

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Corso di laurea in

Cinema, televisione e produzione multimediale

**L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL SETTORE DELLA PRODUZIONE
AUDIOVISIVA IN ITALIA.
UN'INDAGINE NELL'AMBITO DELLA SERIALITÀ SOSTENUTA DALL'EMILIA-
ROMAGNA FILM COMMISSION DAL 2017 AL 2021**

Tesi di laurea in

Economia e marketing dei media audiovisivi

Relatrice Prof.ssa Veronica Innocenti

Correlatrice Prof.ssa Marta Rocchi

Correlatore Dott. Lorenzo Cattani

Presentata da Francesca Vacchi

Appello

secondo

Anno accademico
2021-2022

Indice

• Introduzione	1
• Capitolo 1: Perché parlare di donne?	4
○ 1.1 Un problema lungo come la storia e sempre attuale	5
○ 1.2 Presenze femminili nel cinema	9
▪ 1.2.1 Alcuni dati di contesto	13
▪ 1.2.2 Le eredi	22
▪ 1.2.3 Le pioniere	25
• Capitolo 2: Contesto legislativo: politiche di genere	29
○ 2.1 Contesto nazionale	29
○ 2.2 Emilia-Romagna.....	36
• Capitolo 3: Metodo usato, basi teoriche, enti e attori coinvolti	42
○ 3.1 Obiettivo della ricerca	42
○ 3.2 Basi teoriche e disegno di ricerca.....	43
○ 3.3 La scelta del campione	48
○ 3.4 Enti e attori coinvolti.....	49
▪ 3.4.1 Emilia-Romagna Film Commission	49
▪ 3.4.2 L'Università di Bologna	51
○ 3.5 Limiti della ricerca	51
○ 3.6 Dati richiesti alle case di produzione	52
▪ 3.6.1 <i>Crew list</i>	53
▪ 3.6.2 Intervista con questionario	53
• Capitolo 4: Analisi dati	57
• Capitolo 5: La situazione femminile nella filiera professionalizzante	80
○ 5.1 Scuola Nazionale di Cinema	81
○ 5.2 Corsi di formazione finanziati dalla Regione Emilia-Romagna	88
○ 5.3 Rosencrantz & Guildenstern	90
○ 5.4 CITEM	92
• Capitolo 6: Valutazioni finali	96
• Bibliografia	102
• Sitografia	104

INTRODUZIONE

Gender equality, gender pay gap, gender balance, women's empowerment, Womenomics; sono questi alcuni dei termini che più circolano tra le stanze istituzionali e nelle agende politiche mondiali degli ultimi anni, come dimostra, tra i Global Goals dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritta dall'ONU nel 2015, la presenza della parità di genere. Un obiettivo, quello del 2030, che rende l'idea delle difficoltà a livello sociale, politico e culturale nel risolvere uno dei problemi tra i più atavici nella storia dell'umanità: quello della disparità di genere. Nonostante i tanti sforzi, per lo meno annunciati, da parte delle istituzioni per cercare di migliorare la situazione preoccupante in cui versa la condizione di disuguaglianza tra uomini e donne, i dati statistici a riguardo fotografano incessantemente quadri sconcertanti, che dopo lo scoppio della pandemia di Covid-19 non hanno fatto che peggiorare. La speranza è che a livello individuale, istituzionale e di tutta la società ci si renda sempre più conto che tale disequilibrio, oltre che essere intollerabile dal punto di vista etico, rallenta anche la crescita economica, e che un miglioramento su questo fronte gioverebbe a tutta la società, donne e uomini.

Se la situazione occupazionale femminile è un tema su cui discutere molto per l'economia e la società in generale, diventa ancora più problematico e scottante quando si effettua uno zoom sul settore dell'audiovisivo. Fin dalla sua nascita, la produzione cinematografica è sempre stata in prevalenza maschile, negli anni le donne hanno faticato moltissimo a introdursi in questo campo, ostacolate non da ultimo da stereotipi di genere che ne hanno pesantemente negato l'accesso. Negli ultimi tempi si sta conducendo una sempre più intensa sensibilizzazione a questo problema, e il panorama istituzionale e accademico si sta muovendo in tal senso con numerose ricerche.

Questo lavoro si vuole inserire come una piccola stella in tale galassia di studi. L'obiettivo della tesi qui presentata è indagare la situazione occupazionale delle donne nel settore della produzione audiovisiva in Italia, cercando di valutarne il livello di equità e di equilibrio di genere. L'analisi è stata condotta in collaborazione con l'Università di Bologna e con la Emilia-Romagna Film Commission, la quale ha fornito un apporto decisivo alla realizzazione di tale progetto.

La ricerca analizza in particolare l'ambito produttivo seriale, attraverso lo studio dei dati quantitativi e qualitativi provenienti dalle case di produzione delle serie televisive sostenute dalla Emilia-Romagna Film Commission, in un arco temporale che va dal 2017 al 2021. Il

campione conta un totale di diciassette opere seriali e undici case di produzione coinvolte. L'obiettivo è quello di fotografare la situazione attuale e di individuare tendenze in positivo o in negativo durante il quinquennio preso in esame e possibili attestazioni di miglioramenti o meno rispetto ai risultati di studi precedenti, cercando di mettere in relazione i dati ottenuti con i cambiamenti nelle politiche di genere a livello istituzionale.

Il primo capitolo pone il focus sull'attualità del tema della parità di genere. Viene in seguito trattato il problema della sotto-rappresentazione femminile nell'industria del cinema, che dalla nascita del mezzo si protrae fino ad oggi, come fotografato da numerose ricerche condotte negli ultimi anni. Come risposta alla situazione di profonda disuguaglianza del settore audiovisivo e cinematografico si sono sollevate molte voci di donne che hanno deciso di mettersi insieme per creare associazioni e reti, con il fine condiviso di abbattere il cosiddetto "soffitto di cristallo". A una rassegna di alcune tra le principali realtà di questo tipo, nate in anni più e meno recenti, si allaccia un breve flashback che collega questi movimenti a quelle spinte rivoluzionarie che, nella tortuosa strada della pratica femminile nel settore, hanno visto soprattutto negli anni Settanta una eccezionale vivacità.

Il secondo capitolo fornisce una panoramica delle attuali politiche a vantaggio dell'occupazione femminile nel settore dell'audiovisivo e dei movimenti in tale senso a livello istituzionale, seguendone le evoluzioni negli ultimi anni, al fine di avere una mappatura degli incentivi nel contesto cinematografico nazionale e regionale emiliano-romagnolo.

Nel terzo capitolo ci si addentra nella ricerca operativa vera e propria, esponendo gli obiettivi, il metodo usato per condurre lo studio, le basi teoriche, gli attori coinvolti, la costruzione del campione. Ad un'analisi quantitativa, condotta attraverso la richiesta delle *crew list* alle case di produzione di riferimento, finalizzata a esplorare il numero di donne coinvolte nei progetti e la loro distribuzione nei diversi ruoli professionali, si affianca un'analisi qualitativa. Quest'ultima è consistita nella somministrazione di un questionario alle case di produzione delle serie del campione oggetto di indagine, con l'obiettivo di individuare la composizione aziendale, valutare le impressioni personali dei rispondenti riguardo alla parità di genere nell'ambiente produttivo, capire quali sono i possibili fattori di svantaggio delle donne nel settore e perché ci sono, infine individuare eventuali episodi di discriminazione sul lavoro a causa del sesso o dell'orientamento sessuale.

L'analisi dei dati compone il quarto capitolo, che vede esposti i risultati della ricerca quantitativa e qualitativa.

Il quinto capitolo si concentra sull'ambito formativo, prendendo in esame i dati del quinquennio 2017-2021 provenienti da quattro realtà molto diverse tra loro: la scuola privata

Rosencrantz & Guildenstern di Bologna, l'insieme dei corsi finanziati dalla Regione Emilia-Romagna attraverso il Fondo sociale europeo, la Scuola Nazionale di Cinema e il corso magistrale CITEM dell'Università di Bologna. L'ambizione è quella di provare a scoprire possibili collegamenti con i dati tratti dalla ricerca sull'ambito professionale, individuando congruenze o meno tra il numero di allieve e allievi e lavoratrici e lavoratori.

L'ultimo capitolo chiude il lavoro con valutazioni finali rispetto ai dati ottenuti. Tirando le fila delle tante informazioni pervenute si provano a creare collegamenti e formulare ipotesi, per cercare di comporre una fotografia per quanto possibile integrata del quadro che emerge, il quale rivela qualche risposta ma allo stesso tempo lascia molti quesiti aperti.

CAPITOLO 1

PERCHÉ PARLARE DI DONNE?

La domanda con cui si apre questa tesi è fondamentale per capire la genesi dell'elaborato che qui prende vita: perché parlare di donne oggi? Perché sentire il bisogno di un percorso di ricerca dedicato allo studio dell'occupazione femminile nel settore cinematografico?

La prima fase del lavoro qui presentato prende avvio ad agosto 2021 quando chi scrive, dovendosi approcciare alla scelta del relatore e del relativo argomento per la tesi, espone la volontà alla Professoressa Veronica Innocenti, titolare del corso di Economia e marketing dei media audiovisivi del corso magistrale in Cinema, televisione e produzione multimediale (CITEM) e di Storia della radio e della televisione e Storia della televisione e dei media digitali del corso DAMS dell'Università di Bologna, nonché coordinatrice del corso di laurea magistrale CITEM, di intraprendere un lavoro che prendesse a soggetto le donne. Tale interesse è stato colto molto favorevolmente e indirizzato verso uno studio che si collocasse nella platea di ricerche sull'occupazione femminile nel settore dell'audiovisivo. Questo campo di indagine rappresenta oggi un cantiere aperto, che inizia ad attrarre l'attenzione di un certo numero di studiosi, ma che ha incessantemente bisogno di una spinta in avanti, per la sua importanza e a causa del rischio di passare in sordina, che molto spesso purtroppo corrono i temi legati al femminile.

Il presente elaborato ha l'ambizione di inserirsi nel campo accademico come un piccolo mattoncino che si aggiunge agli altri per la costruzione di qualcosa che si spera possa contribuire a migliorare una situazione di fatto. La scelta di concentrare il focus sulla situazione occupazionale femminile nella produzione audiovisiva è inoltre dovuta alla volontà di proseguire la strada iniziata in questo preciso orizzonte dal lavoro di tesi della Dottoressa Melissa Benedini nel 2020.¹

Si vuole in questa sede compiere un'indagine sull'occupazione delle donne nel settore produttivo audiovisivo negli ultimi cinque anni, dal 2017 al 2021, valutando possibili miglioramenti o meno rispetto ai dati passati, che, se si considera come situazione desiderabile quella di una parità di genere o qualcosa che si avvicini a essa, sono decisamente sconcertanti.

