. Inoltre, in linea con la Terza Missione dell'Università, tali spazi, una volta creati all'interno dei vari Atenei, possono fungere da fulgido esempio anche per tutta la società (alle imprese, aziende, enti, ecc...).

Inoltre, è necessario sottolineare che, in questo contesto, emerge una maggiore attenzione delle pratiche relative al genere negli Atenei collocati al nord e al sud Italia, rispetto che al centro. In aggiunta, emerge che le Università di grandi dimensioni possiedono più pratiche relative al genere, rispetto a quelle di piccole dimensioni; probabilmente perché le Università più grandi possiedono più fondi (soprattutto derivanti dal GEP) e più soldi rispetto a quelle più piccole.

Ad ogni modo, però, si evince che tutti i contesti accademici mappati si impegnano a promuovere la parità di genere e l'emancipazione femminile; questo si può notare dall'adozione del GEP, dall'istituzione di sportelli e organi antiviolenza, dall'adozione dei codici e regolamenti contro le molestie morali e sessuali e dalla realizzazione delle linee guida relative alla questione di genere sia nella comunicazione istituzionale ed amministrativa dell'Università, ma anche parità di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dei vari Atenei.

In relazione alle "agevolazioni economiche" messe a disposizione dai vari contesti accademici indagati, dall'analisi effettuata emerge che tali sostegni sono veramente tanti: esonero totale o riduzione della tassa universitaria, sostegno economico per gli affitti e per mangiare nella mensa dell'Ateneo, borse di studio diversificate, premi di laurea, ecc...

Di fatto, si può notare come le Università mappate tentino effettivamente di permettere, di garantire e tutelare il diritto allo studio degli individui; ovviamente, ogni contesto accademico cerca di permettere tutto questo attraverso i fondi che ha a disposizione, ma

comunque tutti gli Atenei cercano di includere, garantendo l'accesso alla formazione universitaria, gli studenti bisognosi e meritevoli.

Inoltre, l'impegno mosso dai vari contesti accademici mappati in merito alla tutela del diritto allo studio emerge anche nell'analisi effettuata nella categoria "studente che si trovano in stato di privazione della libertà". Di fatto, però, tale tutela viene fornita unicamente attraverso l'istituzione del Polo Universitario Penitenziario (PUP); quindi è necessario ribadire che, in questo caso specifico, è opportuno ampliare tutte le altre pratiche inclusive per far sì che venga umanizzato anche il contesto carcerario, ad esempio incontri tra studenti/studentesse e detenuti/detenute o mettere in atto attività culturali per tutti coloro che si trovano in stato di privazione della libertà (teatro, arte, coro...).

In relazione alla categoria "migranti e rifugiati", dall'analisi effettuata, emerge che nei vari contesti accademici mappati sono attivi molti organi e svariate pratiche volte ad integrare ed includere gli studenti e le studentesse che provengono da altri paesi.

Difatti, molte Università possiedono sportelli di accoglienza e di orientamento e hanno aderito al progetto UNICORE e quasi tutte hanno previsto una delega specifica per aiutare e orientare tali individui. Inoltre, tutti gli Atenei mappati si impegnano ad accogliere gli studenti e le studentesse ucraini/e, attraverso la distribuzione di borse di studio, counseling psicologico e protezione temporanea. Però, è necessario puntualizzare, che nel mondo ci sono tante guerre e moltissimi rifugiati provenienti da altri territori che non vengono minimamente presi in considerazione: è doveroso ricordare che la guerra Ucraina non è l'unica che attualmente viene combattuta e che ci sono moltissime altre persone che scappano dai propri territori di origine per le cause più disparate come ad esempio il cambiamento climatico; per cui la tempestività e le pratiche messe in atto da parte dei vari contesti accademici devono essere presenti anche in relazione a questioni dello stesso calibro, differenti dalla guerra in Ucraina. Inoltre, si può affermare che le Università del nord Italia e quelle di grandi dimensioni prestano più attenzione a tali tematiche rispetto alle altre e le motivazioni di ciò sono sempre le stesse (ad esempio la differenza di fondi). Tuttavia, in nessun Ateneo indagato si parla di includere anche i migranti e i rifugiati nei vademecum o nelle linee guida proposte dai vari contesti accademici. Di fatto, però, come già precedentemente detto, anche questi gruppi di persone sono spesso bersagli d'odio e per questo motivo sarebbe opportuno creare delle linee guida volte ad incentivare e promuovere l'utilizzo di un linguaggio corretto ed inclusivo anche per i migranti e i rifugiati.

Invece, dall'analisi effettuata nei vari contesti accademici in relazione alla categoria "comunità LGBTQIA+ e accompagnamento a chi sta facendo la transizione" emerge che

ancora non viene prestata molta attenzione a tale tematica perché l'inclusione di tali persone deriva principalmente dall'attivazione della carriera Alias; infatti, le ulteriori pratiche relative alla comunità LGBTQIA+ sono pressoché sterminate all'interno dei vari contesti accademici. Probabilmente perché ancora è una questione ricca di ostiche controversie ed è lontana dall'ottenere la piena inclusione anche a livello sociale. Inoltre, le pratiche previste dai vari contesti accademici mappati, diverse dalla carriera Alias, sono poche e presentano nette differenze: nello specifico, gli sportelli di orientamento o di supporto psicologico specifici per la comunità LGBTQIA+ sono di appannaggio delle Università del centro e del sud Italia, invece i bagni no-gender sono stati creati prettamente al nord Italia. Inoltre, solo l'Università di Napoli mette a disposizione delle linee guida per il linguaggio inclusivo, relative a tale comunità, quando, di fatto, tale comunità ha una costellazione di termini opportuni da utilizzare nel caso concreto e, dato che spesso sono anche bersagli d'odio, è opportuno creare delle linee guida specifiche volte a diffondere un linguaggio corretto anche nei loro confronti.

In relazione al tema "sostenibilità e ambiente", dall'analisi effettuata emerge che i vari contesti accademici indagati si impegnano per salvaguardare l'ambiente, però, è necessario sottolineare che ci sono alcune differenze: si annovera un maggiore impegno nelle Università collocate al nord e al centro Italia, rispetto a quelle del sud Italia. Inoltre, si può notare una maggiore attenzione alle pratiche relative alla sostenibilità e all'ambiente nei contesti accademici di medie e grandi dimensioni, rispetto a quelle di piccole dimensioni.

Inoltre, si evince che gli Atenei indagati prestano molta attenzione alla questione "plastica" dato che quasi tutte le Università (11 su 13) distribuiscono le borracce con l'obiettivo di disincentivare l'utilizzo della plastica, ma, allo stesso tempo, non accompagnano tale pratica con i distributori gratuiti di acqua, dato che le Università che possiedono delle fontanelle d'acqua sono solamente 6 su 13 e, come già precedentemente detto, sono due pratiche che devono essere viste congiuntamente. Però, si può sostenere che è presente una diffusa consapevolezza per quanto riguarda la salute ambientale, con la diretta conseguenza che si può annoverare anche un elevato impegno mosso dai vari Atenei mappati al fine di tutelare e salvaguardare l'ambiente.

Infine, in relazione ai "temi trasversali", dall'analisi effettuata emerge che i vari contesti accademici mappati mettono tutti in atto moltissime pratiche inerenti a tale questione e, quindi, si può notare che sono molto attenti a garantire il benessere di tutti gli studenti e di tutte le studentesse. Probabilmente la maggiore attenzione a questa tematica si deve

principalmente al fatto che tali pratiche sono rivolte alla generalità dei consociati interni al contesto accademico, piuttosto che ad una categoria specifica di individui.

In linea generale, quindi, emerge che nella realtà dei fatti gli Atenei indagati tentano di includere, tutelare e garantire lo studio delle categorie sopracitate, ovviamente ognuno in maniera differente e con i mezzi che possiede, e, di conseguenza, si possono notare alcune differenze in relazione alla collocazione geografica e alle dimensioni dei vari Atenei indagati, ma emerge anche che è completamente assente un'armonizzazione delle pratiche promosse dai vari contesti accademici.

Però, dall'analisi effettuata è presente un elemento ricorrente: la mancanza di linee guida per il linguaggio inclusivo delle categorie sopracitate, ad eccezione della questione di genere. Difatti, è questo l'obiettivo della presente tesi, cioè creare una bozza di vademecum che racchiuda i metodi per utilizzare e diffondere le pratiche e il linguaggio corretto, inclusivo e scevro d'odio verso tutti gli individui che sono stati analizzati nel corso di questo sottoparagrafi.

Risulta, però, necessario specificare un assunto di base per comprendere il collegamento tra l'analisi effettuata nei vari contesti accademici e la creazione di tale vademecum. Per spiegare tale assunto è necessario riportare il pensiero di Vera Gheno<sup>118</sup>, la quale, durante il seminario del 14 aprile 2023, intitolato “*parole come termometro di civiltà: ragionamenti sulla lingua che ferisce*” (ciclo di seminari del corso “*metodi e strumenti di contrasto delle discriminazioni nell'era digitale*”, in linea con il progetto AICS), presso l'Università di Bologna, ha sottolineato l'importanza di intrecciare la lingua alla realtà, le quali non possono vivere e funzionare l'una senza l'altra. In sostanza, Vera Gheno ribadisce che senza applicare l'inclusività nella realtà dei fatti (ad esempio bagni no-gender, parità di genere, scritte idonee per i non vedenti, ecc...) è inutile parlare di vademecum per il linguaggio inclusivo, senza avere, quindi, i mezzi idonei per includere gli individui. Difatti, è stato questo il motivo di tutta la presente analisi, cioè verificare se le Università indagate hanno i mezzi idonei per includere le persone e, di conseguenza, se possono essere pronte a adottare un vademecum volto ad utilizzare il linguaggio inclusivo. Di fatto, come emerge dall'analisi effettuata, i vari contesti accademici mappati possiedono i mezzi idonei ad includere le persone (per dirla alla Gheno “possiedono la realtà inclusiva”), per cui, di conseguenza, possono essere pronte a adottare il vademecum per l'uso corretto del linguaggio (inclusivo e libero dall'odio), il quale sarà esplicitato, come bozza, nelle conclusioni.