¹ Benedini Melissa, *La situazione occupazionale delle donne nel settore della produzione cinematografica in Italia tra il 2015 e il 2020*, tesi di Laurea magistrale in Economia e marketing dei media audiovisivi, Università di Bologna, 2020, relatrice Prof.ssa Veronica Innocenti.

L'obiettivo è dunque quello di fotografare una data situazione, di provare a instaurare relazioni tra fenomeni, di cercare margini di miglioramento o miglioramenti veri e propri in termini di equità di genere, tutto questo tenendo presente il vero focus di tale lavoro: le donne. Questa scelta non è casuale, ma è dettata da un bisogno, che chi scrive sente in particolar modo e da molto tempo, di fare luce sul soggetto che più di tutti storicamente ha dovuto subire ingiustizie di ogni tipo.

Si è presentata come una cometa, a ottobre 2021, la scoperta del corso di Storia delle donne, tenuto dalla Professoressa Maria Pia Casalena all'interno del corso di studi di Storia dell'Università di Bologna, che ha fornito un prezioso arricchimento alla redazione di questa tesi e un vitale entusiasmo a chi l'ha scritta.

1.1 Un problema lungo come la storia e sempre attuale

Il percorso verso la parità di genere rappresenta con tutta probabilità una delle sfide più importanti, complesse e dolorose al tempo stesso della società contemporanea. La *questione femminile*, lungi purtroppo dall'essere un problema che si limita al contesto odierno, è un punto nevralgico e inquietante dell'intera storia dell'umanità.

Pur essendo la condizione femminile diversificata a seconda di culture, epoche e luoghi geografici, pur essendosi potuta ipotizzare l'esistenza di società (secondo alcune teorie, ad esempio, nel Neolitico) organizzate secondo una struttura di tipo matriarcale, è un dato di fatto che la storia dell'essere umano sia stata caratterizzata da un *leitmotiv* di controllo e di potere maschile sulla società, che ha posto in una condizione di inferiorità il genere femminile.² Se oggi nei paesi occidentali e industrializzati le donne sono ancora lontane dalla parità sostanziale con l'altro sesso, in alcune parti del mondo non godono nemmeno dei più elementari diritti di esseri umani

Come ricordano studiosi come Gisela Bock³ o Ilaria Li Vigni,⁴ la condizione delle donne è sempre stata di sottomissione, non potendo godere, fino ad anni molto recenti e nemmeno in tutto il pianeta, di diritti politici e civili, di libertà di movimento, del potere di scegliere sulla propria persona, non avendo il controllo sui propri beni, non potendo accedere a gran parte di professioni, cariche, pubblici impieghi.

² Con significative variazioni in base al luogo, al periodo storico e alla società. Non si terranno conto in questa sede delle svariate eccezioni presenti sul pianeta. Essendoci tante realtà antropologicamente diverse che non si potranno trattare, si intende in questo discorso principalmente il mondo nord-occidentale.

³ Bock Gisela, *Le donne nella storia europea*, Roma-Bari, Laterza, 2006.

⁴ Li Vigni Ilaria, *Donne e potere di fare. Presenza e azione femminile di oggi e domani*, Milano, FrancoAngeli, 2019, pp. 11-23.

La storia delle donne, inoltre, nella cultura e nella vita civile è stata una storia di emarginazione anche in riferimento ai meriti e ai contributi intellettuali portati, così come alla partecipazione agli eventi storici, sistematicamente cancellati dalla memoria o fatti passare in sordina, come una sorta di appendice di poco conto alla vera Cultura o alla vera Storia.

Il mistero più affascinante della storia della donna e dell'uomo è, per chi scrive, come sia stato possibile per una metà del genere umano mettere in tale condizione di subordinazione l'altra metà (che volendo essere precisi ha rappresentato quasi sempre in realtà la maggioranza)⁵ con quella convinzione, odio e crudeltà che hanno caratterizzato questa sopraffazione, come sia possibile che ci sia riuscito e come sia possibile che la parte offesa sia rimasta in questa condizione di disuguaglianza fino ad oggi, e come tuttora sia un problema poco studiato nelle scuole, poco sentito, poco discusso o discusso in maniera spesso troppo superficiale nella nostra società.⁶

Un piccolo quadro della situazione attuale aiuterà a mettere a fuoco il problema della condizione femminile.

Innanzitutto il dato più rilevante, che in fondo risponde alla domanda del capitolo, è che a oggi nessun paese del mondo ha raggiunto una sostanziale parità tra uomini e donne.⁷

Permangono ovunque, dai luoghi più sviluppati a quelli in via di sviluppo, disuguaglianze di genere sistematiche e trasversali a tutte le altre disuguaglianze esistenti, ad esempio di età, orientamento sessuale, etnia, religione, che risultano incompatibili con i principi cardine delle società democratiche.⁸

Nel settembre 2015 viene sottoscritta dai 193 paesi membri dell'ONU l'*Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, che ingloba 17 Global Goal che i paesi si impegnano a raggiungere entro il 2030, con lo scopo di guidare il mondo verso la sostenibilità economica, sociale ed ambientale.⁹ Accanto alla sconfitta della povertà e della fame nel mondo, all'impegno per la produzione di energia rinnovabile e alla lotta contro il cambiamento climatico, tra gli obiettivi vi è la *Gender Equality*. Il Goal 5 propone di eliminare ogni forma di discriminazione e di violenza a danno delle donne, di riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro

⁵ Ad esempio a gennaio 2021 in Unione europea la componente femminile era del 4,6% superiore a quella maschile (<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/demography/bloc-1b.html?lang=en>).

⁶ Uno studio sulla presenza nell'indice di notiziabilità del tema donna/lavoro nel decennio 2005-2014 rivela come il topic della conciliazione sia sostanzialmente assente dai telegiornali nazionali e come esso entri nell'agenda dei Tg solo dopo il 2011. (Fanchi Mariagrazia, "Conciliazioni imperfette. Il tema della conciliazione donna, famiglia e lavoro nei film 'di interesse culturale' del decennio 2005-2014", in Cardone Lucia, Tognolotti Chiara (a cura di), *Imperfezioni: studi sulle donne nel cinema e nei media*, Pisa, ETS, 2016, p. 165).

⁷ Si intende con questo la disparità che ancora esiste nell'accesso alla sanità, all'educazione, al mondo del lavoro, a una retribuzione paritaria, alla rappresentanza politica e istituzionale.

⁸ Si pensi all'articolo 3 della Costituzione italiana.

⁹ <https://unric.org/it/agenda-2030/>

domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale, garantire alle donne la piena partecipazione e pari opportunità di leadership nella vita politica, economica e pubblica, garantire l'accesso alla salute sessuale e riproduttiva, adottare politiche concrete e leggi per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'*empowerment*¹⁰ delle donne. Sono passati sette anni dalla sottoscrizione e trovandoci a metà di questo cammino verso la sostenibilità ci si potrebbe chiedere a che punto siamo arrivati. Nonostante i tanti traguardi raggiunti,¹¹ l'attuale situazione mondiale non sembra particolarmente ottimistica. La situazione emergenziale causata dalla pandemia da Covid-19 ha colpito duramente l'auspicato percorso verso la parità di genere in ambito lavorativo, mettendo in luce le difficoltà nel conciliare vita privata e professionale per le donne, che hanno sofferto una maggiore riduzione in termini di occupazione.¹²

Il Global Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum calcolava come necessari 135,6 anni per il raggiungimento della parità di genere, mentre prima dell'inizio della pandemia erano stimati 99,5 anni.¹³ Nel 2022 le cose non cambiano di molto. Sono stimati infatti 132 anni per colmare il gender gap a livello mondiale.¹⁴ Il Global Gender Gap Index 2022 è del 68,1%,¹⁵ di poco migliore rispetto al 67,9% dell'anno precedente.¹⁶ L'Europa si posiziona subito dopo il Nord America, con un indice del 76,6%.¹⁷ Dopo Uganda e Zambia si trova l'Italia, al sessantatreesimo posto (lo stesso dell'anno precedente) sui 146 Paesi monitorati.¹⁸

L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (*European Institute for Gender Equality - EIGE*),¹⁹ fondato per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione europea, dal 2013 assegna agli Stati membri un punteggio da 1 a 100²⁰ attraverso l'indice sull'uguaglianza

¹⁰ Forza, autostima, consapevolezza di sé.

¹¹ <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

¹² Zoboli Laura, Luciani Caterina (a cura di), *Il lavoro delle donne ai tempi del Covid. Una battuta d'arresto e un'opportunità per il futuro*, Roma, Dike giuridica, 2021, p. IX.

¹³ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

¹⁴ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

¹⁵ Global Gender Gap Report 2022, World Economic Forum, 13 luglio 2022, URL https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf, p. 9.

¹⁶ Il Global Gender Gap Index del World Economic Forum dal 2006 fornisce una valutazione annuale della distanza dalla parità di genere sulla base di quattro dimensioni chiave: la partecipazione economica e le opportunità, l'istruzione, la salute e l'emancipazione politica. Viene annualmente presentato un punteggio su una scala da 0 a 100, da interpretare come la distanza percorsa verso la parità. (<https://www.weforum.org/agenda/2022/03/international-womens-day-gender-gap-inequality/>)

¹⁷ Si intende dunque che l'Europa ha colmato il 76,6% del suo gender gap.

¹⁸ A livello europeo l'Italia è venticinquesima. Spagna e Francia risultano rispettivamente diciassettesima e quindicesima a livello mondiale, mentre la Germania occupa la decima posizione.

¹⁹ <https://eige.europa.eu/>

²⁰ Il punteggio di 100 significa che un paese ha raggiunto la piena parità tra donne e uomini.

di genere (*Gender Equality Index*),²¹ che misura le differenze tra donne e uomini e i traguardi raggiunti in sei domini chiave: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute.²² Per il 2021 l'indice si è assestato su una media di 68 su 100, migliorando anche se di poco rispetto all'anno precedente, che registrava una media di 67,4. Negli anni si nota una tendenza in positivo con leggeri incrementi, ad esempio l'indice del 2017 misurava una media di 65,7.²³ L'Italia anche in questo caso non presenta grandi performance, posizionandosi al quattordicesimo posto con un indice di 63,8 nel 2021.²⁴

A livello istituzionale viene costantemente palesata la volontà di porre dei margini a questo contesto drammatico. L'Unione europea ha presentato a marzo 2020 una nuova Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 (*Gender Equality Strategy*) che delinea una serie di azioni chiave per porre fine alla violenza di genere e agli stereotipi, per la garanzia di pari partecipazione e opportunità nel mercato del lavoro (compresa la parità di retribuzione) e per il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico.²⁵

In Italia a luglio 2021 è stata per la prima volta definita una “Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026”, con l'obiettivo di guadagnare cinque punti nella classifica del *Gender Equality Index* entro il 2026 e rientrare tra i primi dieci paesi europei in dieci anni.²⁶ La Strategia individua misure specifiche per l'incremento del tasso dell'occupazione femminile, come iniziative di defiscalizzazione per imprese che assumono donne, incentivi per il rientro al lavoro dopo la maternità, il monitoraggio della *diversity* nella *governance* sia in aziende private che nella pubblica amministrazione.

Tali iniziative vanno poi inquadrare nel panorama di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che nell'ambito della missione “Inclusione e coesione” include la parità di genere e vede l'intento, tra le altre cose, di rafforzare l'imprenditorialità femminile attraverso una dotazione finanziaria di 400 milioni di euro.²⁷

Si comprende facilmente come queste attenzioni verso la parità di genere siano sentite di necessaria importanza da parte delle istituzioni, in un momento storico in cui i diritti delle donne versano in condizioni allarmanti. I dati sulle violenze di genere, i continui attacchi al

²¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

²² L'indice comprende due ulteriori domini: la violenza contro le donne e le disuguaglianze intersezionali. L'analisi delle disuguaglianze intersezionali esamina in che modo fattori quali disabilità, età, livello di istruzione, paese di nascita e tipologia di famiglia intersecano la dimensione di genere per creare percorsi diversi nella vita di uomini e donne.

²³ L'indice viene misurato principalmente attraverso i dati dei due anni precedenti all'edizione di riferimento.

²⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>

²⁵ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

²⁶ https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf

²⁷ <https://www.mise.gov.it/index.php/it/pnrr/piano>

diritto all'aborto in Europa e nel mondo,²⁸ la natalità che in Italia nel 2021 raggiunge il minimo storico, la battuta d'arresto della situazione occupazionale femminile causata dall'emergenza sanitaria compongono un quadro che pone necessariamente delle domande alla politica e alla società intera.

L'Istat ha rilevato che dei 444mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020, il 70% è costituito da donne, e nel solo dicembre 2020 sono stati 101mila gli occupati a perdere il lavoro, di cui 99mila (ovvero la quasi totalità) donne.²⁹

L'occupazione femminile in Italia rimane solidamente inferiore rispetto a quella maschile, con notevoli divari tra nord e sud. Le donne italiane dedicano più del doppio del tempo rispetto agli uomini nel lavoro domestico e di cura non retribuito, lavorando complessivamente più degli uomini e guadagnando meno.³⁰ Un cambiamento di questa situazione gioverebbe alla società intera. Si dovrebbe infatti essere spinti a ridurre il *gender gap* anche pensando alla crescita economica (oltre che sociale) che l'aumento dell'occupazione femminile comporterebbe.³¹ Di strada da fare ce ne è evidentemente molta.

1.2 Presenze femminili nel cinema

Il settore produttivo cinematografico è stato caratterizzato da una prevalenza maschile fin dalle sue origini.³² Le donne sono sempre state quantitativamente minori, soprattutto per i ruoli più riconosciuti come la regia, in un processo di estromissione che ha radici lontane.

Una chiara idea della disuguaglianza di genere nell'industria a livello globale viene trasmessa dai risultati di un esperimento condotto usando il programma di riconoscimento gendRE API, che individua il genere di una persona a partire dal suo nome, e con cui è stato analizzato l'intero archivio di Internet Movie Database. Le percentuali che emergono sul cinema dalla sua nascita sono piuttosto indicative: il 78% dei registi e dei montatori assegnati al genere

²⁸ Si pensi alla decisione della Corte Suprema degli Stati Uniti, a giugno 2022, di annullare la sentenza *Roe v. Wade* che dal 1973 garantiva il diritto di abortire senza che questo fosse disciplinato dai singoli Stati.

²⁹ Zoboli L., Luciani C. (a cura di), op. cit., p.43.

³⁰ Capecchi Saveria, *La comunicazione di genere. Prospettive teoriche e buone pratiche*, Roma, Carocci, 2018, p. 143.

³¹ ACLI Bologna (curatore), *Occupabilità femminile: oltre l'occupazione. La voce delle imprese e delle donne. Un'indagine nell'area metropolitana bolognese*, Milano, Franco Angeli, 2019, p. 9.

³² È tuttavia bene ricordare che il muto è stato un periodo di particolare intensità per l'iniziativa femminile nel settore, la quale vede un inabissamento parallelamente all'affermazione di una struttura industriale più articolata. Tutto ciò avviene in sintonia con quel ritorno al privato del periodo postbellico che numerose donne esperiscono. Come riporta Monica Dall'Asta, "[...] Già dalla fine degli anni Dieci, e più decisamente nel corso dei Venti, si assiste alla graduale fuoriuscita (o piuttosto: all'allontanamento) delle donne dall'istituzione cinematografica." (Dall'Asta Monica, "Women Film Pioneers: una nuova prospettiva sulla storia del cinema", in Jandelli Cristina, Cardone Lucia (a cura di), *Gesti silenziosi. Presenze femminili nel cinema muto italiano*, "Bianco & Nero", fasc. 570, maggio-agosto 2011, p. 16).

maschile, l'86% dei direttori di fotografia, l'88% dei compositori, il 74% degli sceneggiatori, il 68% dei produttori, il 60% degli scenografi, e il 26% dei costumisti.³³

Al di là della minoranza numerica, il fatto più importante da ricordare è la tendenza a ignorare o sottovalutare le pur numerose attività delle donne che hanno lasciato un segno. Oltre al reparto dei costumi, nel quale le donne hanno sempre tenuto il primato numerico, un altro che fin dalle origini ha visto una significativa presenza femminile è il montaggio,³⁴ che nella storia del cinema conta frequentissime collaborazioni tra *maestri* e montatrici. Basti pensare, ad esempio, ai sodalizi tra Francesca Calvelli e Marco Bellocchio, Gabriella Cristiani e Bernardo Bertolucci, o alla figura di Jolanda Benvenuti, montatrice della maggior parte dei film di Roberto Rossellini e che tuttavia non risulta accreditata nelle pellicole della cosiddetta *Trilogia della guerra* poiché, come lei stessa afferma, all'epoca "non si mettevano i nomi delle donne".³⁵

Detto questo, bisogna in ogni caso tenere in considerazione che nei primi anni della storia del cinema il settore era particolarmente aperto alla presenza femminile, anche nel ruolo di regia. Pioniere come Elvira Notari, Alice Guy, Lois Weber, Germaine Dulac, e più avanti Dorothy Arzner e Maya Deren, sono solo la punta di diamante di una produzione femminile che, seppur esistita, è tuttavia spesso scomparsa dalle storie ufficiali del cinema, in una rimozione che ha ispirato molti studi, soprattutto recenti, con il fine di riportare alla luce un'eredità sotterrata. Si inserisce in questo frangente il progetto *Women Film Pioneers*, ideato nel 1993 da Jane Gaines alla Columbia University,³⁶ che si prefigge l'obiettivo di ricordare le donne che hanno lavorato nel cinema muto.³⁷

Come ricorda Veronica Pravadelli,

il periodo muto pullula di figure femminili importanti sino a tutti gli anni dieci. Quando l'attività cinematografica diventerà propriamente industriale- negli anni venti in USA- si assisterà a una mascolinizzazione della regia e diventerà molto difficile per le donne lavorare in quella mansione. Prima però il campo è aperto e non solo negli Stati Uniti.³⁸

³³ DEA-Donne e Audiovisivo, "Gap&Ciak. I divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva: lo stato dell'arte", 2016, p. 27, URL https://www.irpps.cnr.it/wp-content/uploads/2022/01/rapporto-GapCiak_definitivo.pdf

³⁴ Cfr. Pierotti Federico, "Colorare le figure. Il lavoro femminile sulla pellicola", in Jandelli C., Cardone L. (a cura di), op. cit., pp. 111-118.

³⁵ Buffoni Laura (a cura di), *We want cinema. Sguardi di donne nel cinema italiano*, Venezia, Marsilio Editori, 2018, p. 118.

³⁶ <https://wfpp.columbia.edu/>

³⁷ Su questa linea si inseriscono numerosi altri studi. Nel contesto italiano ad esempio: Dall'Asta Monica (a cura di), *Non solo dive. Pioniere del cinema italiano*, Bologna, Cineteca di Bologna, 2008. Sempre di Jane Gaines: Gaines Jane, *Pink-Slipped. What Happened to Women in the Silent Film Industries*, Urbana, University of Illinois Press, 2018.

³⁸ Pravadelli Veronica, "Feminist/gender studies e storia del cinema", in Buffoni L. (a cura di), op.cit., p. 31.

Anche quando ci sono state, le donne registe hanno sempre faticato a farsi riconoscere e le istituzioni non hanno di certo rappresentato un aiuto in tal senso. Si può dunque ben comprendere come il femminismo si sia sempre interfacciato con il cinema, e come le donne abbiano posto un dialogo su questo tema, specialmente nella fase più calda di militanza degli anni Settanta.

Christina Lane identifica alcune motivazioni delle difficoltà delle registe a guadagnarsi il titolo di *auteur*.³⁹ Innanzitutto bisogna tenere in considerazione la natura storica e contestuale del concetto di *autorialità*. Secondo la regista Lizzie Borden il termine *auteur* è problematico perché riflette la visione maschile della *nouvelle vague* francese.⁴⁰ Nella trattazione di Christina Lane, la mancanza di possibilità per le donne di essere viste come *auteur* si collega alla difficoltà a creare una struttura di autopromozione, a divenire cioè popolari, intessendo una rete positiva che ingloba il pubblico, la critica, il botteghino. Un altro problema è quello dello sviluppo di un target di pubblico con il quale mantenere un contatto nel tempo, dovuto allo *shift* nel target di riferimento che le donne in regia di frequente vivono nel momento in cui passano da un cinema indipendente al femminile⁴¹ al cinema *mainstream*.