---

<sup>118</sup> Vera Gheno è una sociolinguista specializzata nella comunicazione digitale e, inoltre, è ricercatrice e docente presso l'Università di Firenze.

## Conclusioni

Questa tesi si è focalizzata sulle dinamiche e i fenomeni che caratterizzano l'hate speech, un odio che invade e pervade l'attuale società, con l'obiettivo di trovare dei metodi alternativi per contrastarlo.

Attraverso i due seminari, tenuti il 27 settembre 2022 e l'11 ottobre 2022 all'Università di Bologna, intitolati rispettivamente *“Università hate free: per una università più inclusiva e rispettosa della diversità”* e *“Aziende più inclusive ed hate free: dalla parità di genere ai protocolli antidiscriminazione, come creare consapevolezza nelle aziende”*, è stata presa coscienza che non si può pretendere di contrastare l'hate speech partendo da un contesto ampio, ma è necessario partire da piccoli ambiti al fine di creare delle policy mirate per quello specifico contesto. Difatti, è stato opportuno concentrarsi su un unico ambiente di ridotte dimensioni, quali sono le Università, circoscrivendo l'area di setaccio e di ricerca, perché gli Atenei sono ancora contesti ricchi di discriminazioni, come precedentemente detto, e lungi dall'essere “hate free”.

Proprio per questo motivo è stato opportuno, in primo luogo, analizzare la struttura e le varie definizioni di Università, accennando anche le origini e le missioni, e, in secondo luogo, è stato doveroso effettuare una ricerca molto ampia che ha coinvolto tredici Università italiane di diverse dimensioni, in termini di studenti, e con differente collocazione geografica, al fine di verificare *se e come* adottano pratiche inclusive in relazione a specifiche categorie, ovvero: “organismi e strategie per la tutela degli studenti e delle studentesse in generale”, “DSA e persone con disabilità”, “questione di genere”, “agevolazioni economiche”, “studente che si trovano in stato di privazione della libertà”, “migranti e rifugiato”, “comunità LGBTQIA+ e accompagnamento a chi sta facendo la transizione”, “sostenibilità e ambiente” e “temi trasversali”.

I risultati di tale ricerca, che verranno racchiusi brevemente nel vademecum che segue, sono stati veramente illuminanti e hanno fornito svariati spunti riflessivi sulla comprensione e il contrasto del fenomeno dell'hate speech: in linea generale emerge che le Università si impegnano, istituiscono e promuovono pratiche, organi ed iniziative volte ad includere e garantire il diritto allo studio di tutti gli individui, sia privilegiati<sup>119</sup> che non privilegiati, ma emerge anche che ci sia, ancora, molto lavoro da svolgere per includere gli individui a 360

---

<sup>119</sup> Il termine privilegiato è qui utilizzato in riferimento a tutte quelle persone a cui non vengono attribuite etichette negative o a coloro che non vengono considerate “persone diverse” rispetto allo standard imposto dalla società.

gradi nei contesti accademici e che è completamente assente un'armonizzazione tra le pratiche promosse dai vari Atenei. Proprio per questo motivo è necessario che tutte le Università adottino linee guida standard e uguali per tutte.

In aggiunta e in linea con il pensiero di Vera Gheno, cioè la necessità di prendere in considerazione la relazione tra la realtà in cui viviamo e la lingua che utilizziamo, è opportuno creare una bozza di vademecum che deve necessariamente tenere in considerazione congiuntamente le pratiche inclusive e il linguaggio corretto e scevro d'odio. Inoltre, l'intento è quello di creare un vademecum che non tratta solo di una categoria specifica (es. genere), ma che riguardi e prenda in considerazione tutte le categorie analizzate nel corso dei precedenti sottoparagrafi. Difatti, l'obiettivo ultimo è quello di fornire una sorta di advices e spunti riflessivi sul tema, in maniera tale che possano essere un punto di partenza per i policy maker per la creazione di un vero e proprio vademecum (linee guida) da diffondere nelle Università.

Entrando nello specifico, in merito alla categoria "organismi e strategie per la tutela degli studenti e delle studentesse in generale" è opportuno che tutti gli Atenei:

- Adottino linee guida sull'inclusione.
- Prevedano e istituiscano le figure importanti in tema di inclusione, come il/la Delegato del/della Rettore/Rettrice, la/il Consigliera/e di Fiducia e il/la Garante degli studenti.
- Prevedano la creazione di un portale di Ateneo volto a racchiudere tutte le pratiche inclusive presentate nel contesto accademico.
- Collaborino con centri di ricerca che si occupano di inclusione.

In merito agli studenti e alle studentesse con disabilità è opportuno:

- Predisporre strutture e pratiche idonee per lo svolgimento e l'accesso alle lezioni al fine di garantire il diritto allo studio di tali persone, ad esempio accompagnamento.
- Creare delle pagine web di Ateneo che forniscano la possibilità di lettura per i non vedenti e che separino opportunamente DSA e persone con disabilità.
- Fornire un'adeguata consulenza psicologica e di orientamento.
- Evitare l'utilizzo di parole errate come: "malato", "paziente", "soffre di", "è affetto da" o "è portatore di" perché sono parole che venivano utilizzate in passato, ma che, di fatto, non rappresentano la situazione della persona con disabilità. Analogamente, non è opportuno utilizzare le espressioni come "persona svantaggiata", "disabile", "diversamente abile" o "handicappato" perché "sembra favorire la permanenza di atteggiamenti di rifiuto e, nel migliore dei casi, di visioni superficialmente pietistiche e paternalistiche che sottintendono, sovente, la tendenza a far globalmente coincidere la

persona considerata con una sua *parte* e, per di più, con quella considerata più debole e meno attraente” (Soresi *et al*, 2016, p.2). Difatti, è doveroso evitare l’utilizzo di etichette altamente stigmatizzanti al fine di superare le tipiche barriere linguistiche. Inoltre, è sconsigliato l’utilizzo delle parole come “diverso”, “eccezionale” o “speciale” perché mettono in evidenza una differenza tra *noi e loro* che, di fatto, non esiste; al posto di tali espressioni si potrebbe utilizzare termini che rimandano all’unicità, alla reciprocità, alla complessità e alla condivisione.

- Evitare i fenomeni di infantilizzazione<sup>120</sup>, generalizzazione<sup>121</sup> e inspiration porn<sup>122</sup>. Nella quotidianità, in relazione alle persone con disabilità, si vede spesso come gli individui per rivolgersi alla persona con disabilità interloquiscono con l’accompagnatore o si chinano sulla carrozzina (infantilizzazione) oppure si vede spesso come le persone con disabilità che riescono ad avere successo vengono quasi “santificate”, come il caso di Bebe Vio (pornografia motivazionale).
- Parlare delle persone con disabilità in maniera normale e tranquilla, senza considerarle svantaggiate o esprimendoci con pietismo nei loro confronti perché, così facendo, si sentiranno offesi.

In merito agli studenti e alle studentesse con Disturbi Specifici dell’Apprendimento (DSA) è opportuno:

- Predisporre servizi idonei per agevolare lo studio dello studente e della studentessa, ad esempio fornire il materiale didattico digitale.
- Predisporre un’adeguata consulenza psicologica e di orientamento.
- Evitare il paragone con le persone con disabilità perché sono due questioni totalmente differenti, come spiegato nel capitolo precedente.
- Evitare espressioni come “persona con disabilità”, “soffre di”, “è affetto da” o “è portatore di” perché sono parole che attraverso una stereotipizzazione negativa rimandano alla persona con disabilità.

---

<sup>120</sup> Il fenomeno dell’infantilizzazione si concretizza quando la persona viene declassata/ridotta a una condizione o a uno stadio di sviluppo tipico dell’infanzia. Ad esempio, i giovani, spesso, vengono considerati infantili con la conseguenza diretta che tutto ciò che viene detto o fatto da loro non è importante o rilevante.

<sup>121</sup> Il fenomeno di generalizzazione è, a volte, utilizzato per offendere una persona perché facente parte di un gruppo, attribuendogli caratteristiche presunte (pregiudizi) di tale gruppo (es. le espressioni come “voi donne”, “voi disabili”, “voi migranti”)

<sup>122</sup> Il fenomeno di inspiration porn (pornografia motivazionale) è quando si racconta la storia delle persone “diverse” (es. DSA) che hanno avuto successo per ispirare e motivare tutti gli altri che, invece, non ce l’hanno fatta. Di fatto, tale processo, risulta alquanto offensivo perché, in realtà, mette a disagio tutti quelli che non hanno avuto successo. L’esempio più eclatante è Bebe Vio, schermitrice italiana senza gli arti, la quale viene, spesso, esposta in televisione attraverso la pornografia motivazionale, lasciando intendere “se ce l’ha fatta lei, puoi farcela anche tu”.

- Evitare fenomeni di infantilizzazione (ad esempio lodare uno studente o una studentessa DSA per un compito semplice), generalizzazione e inspiration porn (ad esempio quando uno studente o una studentessa DSA si laureano vengono presi come campioni o esemplari che “ce l’hanno fatta” da riportare come modelli per tutti gli altri DSA).
- Incentivarli a parlare apertamente del disturbo perché se viene censurato l’argomento, il rischio è che vedano il fatto di essere DSA come una malattia da censurare.

Inoltre, in merito alla questione di genere, è opportuno:

- Istituire sportelli/organi e codici/regolamenti contro le molestie morali e sessuali, al fine di agevolare il contrasto della violenza di genere.
- Aumentare, in termini di quantità, premi di laurea o borse di studio sul genere.
- Predisporre spazi Child Friendly, asili nidi, spazi fasciatoio o stipulare convenzioni con asili nidi esterni al contesto accademico al fine di agevolare la conciliazione tra la vita privata e il lavoro/studio delle studentesse e delle dipendenti dell’Università.
- Prevedere la creazione di distributori automatici dei prodotti mestruali a prezzi controllati.
- Incentivare l’utilizzo di entrambi i generi o il genere neutro (ad esempio “Benvenut\*”, “Ciao a tuttu” oppure adoperare la schwa, cioè la ə) al posto del maschile sovraesteso quando ci si riferisce alla generalità dei consociati, come opportunamente indicato nelle linee guida proposte da diverse Università, ad esempio le “linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale” dell’Università di Bologna o il glossario (vademecum) dei termini corretti proposto dall’Università di Milano, visionabile al link fornito in nota a piè di pagina<sup>123</sup>
- Evitare fenomeni di infantilizzazione, generalizzazione e inspiration porn (es. Chiara Ferragni è diventata il simbolo della donna emancipata che “ce l’ha fatta”, ma poi sul palco dell’Ariston a Sanremo è stato sottolineato più volte che il monologo era stato scritto da lei, come se le donne non possano avere la capacità di scrivere testi da sole).

In merito alle “agevolazioni economiche” è opportuno:

- Prevedere borse di studio non solo in base all’ISEE, ma anche per merito.
- Aumentare le borse di studio e i premi di laurea per le tematiche più disparate.
- Agevolare il diritto allo studio attraverso convenzioni o agevolazioni per gli affitti degli appartamenti per i fuorisede che non riescono a permetterseli.

---

<sup>123</sup>[https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-12/Vademecumlinguaggio%20di%20genere\\_Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-12/Vademecumlinguaggio%20di%20genere_Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf)

Inoltre, in merito agli/alle “studentə che si trovano in stato di privazione della libertà”, è opportuno:

- Istituire il Polo Universitario Penitenziario o collaborazioni con carceri adiacenti all’Ateneo.
- Predisporre il servizio di tutoraggio anche per tali studentə.
- Mettere in atto una serie di iniziative volte a rendere il carcere un posto più umano e dignitoso, come ad esempio laboratori, prestito libri e spettacoli teatrali.

Invece, in merito alla categoria “migranti e rifugiato”, è opportuno che i vari Atenei:

- Aderiscano al progetto UNICORE.
- Evitino di concentrarsi su una tematica emergenziale (es. questione dell’Ucraina), ma è necessario che prevedano pratiche e disposizioni tempestive in relazione a tutte le guerre e tutti i tipi di rifugiati e migranti.
- Promuovano progetti per l’integrazione di tali studentə.
- Adottino linee guida per l’integrazione linguistica di tali persone, in linea con quelle proposte dal Consiglio d’Europa, intitolate “*l’integrazione linguistica dei migranti adulti: Guida per l’elaborazione di strategie e la loro attuazione*”, visionabili al link fornito in nota a piè di pagina<sup>124</sup>.
- Nelle pagine web o in tutti i metodi di comunicazione al pubblico (es. e-mail) è inopportuno utilizzare frasi allarmistiche, emergenziali, di vittimizzazione, ma è necessario utilizzare un linguaggio che mira all’integrazione e all’inclusione di tali studentə.

Inoltre, in merito agli studenti e alle studentesse appartenenti alla comunità LGBTQIA+ è opportuno:

- Attivare sportelli di ascolto e supporto psicologico specifico per tali persone.
- Prevedere la creazione di bagni no-gender in tutte le strutture di Ateneo.
- Utilizzare i termini idonei e corretti in grado di tenere di conto di tutte le identità, generi e orientamenti sessuali. Difatti, è doveroso fare chiarezza sui termini ed evitare di utilizzarli in maniera impropria o dispregiativa e per fare ciò è opportuno fornire un glossario, il quale è stato creato dall’Università di Napoli ed è visionabile nel link fornito nelle note a piè di pagina<sup>125</sup>.
- Utilizzare il genere neutro al posto del maschile sovraesteso (ad esempio “Benvenuto\*”, “Ciao a tuttu” oppure adoperare la schwa, cioè la ə) perché non si può effettivamente

---

<sup>124</sup> <https://rm.coe.int/16802fc415>

<sup>125</sup> [https://www.sinapsi.unina.it/napolidiversity\\_home](https://www.sinapsi.unina.it/napolidiversity_home)

sapere chi ci si trova di fronte (persona sconosciuta) e se una persona si identifica in uno specifico genere.

- Evitare il richiamo del *dead name*<sup>126</sup>: ad esempio supponiamo che Tizio, conclusa la transizione, decida di chiamarsi Gaia; risulterebbe una profonda mancanza di rispetto utilizzare frasi come “Tizio che ora si fa chiamare Gaia”.
- Educare alla sessualità nelle scuole e nell’Università al fine di aumentare la consapevolezza e la conoscenza di tale comunità, nell’intento che, tale insegnamento, si ripercuota nell’utilizzo di un linguaggio che tiene di conto di tutte le diversità.

In relazione alla categoria “sostenibilità e ambiente” è opportuno:

- Creare, nelle pagine web dei vari Atenei, una sezione specifica in merito a tale tema.
- Accompagnare la distribuzione delle borracce alla creazione di distributori d’acqua gratuiti al fine di disincentivare l’utilizzo della plastica, come precedentemente detto.
- Promuovere progetti ammirevoli per tutelare l’ambiente.

Infine, in relazione ai “temi trasversali” è necessario che i vari Atenei continuino a promuovere tutti gli organi e le pratiche che già vengono opportunatamente messi in atto, ma, inoltre, è opportuno che i vari contesti accademici tentino di aumentare il benessere degli studenti e delle studentesse anche attraverso:

- La promozione delle aree a loro dedicate (es. aule studio).
- Metodi per non far sentire lo studente e la studentessa un semplice numero di matricola, rendendo così il contesto universitario più umano.
- La diffusione e l’aumento della consapevolezza che siamo “Unità molteplici”, per dirla alla Edgar Morin<sup>127</sup>, il quale sosteneva: “è l’unità umana che porta con sé i principi delle sue molteplici diversità. Comprendere l’umano significa comprendere la sua unità nella diversità, la sua diversità nell’unità” (Morin, 2001, p.56). Difatti, siamo individui caratterizzati da molteplici diversità, che non devono essere stigmatizzate o etichettate, ma devono essere valorizzate.

In sostanza, è stato necessario fornire questi spunti riflessivi al fine e nella speranza che questi possano essere un punto di partenza per i policy maker o per gli stakeholder per la costruzione di vere e proprie linee guida sulla realtà e il linguaggio inclusivo nei contesti accademici.

---

<sup>126</sup> Il *dead name* è il nome assegnato alla nascita, il quale viene abbandonato durante il percorso di transizione, scegliendone uno nuovo.

<sup>127</sup> Edgar Morin è un filosofo e sociologo francese.

In conclusione, nell'attesa che queste linee guida vengano effettivamente prodotte, la speranza – o l'utopia – è che l'applicazione di tali linee guida possano essere un effettivo metodo per rendere le Università “hate free” e, che attraverso la Terza Missione di tale istituzione o il fulgido esempio che i vari ambiti accademici hanno dimostrato più volte di essere in grado di dare, si auspica che vengano resi “hate free” e liberi dall'odio anche tutti gli altri contesti come le aziende, gli enti, le organizzazioni, le istituzioni e, più in generale, tutta la società.

## Appendice

Il database su tutte le pratiche inclusive promosse dai vari contesti accademici indagati è suddiviso in due parti a causa del fatto che tutte le categorie analizzate non entravano, in termini di spazio, nel layout previsti per la tesi. Infatti, nella prima parte (tabella n.13) saranno presentate le pratiche inerenti a: organismi e strategie per la tutela degli studenti in generale, DSA e persone con disabilità, questione di genere, agevolazioni economiche e studenti che si trovano in stato di privazione della libertà.

Nella seconda parte (tabella n.14), verranno presentate le pratiche inerenti a: stranieri, migranti e rifugiati, comunità LGBTQ+ o accompagnamento a chi sta facendo la transazione, sostenibilità e ambiente e temi trasversali.