Una panoramica delle vittorie dei principali premi testimoniano chiaramente come la regia rappresenti una roccaforte maschile. Nella storia degli Oscar solo otto registe sono state inserite nella categoria miglior regista (per prima Lina Wertmüller nel 1977) e solo tre di queste si sono aggiudicate il premio. La prima a vincerlo è stata Kathryn Bigelow nel 2010. Durante gli Oscar 2020, l'attrice Natalie Portman lancia un messaggio di denuncia sfilando con un abito Dior sul quale sono ricamati i cognomi delle otto registe escluse dalle nomination per la miglior regia, portando così sul red carpet all'attenzione pubblica l'iniustizia delle candidature. Già nel 2012, il Festival di Cannes si era aperto con la manifestazione di un gruppo di attiviste femministe contro l'assenza di registe donne nella competizione, a cui aveva fatto seguito una petizione firmata da 250 *filmmakers*, attrici, giornaliste, produttrici mandata agli uffici del Festival, dando vita a un acceso dibattito.⁴²

³⁹ Lane Christina, *Feminist Hollywood. From Born in Flames to Point Break*, Detroit, Wayne State University Press, 2000, pp. 217-221.

⁴⁰ Ivi, p. 219.

⁴¹ Territorio in cui le donne si sono inserite più facilmente, soprattutto nel documentario, non da ultimo per la maggiore economicità che questo genere permette.

⁴² Maule Rosanna, "Blog 'Di lei': il cinema delle donne nell'epoca digitale", in Pravadelli Veronica (a cura di), *Il cinema delle donne contemporaneo: tra scenari globali e contesti transnazionali*, Milano, Mimesis, 2018, pp. 273-274.

A tal proposito si può notare come negli ultimi anni si sia verificata una tendenza in positivo, con la vittoria di due donne: Chloè Zhao nel 2021 (anno che vede anche un'ulteriore candidatura femminile con Emerald Fennell) e Jane Campion nel 2022.

Se ci si sposta nel Belpaese la situazione appare simile. Ai David di Donatello 2022 brilla la vittoria di Laura Samani come miglior esordio alla regia, mentre nelle categorie di miglior film e miglior regia si trovano solo nomi maschili, e retrocedendo nella cronologia dei vincitori non si scovano sorprese in positivo in quella che sembra essere una situazione stanziale a tutti gli effetti. Il fatto che nella categoria miglior regia non abbia mai vinto una donna è indicativo di molte cose. L'aspetto più evidente è come il settore cinematografico sia dominato da uno sguardo maschile. Se non ci sono storie raccontate da donne è chiaro che la visione che si propone del mondo sarà sempre in chiave maschile. E questo è il primo punto, quello di una rappresentazione parziale proposta ad un pubblico che è maschile solo per la metà e anche meno, un potere che si può definire "dell'immaginario". Il secondo punto è invece quello del potere economico e sociale. Il regista ricopre il ruolo più prestigioso, è tra i detentori dei diritti a livello legale, ma è soprattutto colui la cui autorità e autorialità è riconosciuta sia a livello accademico e istituzionale che popolare. Pare dunque evidente che significato abbia la mancanza di donne che vestono questi panni. Il terzo punto chiaro è come da parte istituzionale vi sia una difficoltà a cambiare questo stato di cose.

A tutto ciò va aggiunto che l'attuale sistema dell'industria cinematografica si basa su incentivi che favoriscono chi ha alle proprie spalle un riconoscimento sia in termini di box office sia di premi, alimentando così un circolo vizioso per quanto riguarda l'esclusione delle donne dall'ingresso ai piani più alti.

Si è posta particolare attenzione su questo punto in quanto i premi rappresentano potentissimi strumenti per distinguersi nel mercato, e possono aiutare un film a trovare una distribuzione.⁴³ Tuttavia, le donne sono in una condizione di sotto-rappresentazione non solo per quanto riguarda il ruolo della regia, ma nel comparto audiovisivo nella sua interezza, come dimostrano molti studi recenti.

⁴³ Tra il 2003 e il 2012, solo il 16,3% dei film europei con una distribuzione è stato diretto da una donna. (DEA-Donne e Audiovisivo, "Gap&Ciak. I divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva: lo stato dell'arte", 2016, p. 28, URL https://www.irpps.cnr.it/wp-content/uploads/2022/01/rapporto-GapCiak_definitivo.pdf)

1.2.1 Alcuni dati di contesto

Come nota Ilaria De Pascalis, “è piuttosto impressionante scoprire come tutte le ricerche esistenti condotte con riferimento agli ultimi venti anni convergono sulle cifre decisamente basse relative alla presenza femminile nel settore, con varianti nazionali o cronologiche ridotte”.⁴⁴

Da recenti studi viene mostrato un quadro a dir poco sconcertante. La ricerca DEA-Donne e Audiovisivo, guidata da Maura Misiti del CNR sui dati resi disponibili dalla SIAE, affronta il tema della parità di genere nel settore audiovisivo.⁴⁵ Il progetto triennale, partito nel 2016 e conclusosi nel 2019, ha prodotto due rapporti di ricerca (Gap & Ciak 2016 e 2019), con l’obiettivo finale di redigere un rapporto con alcune raccomandazioni ai policy makers per incoraggiare le pari opportunità nel settore.⁴⁶

Il progetto ha lavorato su un database composto da autrici e autori che hanno depositato il proprio lavoro alla SIAE negli anni 2015 e 2016.⁴⁷

Lo studio condotto riporta una situazione lavorativa nelle professioni dell’audiovisivo segnata da un profondo gender gap, con una percentuale minoritaria di donne, differenti retribuzioni tra autori e autrici, un numero nettamente inferiore per quanto riguarda la regia. Inoltre, si rileva anche che un progetto che vede come leader una donna affronta più difficoltà nel trovare finanziatori, e avrà probabilmente un budget inferiore.⁴⁸

In questo quadro, le donne costituiscono solo il 31,6% di tutti i 1373 professionisti che nel biennio 2015-2016 hanno depositato il proprio lavoro alla SIAE, percentuale che varia a seconda del tipo di prodotto, diminuendo in riferimento a regie, soggetti e sceneggiature (14,9%, 22,6%, 24,1%) e aumentando invece per gli adattamenti del soggetto di serie o adattamenti dei dialoghi (45% e 59,1%). Tra gli autori che hanno depositato un soggetto di puntata e un soggetto di serie le donne sono il 31,9% e il 29,3%. La presenza femminile giunge ad essere leggermente superiore nelle soap opera, mentre negli altri generi la quota maschile è sempre superiore a quella femminile, per divenire preponderante in corrispondenza

⁴⁴ De Pascalis Ilaria, “La ricerca DEA-Donne e audiovisivo/2. Il ruolo delle donne nell’industria dell’audiovisivo”, in Buffoni L., op. cit., p. 261.

⁴⁵ Il progetto DEA è realizzato dall’IRPPS e sostenuto dalla SIAE, ha il patrocinio di UNESCO - Roma città creativa per il Cinema, ed è realizzato in collaborazione con Doc/it - Associazione Documentaristi Italiani, Università Roma Tre, Direzione generale Cinema-MiBACT, cOOKies adv. Si veda: <https://www.irpps.cnr.it/dea-donne-e-audiovisivo/>

⁴⁶ DEA-Donne e Audiovisivo, *Gap&Ciak. I divari di genere nel lavoro e nell’industria audiovisiva: lo stato dell’arte*, 2016, URL https://www.irpps.cnr.it/wp-content/uploads/2022/01/rapporto-GapCiak_definitivo.pdf

⁴⁷ DEA-Donne e Audiovisivo, *Gap&Ciak 2. Secondo rapporto DEA. Donne nell’industria dell’audiovisivo*, 2019, URL <https://it.readkong.com/page/gap-ciak-2-9535425>

⁴⁸ Buffoni L. (a cura di), op. cit., p. 14.

dei film di sala. È interessante notare come, in riferimento all'insieme dei prodotti audiovisivi, a fronte di un numero medio di prodotti depositati maggiore per le donne che per gli uomini, l'incidenza numerica delle donne risulti minore rispetto a quella degli uomini. Ad esempio, in riferimento ai soggetti di puntata, il 32% degli autori sono donne e hanno depositato in media 33 prodotti, contro i 22 degli uomini, i quali rappresentano il 68% degli autori. Risulta inoltre che le donne siano maggiormente versatili nel depositare prodotti riconducibili a più tipi di opere, mentre per gli uomini prevale una maggiore specializzazione.⁴⁹

Numeri similmente allarmanti sono quelli presentati da Piera Detassis, la quale conta che su una media di 110 film distribuiti in Italia ogni anno, quelli diretti da donne dal 2000 al 2017 si aggirano da un minimo di quattro nell'anno 2012 a un record di quindici nel 2017.⁵⁰ Nella prima parte del 2018 (gennaio-maggio) su 52 film italiani usciti in sala solo cinque sono firmati da una donna. Il commento di Piera Detassis alla luce di questi dati è che “una disparità di genere così flagrante nel cinema restituisce un'immagine spaventosa del nostro Paese, della nostra cultura e soprattutto delle nostre vite”.⁵¹

A settembre 2022 sono stati presentati, in occasione della Mostra del Cinema di Venezia, i risultati di una ricerca condotta dalla Direzione generale Cinema e audiovisivo del MiC in collaborazione con l'Università Cattolica di Milano, all'interno del progetto Centric e con il sostegno di CineAF,⁵² sulla parità di genere nelle produzioni audiovisive italiane.⁵³

Lo studio si è basato su un campione di 1236 film italiani, prodotti o co-prodotti dal 2017 al 2021. Sono stati analizzati dieci ruoli professionali: registi, sceneggiatori, montatori, compositori, direttori della fotografia, produttori, scenografi, costumisti, truccatori e supervisor degli effetti speciali. Nonostante si riscontri un aumento della presenza femminile nei film italiani dal 2017 al 2021, anche se impercettibile, emerge un gender gap molto rilevante. Come si mostra in figura 1, gli unici ruoli dei dieci analizzati che non si presentano a dominanza maschile sono quelli di costumista, truccatore, scenografo.

⁴⁹ Demurtas Pietro, “La ricerca DEA-Donne e audiovisivo/3. Esserci per rappresentarsi. Le donne nell'audiovisivo”, in Buffoni L. (a cura di), op. cit., pp. 268-274.

⁵⁰ La fotografia completa, dal 2000 al 2017, è rispettivamente di 8, 9, 12, 8, 8, 7, 6, 7, 7, 13, 5, 11, 4, 11, 11, 10, 7, 15 film all'anno diretti da donne tra quelli distribuiti. (Detassis Piera, “Le registe”, in Buffoni L. (a cura di), op. cit., pp. 63-65.)

⁵¹ Ivi, p.66.