Università	Organismi e strategie per la tutela degli studenti in generale	DSA e persone con disabilità	Questione di genere	Studente che si trovano in stato di privazione della libertà
<b>Alma Mater Studiorum - Bologna</b>	Bilancio sociale; Delegato per l'Equità, Inclusione e Diversità; Gruppo di lavoro su Equità, Inclusione e Diversità; CUG; Codice etico e di comportamento; Consigliera di fiducia; Garante degli Studenti; Referenti dei dipartimenti per l'equità, la diversità e l'inclusione; Centri di ricerca per l'inclusione; Nuovo spazio sul Portale di Ateneo per presentare i servizi in tema inclusione. Istituire un comitato di coordinamento e indirizzo sui temi dell'equità, dell'inclusione e del rispetto delle diversità; Favorire la creazione di reti fra gruppi e centri di ricerca dell'Alma Mater impegnati sui temi dell'equità, dell'inclusione, del rispetto della diversità e della sostenibilità;	Delegato per l'Equità, Inclusione e Diversità (si occupa anche di tali persone); Consulenza psicologica; materiale didattico in formato digitale; accompagnamento per persone con disabilità.	Gender Equality Plan (GEP); Delegato per l'Equità, Inclusione e Diversità; sportelli contro la violenza di genere; Linee guida sulla tutela della maternità; Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna; Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere; Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali; Sportello "MALA Consilia; Premi di laurea sulle tematiche di genere; Progetto NERD (Non È Roba x Donne; Baby pit stop - Spazio per l'allattamento aperto alle mamme dell'Università di Bologna	Polo universitario penitenziario dell'Alma Mater Studiorum (PUP); Tutor

<b>Università degli Studi di Torino</b>	Bilancio sociale; Consigliera di Fiducia; CUG; Delegata dell'inclusione; pagina web inclusione	Divide DSA e persone con disabilità; Delegata per l'inclusione di studenti con disabilità; Delegata per l'inclusione di studenti DSA; lettura della pagina web dell'Ateneo per i non vedenti; Accompagnamento fisico di persone con disabilità; testi in pdf; progetto Passi@UniTo; progetto Mentorship: verso una rete italiana di università inclusive; progetto "Orientamento e continuità"; progetto "Enjoy the difference"	Piano di Eguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP); Delegata per l'inclusione, le pari opportunità e le politiche di genere di Ateneo; Sportello Antiviolenza; Linee guida per garantire un adeguato equilibrio fra i generi negli eventi; Progetto "Un approccio di genere al linguaggio amministrativo. Linee guida" Carta degli intenti "io parlo e non discrimino"; Premio per la migliore tesi di laurea magistrale e di dottorato sul tema del contrasto alla violenza contro le donne; sala allattamento o cambio	Polo Universitario Penitenziario – PUP; Delegata del Rettore per il Polo Universitario per studenti detenuti; Tutor.
<b>Università degli Studi di Milano</b>	Bilancio sociale (bilancio di sostenibilità); CUG; Prorettore delegato a legalità, trasparenza e parità di diritti; Consigliera di Fiducia; Servizio counseling per studenti; Garante degli studenti; Human Hall: la ricerca al servizio dell'inclusione.	Dividono DSA e persone con disabilità; Delegata del rettore per disabilità e DSA; counseling psicologico per studenti con disabilità e DSA; Prestito libri; Servizi per garantire la mobilità e il trasporto di studenti con disabilità motorie; Agevolazioni per i prestiti dei libri e testi;	Piano di Eguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP); Prorettore delegato a legalità, trasparenza e parità di diritti; Codici di condotta contro le molestie sessuali; Osservatorio online sulla Violenza contro le donne; Unire – Contro la violenza di genere Vademecum per il linguaggio di genere; Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano; Premi di laurea dedicati alle problematiche di genere; Distributori automatici di prodotti mestruali a prezzi controllati;	Collaborazione con Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria (PRAP); Rete dei tutor; laboratori e moduli didattici

<b>Università Ca' Foscari di Venezia</b>	Bilancio sociale (bilancio di sostenibilità); CUG; Consigliera di Fiducia; La Difensora della componente studentesca; Progetti di ricerca in tema inclusione; Settore inclusione (ADiSS); Portale inclusione in Ca' Foscari sostenibile pagina intitolata "diversità, equità e inclusione"	Delegata del rettore alle iniziative a supporto dell'assistenza, integrazione e benessere delle persone con disabilità; Consulenza psicologica; accompagnamento.	Piano di Eguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP); Aggiornamento delle linee guida sul linguaggio inclusivo; Codice di condotta contro le molestie sessuali; Delegata della rettrice ai giorni della memoria, del ricordo e della parità di genere; Sportello Estia; Borse di studio di genere per le materie STEM; progetto "LEI - Leadership, Energia, Imprenditorialità"; campagna #faladifferenza; Linee guida per superare l'asimmetria di genere nei panel delle conferenze; Distributori automatici di prodotti mestruali a prezzi controllati; delegato per l'uguaglianza di genere per dipartimento; Spazio fasciatoio;	Iniziative volte a includere persone che si trovano in stato di privazione della libertà
<b>Università degli studi di Ferrara</b>	Bilancio sociale; Consiglio di Parità; CUG; Consigliera di Fiducia; Prorettrice alla diversità, equità e inclusione; UNIFE inclusiva; Spazio Inclusione	Delegata del Rettore alle pari opportunità e alla disabilità; Progetto "DI PARI PASSO"; Counselling Er.Go.; Accessibilità; Accompagnamento; Digitalizzazione testi; progetto per l'abbattimento delle barriere architettoniche	Piano di Eguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP); Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur; Progetto denominato Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni (GeRPA); Carta degli intenti "io parlo e non discrimino"; Vademecum contro la violenza di genere; premio Women in STEAM.	Collaborazione con la Casa Circondariale di Ferrara "C. Satta"; Delegata della gestione delle relazioni con l'Amministrazione penitenziaria e con la Conferenza Nazionale dei Delegati dei Rettori per i Poli Universitari Penitenziari (CNUPP); tutor
<b>Sapienza Università di Roma</b>	Bilancio sociale (bilancio di sostenibilità); CUG; Consigliera di Fiducia; Comitato tecnico scientifico sulla diversità e inclusione; Garante degli Studenti; Portale "Policy e	Delegata del Rettore per le studentesse e gli studenti con disabilità e con DSA; Bando per il conferimento contributi a sostegno della mobilità servizio	Piano di Eguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP); Delegata alle politiche per le pari opportunità; Centro antiviolenza alla Sapienza; Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali di Sapienza;	Polo Universitario Penitenziario Sapienza (PUP-Sapienza); Open day universitario dei tre atenei romani al carcere femminile di Rebibbia; Delegata per il

	servizi per l'inclusione"	di trasporto pubblico taxi Comune di Roma per studenti disabili; Counselling psicologico; testi in formato digitale	Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR; Scrivere con Sapienza, un manuale di scrittura per una lingua non sessista; Asilo nido (riservato solo al personale)	Polo Universitario Penitenziario di Sapienza; tutor
<b>Università degli studi di Firenze</b>	Bilancio sociale; CUG; Garante dei diritti; Consigliera di fiducia; Delegata della rettrice; Prevedono di creare portale specifico sulle pratiche inclusive; Sportello UNIFI Include; Comitato tecnico scientifico sui temi dell'inclusione; linee guida per comunicazione inclusiva	Delegata del Rettore unico; Servizio orientamento e ascolto; Servizio di prestito a domicilio "La biblioteca viene da te!"; "senza barriere"; Progetto crowdmapp-ing;	Gender Equality Plan (GEP); Delegata unica; Regolamento di Ateneo per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio; No Women No Panel- Senza donne non se ne parla Distributori automatici di prodotti mestruali a prezzi controllati; linee guida per comunicazione inclusiva all'interno del GEP	Polo Universitario Penitenziario (PUP); Delegata del Rettore; Impegno di promuovere sale studio; servizio di prestito dei libri.
<b>Università degli studi di Perugia</b>	Bilancio sociale; CUG; Consigliere/a di fiducia; Counseling Inl@b Laboratorio di tecnologie inclusive; Associazione Alunni-Diritto allo studio e Inclusione; Premio "ricerca per l'inclusione"	Delegata della terza missione e delle studentesse e degli studenti con disabilità e con DSA; Progetto ABACO per l'Abbattimento delle BARRIERE COmunicative); Servizio di trasporto per gli studenti con disabilità; counseling	Gender Equality Plan (GEP); sportello anti violenza; Premi di laurea sui temi di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, delle azioni di contrasto alle discriminazioni ed al fenomeno del mobbing; attivazione PIT-Stop Baby	Polo Universitario Penitenziario – PUP; Progetto la "Biblioteca della libertà", fondo bibliotecario speciale per il prestito di libri di testo agli studenti in regime di detenzione; Servizio di tutor alla pari
<b>Università di Urbino Carlo Bo</b>	Prorettore e Delegato Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze e Delegata Rettorale alle Pari opportunità; CUG; Consigliera di Fiducia; Ufficio inclusione e diritto allo studio	Dividono DSA e persone con disabilità; Delegata per le studentesse e gli studenti con disabilità e con DSA; digitalizzazione testi;	Gender Equality Plan (GEP); Delegata della sostenibilità e della valorizzazione alle differenze; Codice di condotta per la tutela e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali; Progetto "resistenza dopo la tempesta"; Produzione di modulistica scritta con linguaggio di genere	Polo Didattico Carcere Fossombrone (PUP); Incontri tra detenuti e studenti dell'Ateneo