⁵² CineAF è un progetto di ricerca dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, che ha come responsabile scientifico la Prof.ssa Mariagrazia Fanchi. L'obiettivo è fornire un resoconto del contributo delle donne nel settore audiovisivo in Italia nel periodo 1965-2015. (<https://ricerca.unicatt.it/ricerca-progetti-in-corso-cineaf>)

⁵³ *Gender Balance in Italian Film Crews. Data and Research Policies*, Seminar on gender equality and inclusivity in the film industry, settembre 2022, URL: https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/2022/09/GENDER_EQUALITY_SITO_v4.pdf

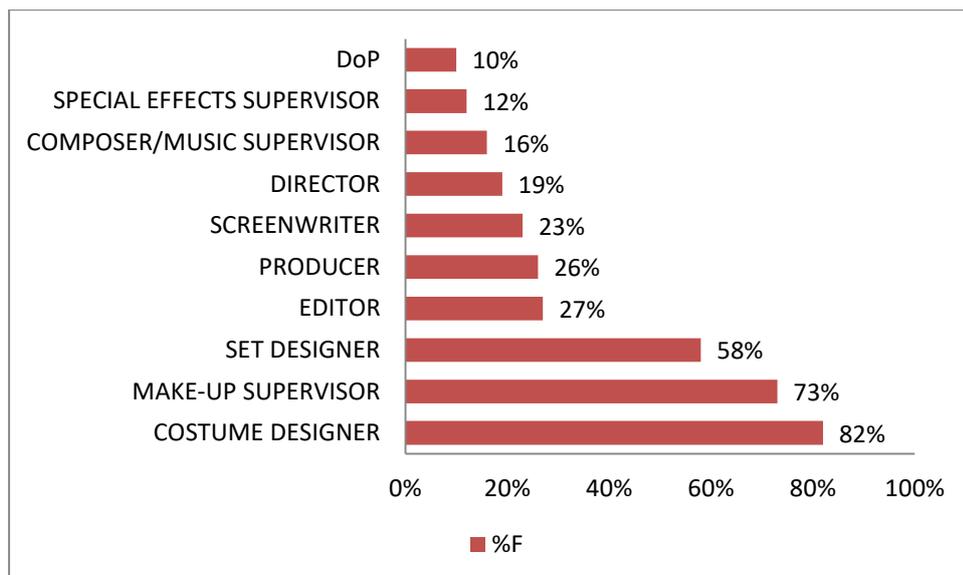


Figura 1

Fonte: Centric/Cineaf. MiC-UCSC

La ricerca evidenzia inoltre che la percentuale maggiore di donne in regia si trova nei documentari. Viene poi rilevato che le donne vengono pagate meno dei colleghi,⁵⁴ lavorano più spesso rispetto agli uomini in coppia o in gruppo e si trovano più frequentemente in progetti a basso o medio budget.

Tali dati possono essere confrontati con i risultati dell'anno precedente di una ricerca condotta anche in quel caso dall'Università Cattolica del Sacro Cuore per la Direzione generale Cinema e audiovisivo-MiC.⁵⁵ L'indagine si concentrava sulla composizione di genere delle produzioni e co-produzioni italiane che hanno ottenuto il visto per la distribuzione tra il 2017 e il 2020, ed è stata realizzata con il supporto del software Centric, finalizzato all'elaborazione automatizzata del bilancio di genere in ambito cinematografico e audiovisivo.⁵⁶

La figura che segue mostra la percentuale femminile sui diversi ruoli analizzati, che sono gli stessi della ricerca presentata nel 2022.

⁵⁴ La ricerca riporta nello specifico i dati del gap salariale dal 2019 al 2021 di registi e sceneggiatori.

⁵⁵ *Gender balance in Italian film crews. Data and research policies*, Seminar on gender equality and inclusivity in the film industry, settembre 2021, URL <https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/2022/03/GENDER-BALANCE-IN-ITALIAN-FILM-CREWS.pdf>

⁵⁶ Fanchi Mariagrazia, Tibaldi Angela, Tarantino Matteo, "Equilibri ed equilibrismi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica audiovisiva italiana. 2017-2020", *8½ - Numeri, Visioni e Prospettive del Cinema Italiano*, n. 60, dicembre 2021, pp. 68-73.

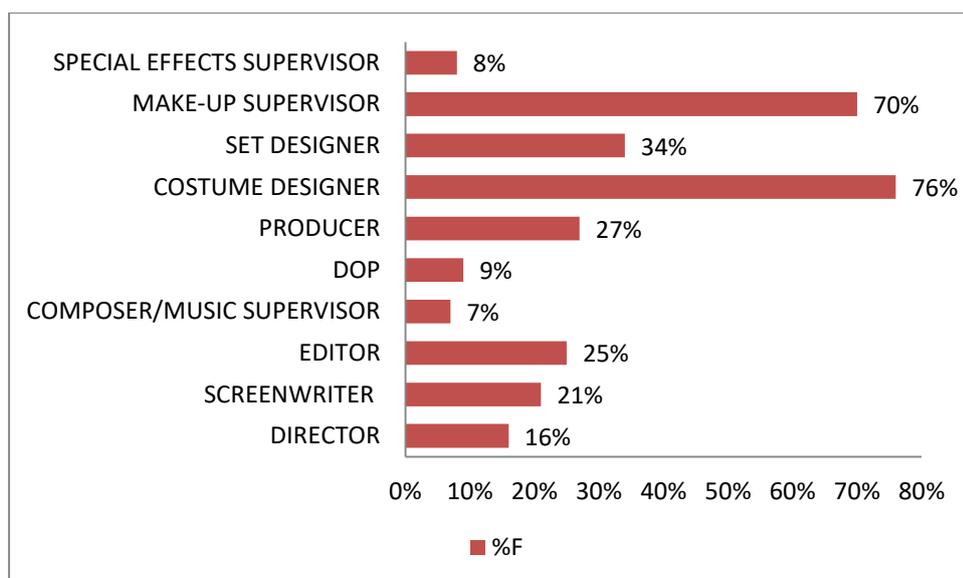


Figura 2

Fonte: DG Cinema e Audiovisivo - MiC – Elaborazione Centric-Università Cattolica

Il risultato dello studio riporta la prevalenza di professionisti uomini in tutti i ruoli, sia creativi che tecnici, tranne nel trucco e nei costumi, superando il 90% nella direzione delle musiche, direzione della fotografia, supervisione degli effetti speciali.

L'analisi riscontra inoltre una presenza femminile più alta (fino a sette punti percentuali) sui corti e medio-metraggi. La supposizione che questo fatto sia dovuto alle dimensioni economiche più contenute che caratterizzano queste produzioni è validata dall'incrocio con i dati di un altro studio, sempre nell'ambito del progetto Centric, sui 3542 film italiani che fra il 2004 e il 2016 avevano fatto domanda di finanziamento come opere di interesse culturale. Dalla ricerca è emerso infatti che, maggiore era il budget dichiarato, minore era la presenza femminile.⁵⁷

Il processo di bilanciamento di genere nelle industrie dello schermo sembra tuttavia in corso, se si considera ad esempio che la quota di opere a direzione femminile che hanno fatto richiesta di nulla osta per la distribuzione nel quadriennio 2017-2020 vede una crescita di quattro punti percentuali.

Un ulteriore dato molto rilevante che la ricerca presenta è una correlazione positiva tra presenza di donne alla regia e aumento delle donne in tutta la *crew*. Quando a dirigere è una donna, infatti, l'incidenza di professioniste negli altri ruoli è mediamente del 44% del totale: il 15% in più dei film diretti da uomini.

⁵⁷ Fanchi Mariagrazia, Tarantino Matteo, "Donne e reti creative nel cinema italiano (2004-2016)", *Economia della Cultura*, fasc. 4, dicembre 2019, pp. 523-535

Confrontando le figure 1 e 2, si constata un incremento di percentuale femminile in tutti i ruoli tranne tra i produttori. Nonostante questo miglioramento, si può affermare che l'industria cinematografica italiana è ancora molto lontana da una reale parità di genere.

Per quanto riguarda l'orizzonte europeo, si può citare uno studio condotto dall'European Audiovisual Observatory con lo scopo di rilevare la quota di professioniste nei ruoli di registe, sceneggiatrici, produttrici, direttrici della fotografia, compositrici, attrici protagoniste nei lungometraggi europei prodotti tra il 2016 e il 2020 e distribuiti al cinema in almeno un mercato europeo.⁵⁸ Tra tutti i professionisti le donne rappresentano il 23% dei registi, il 10% dei direttori della fotografia, il 27% degli sceneggiatori, il 9% dei compositori, il 33% dei produttori. Queste percentuali si abbassano di qualche punto per tutti i ruoli (tranne per la direzione della fotografia) se si considera invece la quota media di donne per film. Dalla ricerca infatti emerge che le donne lavorano su meno film e sono più di frequente in team con altre persone (molto spesso uomini) rispetto ai colleghi. L'Italia si posiziona, in riferimento a tutti i ruoli presi in considerazione, sotto la media europea.

Per allargare il punto di vista a un livello intercontinentale, si presentano i dati di una ricerca condotta dal Center for the Study of Women in Television and Film della San Diego State University⁵⁹ sull'occupazione femminile nei ruoli di registe, sceneggiatrici, produttrici, produttrici esecutive, montatrici, direttrici della fotografia su documentari e film di finzione indipendenti prodotti negli Stati Uniti.⁶⁰ Le opere analizzate sono state selezionate da venti festival statunitensi tra luglio 2021 e giugno 2022. Dall'indagine viene rilevata una media di dieci film di finzione diretti da uomini, contro una media di sei diretti da almeno una donna. Per quanto riguarda i documentari, invece, la media è di undici con la regia esclusivamente maschile contro una media di dieci per la regia con almeno una donna. Lo studio riporta una percentuale di donne nei ruoli chiave *off-screen* del 39%. Tra documentari e film di finzione, la percentuale di donne maggiore si trova tra i produttori (44%), a seguire le produttrici esecutive (42%), le registe (40%), sceneggiatrici (35%), montatrici (33%), direttrici della fotografia (21%). Le percentuali femminili tra tutti i ruoli considerati sono più alte tra i documentari che tra i film di finzione. Le donne rappresentano il 43% delle figure chiave prese in esame nei documentari, contro il 34% di quelle nei film di finzione. Da sottolineare,

⁵⁸European Audiovisual Observatory, *Female professionals in European film production*, dicembre 2021, Patrizia Simone, URL: <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-december-2021/1680a4d30a>

⁵⁹<https://womenintvfilm.sdsu.edu/>

⁶⁰ Center for the Study of Women in Television and Film, *Indie Women: Behind-the-Scenes Employment of Women in U.S. Independent Film, 2021-22*, Martha M. Lauzen, 2022, URL <https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2022/09/2021-22-Indie-Women-Report-1.pdf>

infine, la relazione messa in luce dallo studio sulla presenza di donne in regia e una maggior percentuale di donne in altri ruoli. I film che contano in regia almeno una donna, infatti, hanno percentuali di sceneggiatrici, montatrici e direttrici della fotografia più alte rispetto ai film con solo uomini in regia.