<b>Federico II - Università di Napoli</b>	Bilancio sociale; CUG; Consigliera di Fiducia; Centro SInAPSi. AntiDiscriminazione e Cultura delle Differenze (Progetto Sostenere, Assistere e Includere. Servizio Civile alla Federico II); Referenti di Dipartimento per l’Inclusione;	nella pag. web SINAPSI dividono DSA e persone con disabilità; Delegat@ Disabilità e DSA; progetto BSPORT+; consulenze specifiche sugli aspetti pedagogici, tecnologici e psicologici che potrebbero interferire con il percorso universitario per studenti con disabilità e DSA; accompagnamento	Gender Equality Plan (GEP); Azioni di contrasto alla violenza di genere; Sportello Rosa; Codice di Condotta relativo alle molestie sessuali; Revisione della modulistica amministrativa di Ateneo in ottica di genere; Adozione delle linee guida del MIUR per l’uso del genere nel linguaggio amministrativi; Asilo nido; Premi e Master in Studi di genere, educazione alle differenze e politiche di uguaglianza; Progetto Antenne Satelliti all’Università; Progetto Protocollo Napoli; Progetto GEDI: Gender stereotypes, Disciplinary Identity and academic performance; Progetto XENIA: He Inclusiveness Index	Polo Universitario Penitenziario Federico II (PUP); Delegat@ Poli Universitari Penitenziari; Programmazione di una serie di attività culturali da svolgere all’interno del Polo Universitario Penitenziario; tutor
<b>Aldo Moro - Università di Bari</b>	Bilancio sociale; CUG; Profilo dei docenti inclusivi dell’European Agency for Special Needs and Inclusive Education: Competenze e abilità di docenti inclusivi; Consigliera di Fiducia; Garante degli Studenti;	Delegat@ delle problematiche inerenti agli studenti diversamente abili; testi in formato digitale; Sportello psicologico; Progetto Rotte Variabili; Richieste audiolibri e volumi in formato pdf alle case editrici	Gender Equality Plan (GEP): nel Piano delle Azioni Positive parlano di promuovere il linguaggio di genere; redigere moduli informativi per casi di violenza di genere; Asilo nido sacro cuore;	Polo didattico Universitario Penitenziario UniBa
<b>Università della Calabria</b>	Delegata per le Pari opportunità; CUG; Consigliera di Fiducia; linee guida linguaggio non discriminatorio	Delegat@ alle attività concernenti l’integrazione degli Studenti con disabilità e con disturbi specifici di apprendimento nell’Ateneo; Accompagnamento e trasporto	Piano di Eguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP); Delegat@ per le pari opportunità; Applicazione delle linee guida per linguaggio inclusivo del MIUR; Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro	Polo Universitario Penitenziario (PUP); Manifestazioni e spettacolo teatrale ‘Una lunga attesa’; delegato al centro residenziale

			<p>contrasto; Sportello anti violenza; Spazio Baby Pit-Stop; borse di studio per merito e reddito da assegnare a iscritte ai corsi di laurea che presentino i maggiori tassi di segregazione di genere, in ambito STEM; Polo d'Infanzia; Creazione di servizi e spazi di convivenza inclusiva dedicati (spazi kid friendly, servizi di baby-sitting).</p>	
<p><b>Università del Salento</b></p>	<p>CUG; EOS (Eguali Opportunità UniSalento); Consigliera di Fiducia; Garante di Ateneo</p>	<p>progetto Impiegabili; Assistenza e consulenza; Libri di testo in formato alternativo; Libro Parlato Lions; Prestito bibliotecario e notebook; Servizio di trasporto;</p>	<p>Gender Equality Plan (GEP); Delegato delle politiche di genere; Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere; Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro; Sportello di ascolto psicologico; Sportello telefonico supporto psicologico; Linee guida per garantire un adeguato equilibrio fra i generi nei convegni, negli eventi di divulgazione scientifica e nei seminari, e in ogni iniziativa; Sportello sanitario consultoriale AUSL: presidio medico – consultorio; +UniSalento; PROGETTO CALIPER; Premi di laurea “l'Oréal Italia per le Donne e la scienza” dell'Unesco; Asilo nido</p>	<p>Polo Universitario Penitenziario (PUP); Delegato Poli Universitari Penitenziari; tutorato.</p>

Tabella 13. Pratiche inclusive promosse dai vari contesti accademici in relazione alle categorie "organismi e strategie per la tutela degli studenti in generale", "DSA e persone con disabilità", "questione di genere" e "Studente che si trovano in stato di privazione della libertà"

Seconda parte contenente le ulteriori pratiche:

Università	Migranti e rifugiato	Comunità LGBTQIA+ o accompagnamento a chi sta facendo la transazione	Sostenibilità e ambiente	Temi trasversali
<b>Alma Mater Studiorum - Bologna</b>	Delegato per l'Equità, Inclusione e Diversità; Unibo for Refugees, SSRD - Unità professionale Supporto e coordinamento dell'attività e delle strategie di internazionalizzazione; Servizio di consultazione transculturale rivolto a studenti internazionali; Progetto UNICORE; Internattional Desk; Borse di studio per studenti in fuga dall'Ucraina.	Carriera alias	Delegato sostenibilità; pagina "Sostenibilità"; Adesione alla RUS; Progetto MULTICAMPUS sostenibile; progetto ALMA BIKE; progetto ZETA A; distribuzione di borracce per le matricole	Palestra interna al campus per fare sport; Centro Universitario sportivo Bologna (CUSB); Servizi per lo studio e il tempo libero; innovazione digitale (EOL, ZOOM, TEAMS, aule dotate di strumenti informatici idonei, riqualificazione dello spazio ecc.); public engagement; servizi tra imprese e Università; Trasferimento tecnologico; career service
<b>Università degli Studi di Torino</b>	Sezione studenti internazionali; Delegato allo sviluppo delle relazioni internazionali; Borse di studio per studenti ucraini e protezione temporanea; progetto Passi@UniTo; Progetto UNICORE; progetto Mentorship: verso una rete italiana di università inclusive	Carriera alias; bagni gender-free	Adesione alla RUS; Progetto ComfortSense; progetto Acquisti Pubblici Ecologici; Creazione di un punto d'acqua potabile; pag. UNITOGO; borracce vinte attraverso consorsi	Trasferimento tecnologico; Orientamento al lavoro (job placement); Circolo Università Torino – CUT; programma Dual Career; Centro Universitario Sportivo (CUS Torino); Public engagement; Innovazione digitale; Career service;
<b>Università degli Studi di Milano</b>	Ufficio studenti internazionali; Delegato all'internazionalizzazione; Tavolo "Integrazione e Accoglienza in Ateneo" per	Carriera alias; Bagni gender neutral	Adesione alla RUS; GreenMetric 2020; Progetto Minerva 2030; Progetto BeviMi; Distribuzione di borracce; Delegato per lo Sviluppo del	Trasferimento tecnologico; Innovazione digitale; public engagement; Orchestra e coro; People care; Il Centro Universitario Sportivo – CUS; il Centro Sportivo

	studenti ucraini; Progetto UNICORE progetto di ricerca “Migranti, Politiche di accoglienza, rappresentanza e rappresentazione”		progetto “Minerva 2030: la Statale e lo Sviluppo Sostenibile”; pag. “sostenibilità”; Previsti distributori di acqua	Saini; Orientamento al lavoro (job placement); Career service
<b>Università Ca' Foscari di Venezia</b>	Ufficio relazioni internazionali; Delegato Cooperazione Internazionale e politiche di sviluppo; Progetto accoglienza ucraini e riduzione tasse; School for International Education (SIE);	Carriera alias	Adesione alla RUS; Progetto #StopSingle UsePlastic- Una balena a Ca' Foscari e distribuzione borracce; pag. Ca' Foscari Sostenibile; Delegato della sostenibilità	Innovazione digitale; Sportello COFIL; Blog Linea 20; Il blog di Ca' Scienza; Dall'altra parte del ponte - Otto racconti di una storia; Public engagement; Orientamento al lavoro (job placement); Trasferimento tecnologico; Eventi, laboratori e workshop nell'ambito delle iniziative dell'innovazione e Ricerca, Divulgazione Scientifica, Arte, attività teatrali, letteratura, cinema e Cultura; Programma di apprendimento permanente
<b>Università degli studi di Ferrara</b>	Welcome & Incoming office; Delegato alla mobilità internazionale; le borse di studio, il servizio di informazione legale e gli appelli per la pace di Unife	Carriera alias	Adesione alla RUS; Vendita di borracce a minor prezzo	Comitato per lo Sport Universitario; Innovazione digitale; Orientamento al lavoro (job placement); app MIX-AR eXperience; CUS Ferrara; Centro teatrale e coro dell'ateneo; public engagement; Trasferimento tecnologico; career service;
<b>Sapienza Università di Roma</b>	Segreteria studenti stranieri; Delegato all'internalizzazione; Emergenza Guerra in Ucraina - Attivazione di uno sportello psicologico dedicato all'intera Comunità universitaria Sapienza di origine ucraina; UNICORE - University	Carriera alias; servizio di consulenza "6 come sei": orientamenti sessuali e identità di genere	Adesione alla RUS; Delegato sostenibilità; Sapienza plastic free (distribuzione di borracce, rete delle fontanelle di acqua e implementazione gadget green); Tutti a lezione di sostenibilità; pag. Sapienza sostenibile	Trasferimento tecnologico; career service; public engagement; Orientamento al lavoro (job placement); Innovazione digitale; Centro Universitario Sportivo – CUS; progetto Sapienza Salute

	Corridors for Refugees; PROTECT			
<b>Università degli studi di Firenze</b>	Sportello di accoglienza e orientamento; Delegato del Rettore unico; “Being an inclusive university for refugee students”; Borse di studio e accordi con università ucraine; Progetto UNICORE Well-beInter comprehension;	Carriera alias	Adesione alla RUS; UniFi sostenibile; Distribuzione di borracce; Pulire l’Arno con Dragon Boat Unifi; distributori di acqua gratuiti; Delegato del Rettore unico	Innovazione digitale e tecnologica; Impresa Campus Unifi; Laboratori congiunti Università e Imprese; Centri di competenza e Associazioni per lo sviluppo industriale; Orientamento al lavoro; Public engagement; Altri servizi come il coro, l’orchestra e la compagnia teatrale;
<b>Università degli studi di Perugia</b>	Sportello studenti stranieri; Delegato del settore internalizzazione; Corridoi accademici per studenti, docenti e ricercatori ucraini (borse di studio)	Carriera alias; sportello per discriminazioni dell’identità sessuale	Adesione alla RUS; Vendita di borracce con marchio UNIPG; fontanelle di acqua; pag. sostenibilità; Delegato della tutela dell’ambiente	Trasferimento tecnologico; Public engagement; Orientamento al lavoro (job placement); Innovazione digitale; Centro Universitario Sportivo – CUS; ClickOrienta; Aule studio; Coro dell’Università degli Studi di Perugia
<b>Università di Urbino Carlo Bo</b>	Ufficio Mobilità Internazionale; accoglienza ucraini e borse di studio; One day at the University of Urbino; How to reach Urbino; Muoviti contro il razzismo	Carriera alias; sportello di ascolto per Lgbt	Adesione alla RUS; pag. UNIURB sostenibile	Trasferimento tecnologico; Comitato per lo Sport Universitario-CUS; Centro estivo Giovanissimi UniUrb; public engagement; Orientamento al lavoro (job placement); Innovazione digitale; centro teatrale
<b>Federico II - Università di Napoli</b>	Ufficio Relazioni Internazionale; Delegato Problematiche e politiche inerenti migranti e rifugiati; Psychological Counselling for ERASMUS students (CPSUE); Visite gratuite per migranti al Policlinico; Accoglienza per rifugiati Ucraini	Carriera alias; Sportello di ascolto e consulenza LGBT; Sportello AGEDO; Osservatorio LGBT; LGBT Una guida dei termini politicamente corretti	Adesione alla RUS; Delegato Politiche per la Sostenibilità; Sussidi per abbonamenti; Distribuzione di borracce; pag. Sostenibilità progetto #NoiSiamo Ambiente: Pratiche Ecosostenibili al Dipartimento di Scienze Sociali (due fontane che	Trasferimento tecnologico; Delegato Sport; Programma “Atleta Federiciano”; Centro Universitario Sportivo – CUS; public engagement; Orientamento al lavoro (job placement); Servizi per la Promozione dell’Occupabilità (Placement specializzato); Innovazione digitale;

			erogano acqua 'buona da bere')	
<b>Aldo Moro - Università di Bari</b>	Incoming mobility; Referente ai rapporti con gli stranieri; Unità Operativa Studenti Stranieri UniBa; Delegatø internalizzazione; Progetto UNICORE; Collaborazione per accoglienza degli Ucraini	Carriera alias; Servizio di Counseling psicologico	Adesione alla RUS; Distribuzione di borracce;	Trasferimento tecnologico; public engagement; Orientamento al lavoro (job placement); Innovazione digitale; Associazioni studentesche; Centro Universitario Sportivo – CUS
<b>Università della Calabria</b>	Servizio di accoglienza; Delegatø per le relazioni internazionali; Delegatø specifica per l'Inclusione dei rifugiati; Scuole estive; Stipula accordi e/o convenzioni finalizzate al rilascio di titoli accademici doppi o congiunti; progetto Eu Peace	Carriera alias; sportello di ascolto LGBT	Adesione alla RUS; pag. Sostenibilità; progetto Passeggiata Ecologica/ Raccolta Plastic Free - ingresso ponte Bucci; Delegatø ambiente	Trasferimento tecnologico; Centro arte, musica e spettacolo; public engagement; Orientamento al lavoro (job placement); Innovazione digitale; Associazioni studentesche; Centro Universitario Sportivo – CUS; Delegatø sport
<b>Università del Salento</b>	Ufficio Relazioni Internazionali; Delegatø delle politiche di integrazione; Unisalento per l'Ucraina;	Carriera alias	Adesione alla RUS; Delegatø della sostenibilità; Distribuzione di borracce	Trasferimento tecnologico; public engagement; Orientamento al lavoro (job placement); Innovazione digitale; Centro Universitario Sportivo – CUS

Tabella 14. Pratiche inclusive promosse delle varie Università indagate in relazione alle categorie "migranti e rifugiati", "comunità LGBTQIA+", "sostenibilità e ambiente" e "temi trasversali"

## Bibliografia

- Balena G. (2017). *Il grande fratello ci guarda*. Revoluzione, Perugia.
- Balsamo A. (n.d.). *La “Terza Missione” dell’Università: una via contro la disoccupazione giovanile?*, in Bollettino Adapt.
- Bastianon F. (2020). *Black Lives Matter: anche gli scienziati scendono in piazza*. Scienza e Ricerca, 24 giugno.
- Bauman Z., Lyon D. (2013). *Sesto potere. La sorveglianza nella modernità liquida*. Editori Laterza, Bari.
- Belluati M. (2020). *Parole pesanti. Hate Speech e comunicazione politica ai tempi dei social media*, in Firenze University Press, Giorgia Bulli e Alberto Tonini (a cura di). *Migrazioni in Italia: oltre la sfida. Per un approccio interdisciplinare allo studio delle migrazioni* (in corso di pubblicazione, uscita a dicembre 2020), pp. 113-122.
- Berlin E. (2022). *Le molestie verso le studentesse nelle Università sono un enorme problema di cui non parla nessuno*, in the Vision, 28 novembre.
- Bianchi C. (2021). *Hate speech: Il lato oscuro del linguaggio*. Editori Laterza, Bari.
- Bonomi A., Pavich G. (2014). *Reati in tema di discriminazione: il punto sull'evoluzione normativa recente, sui principi e valori in gioco, sulle prospettive legislative e sulla possibilità di interpretare in senso conforme a costituzione la normativa vigente*, Diritto Penale Contemporaneo (dpc), 13 ottobre.
- Cangelosi A., Turner H. (2002). *L'emergere del linguaggio*. In A.M. Borghi & T. Iachini (a cura di), *Scienze della Mente*, Bologna: il Mulino, pp. 227-244.
- Capitanini A. (2022). *Antropocene: la “salute” del villaggio globale e il “Cigno Nero”*, in *Giornale di Clinica Nefrologica e Dialisi (GCND) per il pianeta*, vol. 34, n.1, pp. 26-30, 17 marzo.
- Castel R. (2011). *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*. Einaudi, Torino.
- Chirico S. et al (2020). *Quando l'odio diventa reato. Caratteristiche e normativa di contrasto degli hate crimes*, mensile ufficiale della polizia di stato.
- Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa (1997). *Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa*, E-medine, 20 aprile.
- Commissione Europea (2021). *COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL CONSIGLIO. Un'Europa più inclusiva e protettiva: estendere l'elenco dei reati riconosciuti dall'UE all'incitamento all'odio e ai reati generati dall'odio, 777 final, Bruxelles, 9 dicembre*.

- Costituzione (1947), *Articolo 21 - Libertà di espressione* (Parte I: Diritti e doveri dei cittadini; Titolo I: Rapporti civili).
- Curatola E. (2020). *Autismo, commenti offensivi di alcune mamme sui social. Diciamo 'basta' all'odio*, in Citynow, 4 aprile.
- Desando C. (2021). *Liliana Segre, insulti e minacce sui social dopo il vaccino anti Covid*, in Corriere della sera, 19 febbraio.
- Di Cesare D. (2020). *Virus sovrano? L'asfissia capitalista*. Bollati Boringhieri, Milano.
- Di Rienzo P. (2016). *La sfida del Life-long Learning per la formazione superiore: Università, apprendimento permanente e terza missione*, Metis.
- Faloppa F. (2020). *ODIO*. UTET, Milano.
- Gazzetta Ufficiale (2022). *Regolamento (UE) 2022/2065 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE*, L 277 del 27.10.2022, pp 1–102.
- Gheno V. (2022). *Questione di privilegi: come il linguaggio ampio può contribuire ad ampliare gli orizzonti mentali*, in AG AboutGender, 11(21), pp. 388-406.
- Han B.-C. (2016). *Psicopolitica: il Neoliberismo e le Nuove Tecniche del Potere*. Nottetempo, Milano.
- Lugato M. (2022). *Il «discorso di odio»: le coordinate giuridiche del ragionamento internazionalistico*. Rivista di diritto internazionale, Giuffrè, fasc. n. 4, pp. 959-1012
- Martino V. (2018). *Terza Missione e cultura delle università. Note per una sociologia del patrimonio accademico*, Rivista trimestrale di scienze dell'amministrazione, n.1/2018.
- Miglietta A. (2023). *Pregiudizi e stereotipi: lo sguardo della psicologia sociale*, Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino (AperTO), 14 marzo.
- Milani L. (2017), *L'Università: Un bene comune per il Bene Comune* in METIS. Filosofia e scienze dell'educazione, vol. 7, n. 42 pp. 1-14.
- Minacci F. (2018). *Marco Carta risponde ai commenti omofobi dopo il suo coming out*, in Bickey, 29 ottobre.
- Morin E. (2001). *I sette saperi necessari all'educazione del futuro*. Raffaello Cortina Editore: Milano.
- Musarò P., Parmiggiani P. (2018). *Taxi o ambulanze del mare? Politiche dell'immagine nella crisi dei migranti nel Mediterraneo*, in Iconismo e potere, Fausto Colombo e Maria Francesca Murru (a cura di). Politiche dell'immagine nell'era digitale, Problemi dell'Informazione, pp. 87-113.