Il Center for the Study of Women in Television and Film ogni anno produce un report che tiene traccia dell'impiego di donne come registe, scrittrici, produttrici, direttrici della fotografia e montatrici nei film di produzione statunitense che raggiungono i primi 250 posti al box office nazionale.⁶¹ Dai risultati del rapporto del 2021 emerge che le donne rappresentano il 25% dei registi, sceneggiatori, produttori, produttori esecutivi, montatori e direttori della fotografia, aumentando di poco rispetto al 2020, che segnava una percentuale del 23%.⁶² Per quanto riguarda la variazione temporale, la ricerca riporta un aumento della percentuale femminile più o meno costante dal 2015 al 2021, con l'eccezione del 2016.⁶³

Le registe, in questo quadro, sono nel 2021 il 17%, così come le scrittrici, le produttrici esecutive il 26%, le produttrici il 32%, le montatrici il 22%, le direttrici della fotografia il 6%.

Da un confronto tra le due ricerche condotte in ambito statunitense, si può riflettere su come, in una generale situazione di sotto-rappresentazione femminile, le professioniste trovano maggiormente spazio in quelle produzioni che hanno meno visibilità e forza dal punto di vista commerciale, e che incontrano un pubblico numericamente inferiore.

Spostando l'attenzione sulla produzione televisiva, non si attestano significative divergenze di percentuali femminili nell'occupazione in ruoli dietro la macchina da presa.

Una pubblicazione dell'European Audiovisual Observatory di marzo 2022 mostra un quadro della situazione per le lavoratrici dell'audiovisivo a livello europeo nella produzione televisiva di finzione, prendendo in analisi sei categorie professionali: regia, sceneggiatura, ruoli principali, produzione, fotografia, composizione musicale.⁶⁴ Il campione di riferimento include le serie televisive e i film per la televisione prodotti nell'Unione europea (Gran Bretagna inclusa) con una prima messa in onda in TV o uscita su servizi SVOD tra il 2015 e il 2020.⁶⁵ Il report delinea una situazione di grossa disparità a svantaggio delle donne.

⁶¹ Lo studio si chiama "The Celluloid Ceiling" ed è attivo dal 1998.

⁶² La percentuale di donne sui primi 100 film al box office rimane invece del 21% sia per il 2021 che per l'anno precedente.

⁶³ Center for the Study of Women in Television and Film, *The Celluloid Ceiling in a Pandemic Year: Employment of Women on the Top U.S. Films of 2021*, Martha M. Lauzen, 2022, URL <https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2022/01/2021-Celluloid-Ceiling-Report.pdf>

⁶⁴ European Audiovisual Observatory, *Female audiovisual professionals in European TV fiction production. 2020 figures*, Gilles Fontaine, marzo 2022, URL: <https://rm.coe.int/female-audiovisual-professionals-in-european-tv-fiction-production-202/1680a626dc>

⁶⁵ I lavori di animazione non sono inclusi.

Escludendo la categoria dei ruoli principali e analizzando solo i professionisti dietro la macchina da presa, la maggiore equità in termini di genere è nella produzione, con il 43% di donne, mentre nella composizione musicale si trova la percentuale più bassa, il 6%. Seguono direzione della fotografia con il 7%, regia con il 22% e sceneggiatura, che si alza al 36%. Questi numeri presentano una percentuale che tiene conto della presenza in termini assoluti di donne nella realizzazione di almeno un episodio o film, diretto o co-diretto.

Soffermandoci sui dati relativi alla regia, le registe rappresentano il 22% di tutti i registi del campione, e hanno preso parte durante il periodo di riferimento 2015-2020 al 19% di tutti gli episodi e film presi in considerazione. Di media le donne hanno diretto o co-diretto meno episodi degli uomini ed erano raramente le sole nella regia di un lavoro. Questo è il motivo per cui la quota media ponderata di registe si abbassa al 17%.⁶⁶ È interessante notare che in percentuale ci sono più donne in regia quando si tratta di produzioni seriali con più di tredici episodi.

Per sintetizzare, il report evidenzia che le donne sono nettamente inferiori numericamente agli uomini, i team solo al femminile sono una minoranza schiacciante rispetto ai team al maschile e le donne co-dirigono molto più spesso degli uomini.

I dati delle altre categorie professionali sono abbastanza in linea con quelli della regia. Per quanto riguarda la scrittura, le donne hanno preso parte, da sole o in team, alla scrittura del 58% di tutta la produzione. Ciononostante, la quota ponderata di scrittrici si abbassa al 36%, essendo di frequente al lavoro in team con una maggioranza maschile.

Nella categoria della produzione troviamo dei dati più bilanciati.⁶⁷ Le donne rappresentano il 43% dei produttori, in media coinvolte, da sole o con altri colleghi, nel 52% della produzione. La media ponderata si stabilizza al 44%, con uno scarto minore rispetto alle precedenti due categorie in quanto il numero di episodi e film prodotti dalle donne più o meno equivalgono quelli degli uomini.

I dati che rivelano un gender gap maggiore provengono invece dalla direzione della fotografia e dalla composizione musicale.

Le donne rappresentano l'8% di tutti i direttori della fotografia, inserite nella direzione della fotografia del 7% della produzione del campione. La quota ponderata in questo caso rimane del 7% poiché la direzione della fotografia è un ruolo che di base non si condivide con altri. Le compositrici contano invece il 6% in numeri assoluti, impiegate nella composizione

⁶⁶ Questa quota è calcolata in proporzione al numero di registi per ogni episodio.

⁶⁷ Per quanto riguarda le produttrici, le direttrici della fotografia e le compositrici, sono stati presi in esame solo serie televisive con stagioni da 2 a 13 episodi.

musicale, da sole o in gruppo, del 7% della produzione presa in esame. Similmente ad altri ruoli, anche in questo caso le professioniste hanno lavorato su meno produzioni e si sono trovate meno spesso ad essere le sole compositrici su un titolo rispetto alla controparte maschile.

Lo studio riporta dunque una situazione europea, per quanto riguarda la produzione televisiva, segnata da una profonda disparità, in cui le donne sono meno, lavorano su meno prodotti e sono molto più spesso in team rispetto agli uomini. Da sottolineare, inoltre, che la posizione dell'Italia in questo quadro si rivela costantemente al di sotto degli standard europei.

Allargando l'orizzonte di riferimento, lasciando indietro l'Europa per giungere negli Stati Uniti, si possono fare delle valutazioni sulla situazione occupazionale delle donne nel settore audiovisivo seriale attraverso uno studio condotto dalla Annenberg Inclusion Initiative della University of Southern California⁶⁸ sulla produzione di Netflix. A febbraio 2021 è stato presentato un report con i risultati di tale ricerca.⁶⁹ Lo studio analizza la presenza di categorie sotto-rappresentate, sia *on screen* che *off screen*, in 126 film e 180 serie prodotte da Netflix tra il 2018 e il 2019, tutte statunitensi e in lingua inglese.⁷⁰

Per quanto riguarda i risultati della presenza femminile *above-the-line*, si può innanzitutto dire che la sfera delle serie sembra essere più inclusiva verso le donne rispetto a quella dei film. Su un totale di 6195 professionisti tra *creators*, produttori, sceneggiatori, registi (i ruoli che sono stati presi in considerazione per lo studio sulle serie), le donne sono il 33,8%. Nei film invece, su 763 registi, sceneggiatori, produttori, le donne rappresentano solo il 27% del totale.

Nella tabelle che seguono vengono mostrate le percentuali di uomini e donne per i singoli ruoli rispetto al nucleo di film e al nucleo di serie prese in analisi.

Tabella 1

Measures	Men	Women	Total
Directors	76.9% (n=100)	23.1% (n=30)	130
Writers	74.8% (n=151)	25.2% (n=51)	202
Producers	71% (n=306)	29% (n=125)	431
Total	73% (n=557)	27% (n=206)	763

Fonte: USC Annenberg Inclusion Initiative

⁶⁸ <https://annenberg.usc.edu/research/aii>

⁶⁹ USC Annenberg Inclusion Initiative, *Inclusion in Netflix Original U.S. Scripted Series & Films*, Dr. Stacy L. Smith, Dr. Katherine Pieper, Marc Choueiti, Kevin Yao, Ariana Case, Karla Hernandez & Zoe Moore, febbraio 2021. URL: <https://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-netflix-study.pdf>

⁷⁰ Prodotti non di finzione o di animazione non erano inclusi.

Tabella 2

Measures	Men	Women	Total
Creators	70.2% (n=186)	29.8% (n=79)	265
Producers	63.3% (n=1,025)	36.7% (n=594)	1,619
Writers	63.6% (n=1,682)	36.4% (n=963)	2,645
Directors	72.3% (n=1,205)	27.7% (n=461)	1,666
Total	66.2% (n=4,098)	33.8% (n=2,097)	6,195

Fonte: USC Annenberg Inclusion Initiative

Per prima cosa, si può notare come nel nucleo delle serie le percentuali femminili siano più alte in riferimento a ogni ruolo. Guardando le produzioni seriali, si possono fare ulteriori considerazioni. Innanzitutto, il ruolo del *creator*, che nella serialità è il più prestigioso tra quelli analizzati, e quello del regista, vedono una percentuale femminile minore rispetto ai produttori e sceneggiatori. Questa tendenza ad avere più donne impiegate in ruoli meno apicali compare anche facendo uno zoom sui produttori di serie. La tabella 3 mostra come la partecipazione di donne in produzione aumenti al diminuire del prestigio del ruolo.

Tabella 3

Measures	Men	Women
Executive Producer	68.4% (n=514)	31.6% (n=237)
Co-Executive Producer	60.7% (n=119)	39.3% (n=77)
Supervising Producer	44.9% (n=22)	55.1% (n=27)
Producer	56.7% (n=135)	43.3% (n=103)
Co-Producer	57% (n=77)	43% (n=58)
Line Producer	53.4% (n=31)	46.6% (n=27)

Fonte: USC Annenberg Inclusion Initiative

Lo studio inoltre segnala il dato positivo di un incremento di professioniste dal 2018 al 2019 in tutti i quattro ruoli per quanto riguarda le produzioni seriali.