Novelli G., Talamo M. (2014). *La Terza Missione per l'Università Italiana. Una nuova occasione per crescere?*, Università di Roma Tor Vergata, Dossier di Medicina Chirurgica 61., pp. 2739-2746.

Ordine degli Psicologi della Lombardia (2023). *Persone LGBTQIA+ e linguaggio inclusivo riflessioni teorico pratiche per la professione psicologica*, in OPL, pp. 1-33.

Organizzazione delle Nazioni Unite (2015). *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, Assemblea Generale A/RES/70/1, 25 settembre.

Ortega y Gasset J. (1991). *Missione dell'università*, a cura di A. Savignano. Guida Editori, Napoli.

Pellegrini L. (2003). *L'incontro tra due "invenzioni" medievali: università e ordini mendicanti*. Liguori Editori, Napoli.

Picciolo S. (2017). *Spin-Off e Start-Up Universitari e aspetti di proprietà intellettuale*, Altalex, 22 febbraio.

Presidenza del Consiglio dei ministri (2012). *Decreto legislativo 27 gennaio 2012*, n. 19, in Normattiva.

Romano C. A. et al (2020). *Il diritto allo studio universitario in carcere e l'emergenza Covid-19*, in Rassegna Italiana di Criminologia, fasc. 4, pp. 305-318.

Rosso P. (2021). *Le università nell'Italia medievale. Cultura, società e politica (secoli XII-XV)*. Carocci Editore, Roma.

Ruotolo M. (2018). *La "terza missione" dell'Università (The "third mission" of the University)* in Lo Stato, fasc. 10, pp. 109-126.

Sabelli C. (2021). *Disparità di genere nelle università italiane: c'è ancora molto da fare*, in Scienzairete, 15 gennaio.

Saccà F. (2021). *Stereotipo e pregiudizio: la rappresentazione giuridica e mediatica della violenza di genere*. FrancoAngeli: Milano

Soresi S. et al (2016). *Le parole della disabilità e dell'inclusione*, Università degli Studi di Padova. Tratto da Soresi S. (a cura di), *Psicologia delle disabilità e dell'inclusione*, Bologna, Il Mulino.

Spadoni E. (2021). *Non si parla ancora abbastanza della Terza missione dell'Università. È solo attraverso la produzione di conoscenza che l'università può realizzare pienamente il suo ruolo propulsivo nella società*, Agenzia Italiana (AGI), 2 maggio.

Zamagni S. (2007). *L'economia del bene comune*. Città Nuova: Roma.

## Sitografia

Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) (n.d.). *Missione*. URL: <https://www.anvur.it/anvur/missione/> (Consultato il 27 marzo 2023).

Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) (n.d.). *Terza Missione e Impatto Sociale di Atenei ed Enti di Ricerca*. URL: <https://www.anvur.it/attivita/temi/> (Consultato il 14 marzo 2023).

Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea (APRE), (2020). *Horizon 2020*. URL: <https://horizon2020.apre.it/> (Consultato il 30 marzo 2023).

Alma Mater Studiorum – Bologna (2022). *Bilancio sociale 2021*. URL: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-sociale/bilancio-sociale> (Consultato il 4 aprile 2023).

Alma Mater Studiorum – Bologna (n.d.). *Carriera alias per studentesse e studenti dell'Ateneo*. URL: <https://www.unibo.it/it/didattica/iscrizioni-trasferimenti-e-laurea/carriera-alias-per-studentesse-e-studenti-dell-ateneo> (Consultato il 19 aprile 2023).

Alma Mater Studiorum – Bologna (n.d.). *Consigliera di Fiducia*. URL: <https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/consigliere-di-fiducia-consigliera-di-fiducia> (Consultato il 4 aprile 2023).

Alma Mater Studiorum – Bologna (n.d.). *Home*. URL: <https://www.unibo.it/it> (Consultato il 17 maggio 2023).

Alma Mater Studiorum – Bologna (n.d.). *Unibo for Refugees. L'Università di Bologna sostiene il diritto allo studio*. URL: <https://site.unibo.it/almaengage/it/progetti/unibo-for-refugees> (Consultato il 15 aprile 2023).

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna (2023). *Metodi e strumenti per il contrasto delle discriminazioni nell'era digitale*. URL: <https://corsi.unibo.it/magistrale/artivisive/bacheca/corso-metodi-e-strumenti-per-il-contrasto-delle-discriminazioni-nell-era-digitale> (Consultato il 20 febbraio 2023).

Alto commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati - UNHCR (n.d.). *Progetto UNICORE*. URL: <https://www.unhcr.org/it/cosa-facciamo/partner/progetti/unicore/> (Consultato il 30 marzo 2023).

Amnesty International (2020). *Hate speech: conoscerlo e contrastarlo*, in Amnesty International. URL: <https://d21zrvtkxtd6ae.cloudfront.net/public/uploads/2021/02/Amnesty-Manuale-hate-speech-2020-con-logo-1.pdf> (consultato il 12 febbraio 2023).

Amnesty International (2021). *Barometro dell'odio - Intolleranza pandemica*, in Amnesty International. URL:

<https://d21zrvtkxtd6ae.cloudfront.net/public/uploads/2021/04/Amnesty-barometro-odio-2021.pdf> (Consultato il 10 febbraio 2023).

Anagrafe Nazionale Studenti MIUR (2019). *Iscritti 2017-2018*. URL: [https://anagrafe.miur.it/php5/home.php?&anni=2017-18&categorie=ateneo&status=iscritti&tipo\\_corso=TT&&order\\_by=i](https://anagrafe.miur.it/php5/home.php?&anni=2017-18&categorie=ateneo&status=iscritti&tipo_corso=TT&&order_by=i) (Consultato il 3 aprile 2023).

Associazione Italiana Dislessia (n.d.). *Dislessia che fare*. URL: <https://www.aiditalia.org/che-cosa-sono-i-dsa> (Consultato il 9 aprile 2023).

Bernini L. (2021). *LGBTQIA+*, in Treccani Enciclopedia. URL: <https://www.treccani.it/magazine/atlante/societa/LGBTQIA.html> (Consultato il 19 aprile 2023).

Cambridge English Dictionary. Hate speech. URL: <https://dictionary.cambridge.org/it/dizionario/inglese/hate-speech> (Consultato il 12 gennaio 2023).

Carta di Roma (2015). *L'odio vende bene*, 1° settembre. URL: <https://www.cartadiroma.org/wp-content/uploads/2015/09/commenti.png> (Consultato il 27 gennaio 2023).

Commissione europea (n.d.). *Occupazione, affari sociali e inclusione*. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=1137> (Consultato il 9 aprile 2023).

Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza del Consiglio d'Europa (ECRI) (2016). *Raccomandazione di politica generale n. 15 dell'ECRI relativa alla lotta contro il discorso dell'odio*. URL: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech-ital/16808b5b04> (Consultato il 22 gennaio 2023).

Consiglio d'Europa (2014). *L'integrazione linguistica dei migranti adulti: Guida per l'elaborazione di strategie e la loro attuazione*. URL: <https://rm.coe.int/16802fc415> (Consultato il 16 maggio 2023).

Coordinamento Generale Statistico Attuariale (2023). *Statistiche in breve*, nel sito dell'INPS. URL: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1114#:~:text=Nell'anno%202022%20i%20nuclei,ISEE%20di%20circa%2017.647%E2%82%AC>. (Consultato il 12 aprile 2023).

DirittoConsenso (2022), *Hate speech: i due principali orientamenti giurisprudenziali occidentali*. URL: <https://www.dirittoconsenso.it/2022/01/28/hate-speech-i-due-principali-orientamenti-giurisprudenziali-occidentali/> (Consultato il 15 febbraio 2023).

Farina P.M. (2019). *Tiziano Ferro, il monologo a Che Tempo Che Fa: «Le parole hanno un peso»*, revenews. URL: <https://www.revenews.it/news/2019/11/25/tiziano-ferro-che-tempo-che-fa-monologo-bullismo/> (Consultato il 4 gennaio 2023).

Giuseppe Tanzella-Nitti (n.d.). *Breve storia dell'Università*, Forum UNIV. URL: [http://antonellamartini.weebly.com/uploads/1/4/1/4/1414797/breve\\_storia\\_universit.pdf](http://antonellamartini.weebly.com/uploads/1/4/1/4/1414797/breve_storia_universit.pdf) (Consultato il 27 marzo 2023).

Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (2022), *Horizon Europe (2021-2027)*. URL: <https://www.mase.gov.it/pagina/horizon-europe-2021-2027#:~:text=Horizon%20Europe%20%C3%A8%20il%20Programma%20quadro%20per%20la,5%2C4%20miliardi%20destinati%20al%20piano%20Next%20Generation%20EU> (Consultato il 31 marzo 2023).

MIUR (2013). *Decreto Ministeriale 30 gennaio 2013 n. 47. Decreto autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica*. URL: <http://attiministeriali.miur.it/anno-2013/gennaio/dm-30012013.aspx> (Consultato il 17 marzo 2023).

Openpolis (2022). *Che cos'è l'hate speech e com'è regolamentato*. URL: <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-lhate-speech-e-come-regolamentato/> (Consultato il 17 gennaio 2023).

Oxfam (2023). *Inclusive language guide*. URL: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621487/gd-inclusive-language-guide-130323-en.pdf;jsessionid=C83103A1D0B8CE49A717A8A1F53A5A89?sequence=4> (Consultato il 13 maggio 2023).

PalermoLive (2023). *Chiara Ferragni, il terzo look è un abito con i nomi dei suoi hater*. URL: <https://palermolive.it/chiara-ferragni-il-terzo-look-e-un-abito-con-i-nomi-dei-suoi-hater/> (Consultato il 28 gennaio 2023).

Palumbo L. (2017). *La piramide dell'odio in Italia*, relazione finale della Commissione "Jo Cox" su fenomeni di odio, intolleranza, xenofobia, e razzismo. URL: [https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/shadow\\_pri\\_mapagina/file\\_pdfs/000/007/099/Jo\\_Cox\\_Piramide\\_odio.pdf](https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/shadow_pri_mapagina/file_pdfs/000/007/099/Jo_Cox_Piramide_odio.pdf) (Consultato il 20 gennaio 2023).

ParmaToday (2020). *La testimonianza choc: "Io, discriminata per il colore della pelle"*, 4 febbraio. URL: <https://www.parmatoday.it/attualita/razzismo-studentessa-nera-polemiche.html> (Consultato il 13 marzo 2023).

Renzetti L. (N.d.). *Come segnalare su Facebook*, Wordsmart. URL: <https://www.wordsmart.it/come-segnalare-su-facebook/> (Consultato il 27 gennaio 2023).

Rete Nazionale per il Contrasto ai Discorsi e ai Fenomeni d'Odio (2020). *Chi siamo*. URL: <https://www.retecontrolodio.org/> (Consultato il 22 gennaio 2023).

Rete Nazionale per il Contrasto ai Discorsi e ai Fenomeni d'Odio (2021). *Le regole per difendersi dallo Zoombombing*. URL: <https://www.retecontrolodio.org/2021/01/27/le-regole-per-difendersi-dallo-zoombombing/> (Consultato il 19 febbraio 2023).

Sapienza – Università di Roma (n.d.). *Home*. URL: <https://www.uniroma1.it/it/pagina-strutturale/home> (Consultato il 17 febbraio 2023).

The UN Refugee Agency (UNHCR) (n.d.). *I Rifugiati*. URL: <https://www.unhcr.org/it/chi-aiutiamo/rifugiati/> (Consultato il 14 aprile 2023).

The UN Refugee Agency (UNHCR) (n.d.). *Studiare è un diritto per tutti*. URL: <https://www.unhcr.org/it/cosa-facciamo/partner/progetti/unicore/> (Consultato il 15 aprile 2023).

Treccani Enciclopedia (2012). *Knowledge society*. Tratto da Treccani Enciclopedia. URL: [https://www.treccani.it/enciclopedia/knowledge-society\\_%28Lessico-del-XXI-Secolo%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/knowledge-society_%28Lessico-del-XXI-Secolo%29/) (Consultato il 20 marzo 2023).

Treccani Enciclopedia (2018). *Hate Speech*. Tratto da Treccani Enciclopedia. URL: [https://www.treccani.it/vocabolario/hate-speech\\_res-2f344fce-89c5-11e8-a7cb-00271042e8d9\\_%28Neologismi%29/#:~:text=s.,%2C%20disabili%2C%20ecc](https://www.treccani.it/vocabolario/hate-speech_res-2f344fce-89c5-11e8-a7cb-00271042e8d9_%28Neologismi%29/#:~:text=s.,%2C%20disabili%2C%20ecc) (Consultato il 12 gennaio 2023).

Treccani Enciclopedia (n.d.). *Migrante*. Tratto da Treccani Enciclopedia. URL: <https://www.treccani.it/vocabolario/migrante/> (Consultato il 14 aprile 2023).

Treccani Enciclopedia (n.d.). *Università*. Tratto da Treccani Enciclopedia. URL: <https://www.treccani.it/enciclopedia/universita> (Consultato il 10 marzo 2023).

Università Ca' Foscari di Venezia (2023). *Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile*. URL: <https://www.unive.it/pag/17854/> (Consultato il 29 marzo 2023).

Università Ca' Foscari di Venezia (2022). *Gender Equality Plan (GEP)*. URL: [https://www.unive.it/pag/fileadmin/user\\_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Inclusione/Gender\\_Equality\\_Plan\\_CF\\_ENG.pdf](https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Inclusione/Gender_Equality_Plan_CF_ENG.pdf) (Consultato il 10 aprile 2023).

Università Ca' Foscari di Venezia (n.d.). *Bilancio di Sostenibilità*. URL: [https://www.unive.it/pag/fileadmin/user\\_upload/comunicazione/sostenibile/doc/BILANCI\\_SOST/2021/\\_bilancio\\_sostenibilita\\_2021\\_web\\_.pdf](https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/BILANCI_SOST/2021/_bilancio_sostenibilita_2021_web_.pdf) (Consultato il 4 aprile 2023).

Università Ca' Foscari di Venezia (n.d.). *Home*. URL: <https://www.unive.it/> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università degli Studi di Ferrara (n.d.). *Home*. URL: <https://www.unife.it/it> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università degli Studi di Firenze (n.d.). *Polo Universitario Penitenziario. l'Università in carcere. il polo universitario penitenziario*. URL: <https://www.giurisprudenza.unifi.it/vp-539-polo-universitario-penitenziario.html#> (Consultato il 13 aprile 2023).

Università degli Studi di Firenze (n.d.). *Home*. URL: <https://www.unifi.it/> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università degli Studi di Milano (2019). *Accoglienza e integrazione: i progetti di Ateneo. I dati di una ricerca sui centri di accoglienza e le iniziative della Statale al centro della giornata di lavori*. URL: <https://lastatalenews.unimi.it/accoglienza-integrazione-progetti-ateneo> (Consultato il 17 aprile 2023).

Università degli studi di Milano (2021). *Vademecum sul linguaggio di genere*. URL: <https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-12/Vademecumlinguaggio%20di%20genere%20Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf> (Consultato il 16 maggio 2023).

Università degli studi di Milano (n.d.). *A Brunelleschi una targa in ricordo di Niccolò Bizzarri. Nell'ambito dell'iniziativa "Senza barriere"*. URL: <https://www.unifi.it/art-6288-a-brunelleschi-una-targa-in-ricordo-di-niccolo-bizzarri.html> (Consultato il 9 aprile 2023).

Università degli studi di Milano (n.d.). *Comitato Unico di Garanzia*. URL: <https://www.unimi.it/it/ateneo/governance-e-linee-strategiche/organi-di-governo/comitato-unico-di-garanzia> (Consultato il 5 aprile 2023).

Università degli Studi di Milano (n.d.). *Home*. URL: <https://www.unimi.it/it> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università degli studi di Milano (n.d.). *Human hall*. URL: <https://lastatalenews.unimi.it/human-hall-ricerca-servizio-dellinclusione> (Consultato il 5 aprile 2023).

Università degli studi di Milano (n.d.). *Public engagement*. URL: <https://www.unimi.it/it/terza-missione/responsabilita-sociale/public-engagement> (Consultato il 22 marzo 2023).

Università degli Studi di Perugia (2011). *Home*. URL: <https://www.unipg.it/> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università degli Studi di Torino (n.d.). *Home*. URL: <https://www.unito.it/> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università del Salento (n.d.). *Home*. URL: <https://www.unisalento.it/> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università della Calabria (n.d.). *Home*. URL: <https://www.unical.it/> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università di Bari – Aldo Moro (n.d.). *Home*. URL: <https://www.uniba.it/it> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università di Napoli – Federico II (n.d.). *Home*. URL: [http://www.unina.it/home;jsessionid=3774DFF33A4A2CC3C078FD2F82CEA6D5.node\\_s\\_taging11](http://www.unina.it/home;jsessionid=3774DFF33A4A2CC3C078FD2F82CEA6D5.node_s_taging11) (Consultato il 17 febbraio 2023).

Università di Napoli (n.d.). *LGBT. Una guida dei termini politicamente corretti*. URL: [https://www.sinapsi.unina.it/napolidiversity\\_home](https://www.sinapsi.unina.it/napolidiversity_home) (Consultato il 6 maggio 2023).

Università di Pisa (n.d.). *La missione*. URL: <https://www.unipi.it/index.php/piano-strategico/itemlist/category/1438-ps2> (Consultato l'11 marzo 2023).

Università di Urbino Carlo Bo (n.d.). *Home*. URL: <https://www.uniurb.it/> (Consultato il 17 febbraio 2023).

Vox Osservatorio italiano sui diritti (2023). *La nuova Mappa dell'Intolleranza 7*. URL: <https://www.retecontrolodio.org/cmswp/wp-content/uploads/2023/01/Mappa-dellIntolleranza-7.pdf> (Consultato il 29 gennaio 2023).