Dall'analisi condotta emerge anche una correlazione positiva tra presenza di donne in posizioni di leadership (sia come *creators* sia in regia, sceneggiatura, produzione) e numero di donne *on-screen*. Questo dato fa riflettere su come sia importante, al fine di avere una rappresentazione maggiormente plurale sugli schermi, che va a impattare l'immaginario della società, avere una maggiore inclusione e diversità dietro la macchina da presa.

Rispetto a tale correlazione, si può aggiungere che i dati riportati da tale ricerca, che si basa esclusivamente sui prodotti Netflix, segnalano una presenza di donne maggiore rispetto alla media della produzione statunitense. Su questo punto vale la pena soffermarsi. È infatti molto

interessante sottolineare come un'azienda leader nel settore come Netflix abbia una presenza femminile tra la forza lavoro a livello globale del 51,7%, mentre tra i senior leaders le donne sono il 45%.⁷¹ A ciò si deve aggiungere e collegare il dato di una maggior quantità di donne assunte in qualità di *creators*, produttrici, sceneggiatrici sui loro prodotti seriali rispetto alla media nazionale (per il ruolo di regista, al contrario, Netflix si presenta in linea con le tendenze dell'industria).

In sintesi, dal report emerge l'influenza che le donne in ruoli creativi hanno nel raggiungimento di una parità di genere sugli schermi. Le professioniste nelle quattro posizioni *off-screen* nelle serie Netflix sono circa un terzo, e si mostra un incremento di donne tra il 2018 e il 2019 in tutte e quattro le posizioni prese in esame.

1.2.2 Le eredi

La situazione di disparità tra uomini e donne nel settore audiovisivo e cinematografico ha provocato numerosi movimenti dal basso con l'obiettivo di sovvertire questo stato di cose, sia nel passato che oggi.

Sono molte le associazioni al femminile nate negli ultimi anni, in Italia e all'estero, che si pongono come punti di riferimento per le donne occupate nel settore dell'audiovisivo (che si regge largamente sulla rete di conoscenze soprattutto per quanto riguarda la ricerca di lavoratori sui set) e come base per una lotta comune.

Mujeres nel Cinema⁷² nasce ad ottobre 2019 come gruppo Facebook creato dall'attrice e scrittrice Miriam Previati con la volontà di formare una rete esclusivamente al femminile, uno spazio di collaborazione per le professioniste del cinema e dell'audiovisivo, volto a incrementare la presenza delle donne in tutti i ruoli professionali dell'industria. Alla base di Mujeres nel Cinema c'è lo scambio di informazioni e la creazione di contatti, attraverso la pubblicazione di annunci rivolti solo alle donne, creando così un circolo virtuoso di sostegno e solidarietà al femminile, anche per la creazione di progetti nuovi. Il gruppo ha raggiunto a oggi quasi 12.000 iscritte e da marzo 2022 è diventato associazione. A coloro che si tesserano viene data la possibilità di rivolgersi a degli sportelli, *Il Legal Help* e *Il Tax & Labour Help*, per consulenze legali, di lavoro e fiscali, e di caricare il curriculum nel loro database. A questo si affianca una struttura diventata più composita e integrata, che vede tra le altre cose l'organizzazione di eventi e la partecipazione a ricerche.

⁷¹ Dati di dicembre 2021 (<https://about.netflix.com/en/inclusion>).

⁷² <https://www.mujeresnelcinema.it/>

Tra le associazioni di settore con una *vision* analoga si colloca Amleta, il cui scopo è “contrastare la disparità e la violenza di genere nel mondo dello spettacolo.”⁷³ L’associazione, i cui intenti sono dichiarati in un Manifesto, è stata fondata nel 2020 dall’unione di ventotto attrici, che descrivono così il loro progetto:

Amleta è un collettivo femminista intersezionale che punta i riflettori sulla presenza femminile nel mondo dello spettacolo, sulla rappresentazione della donna nella drammaturgia classica e contemporanea ed è un osservatorio vigile e costante per combattere violenza e molestie nei luoghi di lavoro.

L’esigenza da cui scaturisce Amleta è la necessità di fare luce sulla discriminazione di genere nello spettacolo, attraverso la raccolta di dati e monitoraggi. Il loro lavoro conta oggi una mappatura delle presenze femminili nei principali teatri nazionali italiani tra il 2017 e il 2020.⁷⁴ Amleta inoltre si occupa attivamente del problema della violenza di genere nel mondo dello spettacolo, fornendo un supporto anche legale quando necessario e raccogliendo segnalazioni tramite la parte del loro progetto denominata “Osservatoria”.

Allargando il campo a livello europeo, la comunità più importante su questo fronte è l’European Women’s Audiovisual Network (EWA),⁷⁵ nata nel 2013 su iniziativa di lavoratrici del settore cinematografico europeo unite da un sentimento, confermato dai dati, di profonda ingiustizia. EWA è un’organizzazione votata alla parità di genere nel settore audiovisivo europeo, che supporta lo sviluppo professionale delle donne con una ricca attività che spazia dall’offerta di opportunità di networking all’organizzazione di programmi di formazione per professioniste, fino alla ricerca e alla rivendicazione di politiche apposite per risolvere il problema. È stato ad esempio presentato nel 2015 un report che ha esposto i risultati di uno studio sulla parità di genere nella regia, che ha coinvolto i dati di sette paesi europei (Austria, Croazia, Francia, Italia, Germania, Svezia e Regno Unito) in un arco temporale dal 2006 al 2013.⁷⁶ Lo scenario riportato è quello di una preoccupante sotto-rappresentazione di registe, nonostante la quota di donne che escono da percorsi di formazione sia quasi uguale a quella degli uomini. Se infatti tra i diplomati in regia le donne rappresentano il 44%, la percentuale

⁷³ <https://www.amleta.org/chi-siamo/>

⁷⁴ <https://www.amleta.org/mappatura/>

⁷⁵ <https://www.ewawomen.com/women-in-the-film-industry/>

⁷⁶ European Women’s Audiovisual Network, *Where are the women directors? Report on gender equality for directors in the European film industry, 2006-2013*, 2015, URL: <https://www.ewawomen.com/research/>

di registe nel settore si assesta al 24%.⁷⁷ Su cinque lungometraggi prodotti nei paesi presi a riferimento, solo uno è diretto da una donna (il 21%).⁷⁸

Da questa importante ricerca pilota emergono dati molto interessanti per quanto riguarda l'Italia.⁷⁹ Risulta infatti che l'88% dei film a finanziamento pubblico italiano sono diretti da uomini,⁸⁰ così come il 79% dei film prodotti dalla RAI e il 90,8% dei film distribuiti in sala.⁸¹ Lo studio getta inoltre luce sulla disparità nei finanziamenti pubblici, di cui solo il 16% arriva a film diretti da donne, alimentando così un circolo vizioso che porta a una scarsità numerica di questi film, che a cascata va a incidere sugli investimenti dei mercati, perpetuando una situazione in cui i talenti femminili non trovano spazio nel sistema.

Un'associazione che opera nella promozione della parità di genere nel settore mediale su scala mondiale è Women in Film (WIF),⁸² nata nel 1973 a Los Angeles e presente oggi in tutti i continenti. Women in Film, Television & Media (WIFTMI)⁸³ è arrivata in Italia nel 2018. Si ritrova tra gli obiettivi anche di questa organizzazione la creazione di un network di professioniste, che appare essere il minimo comune denominatore della costellazione di tutte le associazioni menzionate. WIFTM Italia ha un'ampia rete di partner, tra cui la Biennale di Venezia, MIA, Eurimages, EWA, Cinema d'IDEA, Visionarie, Le collectif 50/50, Reframe, Mujeres nel cinema, Dissenso comune.⁸⁴

WIF offre negli Stati Uniti un sostegno molto concreto alle professioniste dell'audiovisivo, sia finanziariamente, attraverso un fondo creato nel 1985 (il Film Finishing Fund) sia psicologicamente e legalmente, attraverso un numero verde d'aiuto per chi ha subito violenze sessuali nell'industria dell'intrattenimento, offrendo contatti con dei servizi legali pro bono e gruppi di supporto gratuiti. Il Film Finishing Fund negli anni ha supportato 280 film in tutto il mondo. Alla base di questo aiuto vi è la convinzione che uno dei maggiori ostacoli alle carriere delle donne sia l'accesso al capitale, che il più delle volte viene negato. L'attività di WIF, forte anche di una vasta platea di sponsor, è ricchissima di iniziative. Nel 2018 lancia Insight, un progetto per registe di colore. Per protestare contro l'assenza di donne

⁷⁷ In Italia la percentuale è del 25% (in questo caso sono incluse le sceneggiatrici).

⁷⁸ Nella ricerca sono stati inclusi tutti i lungometraggi prodotti, sia documentari che di finzione, anche se non hanno mai raggiunto il pubblico attraverso la distribuzione cinematografica o televisiva. Non sono stati presi in considerazione i cortometraggi e i prodotti di animazione.

⁷⁹ https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/06-Italy_compressed.pdf

⁸⁰ Delle opere prime e seconde, il 15,6% è diretto da donne, mentre il dato per i film di interesse culturale (a partire dal terzo film di una regista) è dell'8,9%.

⁸¹ <https://www.cnr.it/it/focus/068-21/dea-donne-e-audiovisivo>

⁸² <https://womeninfilm.org/>

⁸³ <https://wiftmitalia.it/chi-siamo/>

⁸⁴ Dissenso comune è un collettivo nato nel 2018 con una lettera-manifesto firmata da attrici e lavoratrici dello spettacolo per contestare il sistema di potere maschile nel settore, esprimendo in particolar modo solidarietà nei confronti delle vittime di violenze e abusi.

nelle premiazioni avvia la campagna #VoteForWomen, con l'obiettivo di portare alla luce tutti i talenti femminili che non ottengono riconoscimenti. Corsi professionali, master class e una sterminata attività di ricerca sono solo altre delle più importanti azioni di WIF.

Il contatto internazionale tra le varie cellule nazionali è rappresentato dal network Women in Film and Television International (WIFTI),⁸⁵ che organizza annuali summit e periodiche assemblee generali internazionali.⁸⁶

I tre pilastri che ispirano il lavoro di WIFTI sono: connessione, conoscenza e visibilità.⁸⁷ Si può affermare che questi principi siano alla base di tutte le associazioni qui prese in considerazione.

Si può inoltre ricordare la rete internazionale Global Women's Cinema, nata a Roma nel 2013 con il Convegno *Contemporary Women's Cinema, Global Scenarios and Transnational Contexts*, organizzato da Veronica Pravadelli presso l'Università Roma Tre. Scopo del network è investigare l'agency delle donne nella produzione, distribuzione e ricezione del cinema nei contesti contemporanei.⁸⁸

Questa breve rassegna di network e gruppi di donne dà l'idea di quanto la spinta all'unione che ha caratterizzato il movimento femminista sia tuttora esistente e sempre più florida. Le creatrici e promotrici di tali progetti possono essere considerate delle eredi di quella vasta e dirimpente platea di donne che nel corso del Novecento si è battuta per assicurare al genere femminile la rappresentanza nei campi artistici come il cinema.

1.2.3 Le pioniere

La storia, quella della settima arte inclusa, è intrisa di nomi di donne dimenticati, di talenti non riconosciuti o che non hanno avuto la possibilità di fiorire.⁸⁹

Lucia Cardone tratteggia la storia del cinema delle donne come una storia che può essere riletta dal punto di vista dell'imperfezione; luogo di fallimenti, negazioni, negoziazioni per

⁸⁵ <https://www.wifti.net/>

⁸⁶ Nelle date del 30 e 31 agosto 2022 è stato organizzato un evento per celebrare i venticinque anni dell'organizzazione, che è stato trasmesso online dalla Nigeria.

⁸⁷ <https://www.wifti.net/about/>

⁸⁸ Pravadelli V. (a cura di), op. cit., p. 9.

⁸⁹ Oltre che di fallimenti imprenditoriali: basti pensare alla vicenda di Yang Naimei, che da attrice nel 1928 fonda a Shanghai la Naimei Company consacrando a sceneggiatrice e produttrice, riuscendo però a firmare solo un film. Per Cristina Colet questa storia rappresenta "un'occasione mancata, sintomo della modernità apparente che avvolgeva Shanghai, ma anche conseguenza di una mondanità ostentata che non rendeva le donne emancipate come credevano di essere [...]". Colet Cristina, "Yang Naimei. Una huaping ("vaso di fiori") tra divismo e imperfezione", in Cardone Lucia, Tognolotti Chiara (a cura di), *Imperfezioni: studi sulle donne nel cinema e nei media*, Pisa, ETS, 2016, p. 94.

tentare di entrare in un mondo che riflette il punto di vista maschiocentrico e che vede gli esiti del lavoro portato avanti dalle donne come “imperfetto”.⁹⁰ Il concetto di imperfezione rispetto ad un *modus operandi* maschile è stato spesso un punto di partenza per esprimere la propria arte, una sorta di cifra stilistica. È così che la pratica del *found footage*, del riciclo, si presenta subito come territorio privilegiato per le donne, con il primo film di riuso della storia, *La caduta della dinastia dei Romanov* (1927) realizzato dalla regista e montatrice Esfir Shub. Da ricordare a proposito sulla scena italiana *All’armi siam fascisti* (1962) di Cecilia Mangini e *L’aggettivo donna* (1971) di Annabella Miscuglio e Rony Daopoulo, fino a lavori più contemporanei che lavorano sulla soggettività e sulla storia personale usando questa pratica, come quelli di Alina Marazzi, Costanza Quatriglio, Paola Sangiovanni.⁹¹ Come sostiene Bernadette Luciano,

per queste registe, il *found footage* promuove un contro-discorso e diventa una strategia per mettere in questione il modo in cui la Storia e le storie sono state rappresentate in passato, per svelare l’invisibile e/o per rivelare versioni alternative dei fatti e degli eventi, per evidenziare, infine, il rapporto dinamico tra il passato e il presente, tra il profilmico e la rappresentazione.⁹²

Found footage e montaggio appaiono dunque essere mezzi privilegiati per la creazione di spazi di visibilità per il femminile. L’opera di Cecilia Mangini, e in particolare *Essere donne* (1965), si inserisce in questo discorso come un caso di grande importanza, rappresentando una tappa fondamentale per il cinema delle donne in Italia, che ha sovente avuto rapporti privilegiati con il genere documentaristico.⁹³ Le forme “marginali” del cinema sperimentale, e del documentario in particolare, hanno infatti sempre visto un maggiore protagonismo femminile, sia perché si tratta di un genere economico, sia perché ha una vocazione a trattare problematiche collettive.

Come ricorda Christina Lane,⁹⁴ nel corso degli anni Settanta a Hollywood ci fu un’apertura nell’accesso alla produzione commerciale per le donne. Anche in Italia gli anni Settanta rappresentano un momento decisivo per il contatto tra femminismo e audiovisivo.⁹⁵ Quello

⁹⁰ Cardone L., Tognolotti C. (a cura di), op.cit, p. 9.

⁹¹ Luciano Bernadette, “Dal gioiellino agli scarti. Antonietta De Lillo e i due ritratti di Alda Merini”, in Cardone L., Tognolotti C. (a cura di), op. cit., p. 40.

⁹² Ibidem.

⁹³ Missero Dalila, “Una questione di priorità. La politica ‘imperfetta’ di Cecilia Mangini, donna, regista e militante in *Essere donne*”, in Cardone L., Tognolotti C. (a cura di), op. cit., p. 263.

⁹⁴ Lane C., op. cit., p. 13.

⁹⁵ Sono anni che vedono una riappropriazione del cinema da parte delle donne anche come spettatrici, si può parlare a proposito di un processo di “femminilizzazione” del pubblico. (Scattigno Anna, “Cinema e femminismo in Italia negli anni Settanta”, in Casalini Maria (a cura di), *Donne e cinema: immagini del femminile dal fascismo agli anni Settanta*, Roma, Viella, 2016, p. 180.)

che per il cinema nazionale viene ricordato come il momento del “riflusso” vede l’appropriazione femminile del mezzo, che per la sua incisività venne privilegiato dai collettivi femministi proprio in quanto efficace strumento di contropotere per una decostruzione dell’immaginario maschilista e patriarcale.

Nel 1971 *L’aggettivo donna*, realizzato da Annabella Miscuglio e da Rony Daopoulo, considerato il primo film femminista in Italia, segna l’inizio di una fase di incontro tra militanza femminile e medium audiovisivo che durerà per tutto il decennio. Il Manifesto che nel 1973 accompagna il film lancia una potente dichiarazione di intenti.

[...] I mezzi di comunicazione audiovisivi, per la loro larga diffusione, sono il più potente strumento usato dal potere allo scopo di influenzare il comportamento, i desideri, le scelte, il modo di pensare degli individui secondo canoni stabiliti dalle società in cui regnano le condizioni moderne di produzione e il fallocratismo, per la loro conservazione. La gamma di stereotipi femminili proposti è sempre stata funzionale alle esigenze economiche e sociali di ogni particolare momento storico. Questo diventa ancora più evidente nella nostra epoca in cui i massmedia ci rappresentano in una unidimensionalità e parcellizzazione aberranti. [...] La famiglia, pilastro di questa società è il crogiuolo in cui viviamo il nostro sfruttamento specifico, con la prestazione di lavoro gratuito per la riproduzione della forza lavoro. Se le donne si sono adeguate a questi ruoli, evitando di cercare sé stesse, tranne notevoli eccezioni; se si sono fatte addirittura portatrici dei valori imposti nell’educazione dell’infanzia e nell’accettazione di un moralismo codificato; se sono state spesso compiacenti nei confronti del potere maschile, accettando il sacrificio; se sono sfuggite ad una realtà a loro estranea attraverso la passività e l’auto-annullamento; se sono cadute nella dinamica dei giochi ricattatori per assicurarsi un minimo potere affettivo; se si sono espresse con l’isteria, è perché è l’unico modo di sopravvivere. [...] Useremo tutti i mezzi perché la nostra lotta non rimanga isolata tra le pareti domestiche, in cui da sempre ci hanno segregate, o in uno sterile dibattito nei gruppi di donne che si vanno formando. E’ IN QUESTO SENSO CHE CI INTERESSANO I MEZZI AUDIOVISIVI: per parlare con altre donne, per esprimere un nuovo modo di essere donna senza per questo volere imporre nuovi modelli. Sino ad ora la donna è stata espressa dall’uomo o si è espressa tramite l’uomo che capitalizza la sua creatività, le sue idee, il suo lavoro, le sue energie vitali. Vogliamo parlare in prima persona delle nostre esperienze, della nostra alienazione, dei nostri disagi, in una società aggressiva e alienata basata sullo sfruttamento e sulla divisione del lavoro e dei compiti secondo il sesso. Questa nostra scelta è solo un mezzo. Non significa che ci facciamo illusioni su quello che è l’industria cinematografica e su quello che rappresenta il cinema all’interno della nostra società. E’ più che evidente la tattica usata dai mezzi di comunicazione per recuperare come oggetto di consumo ogni contestazione dei valori borghesi. I prodotti più sovversivi sono assorbiti dal mercato tramite l’incasellamento negli ampi margini della “cultura alternativa”. [...] Pur non proponendoci una specifica ricerca linguistica, non escludiamo che dal nostro spirito deduttivo, soggettivo, intuitivo, dialogico, emozionale, possa nascere un linguaggio diverso. Questo soprattutto se riusciremo a fare tabula rasa della cultura introiettata e subita. Usiamo il cinema per vivere la nostra creatività, la

nostra fantasia, la nostra immaginazione. [...] LA NOSTRA UNIONE E' DI AMORE E DI LOTTA. [...]⁹⁶

Il Collettivo femminista di cinema nasce all'interno del Movimento femminista romano di Via Pompeo Magno nel 1971⁹⁷ “con lo scopo di capire, attraverso la discussione aperta di esperienze e problemi personali, come fino a qual punto siamo state condizionate dall'educazione, per cercare i mezzi per decondizionarci e portare i nostri discorsi e la nostra lotta all'esterno.”⁹⁸ Il programma d'azione del collettivo prevedeva rassegne, critiche di film diretti da donne o sulla donna, presentazioni di film femministi in scuole, fabbriche, quartieri, cineclub e la realizzazione di film, documentari, inchieste su donne e bambini.

Negli anni Settanta si assiste anche a una fioritura di rassegne di cinema femminista, come “Kinomata. La donna con la macchina da presa” organizzata a Roma da Annabella Miscuglio e Rony Daopoulo, “L'altro sguardo”, la prima Rassegna di cinema delle donne d'Europa organizzata da Lina Mangiacapre⁹⁹ a Sorrento, il Festival internazionale Cinema e Donne a Firenze, che nel 2018 ha celebrato la quarantesima edizione.

Tra i tanti titoli da ricordare della produzione di militanza femminista si possono menzionare *Io sono mia* di Sofia Scandurra, realizzato nel 1977 con una troupe di ventitré donne e *Maternale* (1978) di Giovanna Gagliardo.¹⁰⁰

Come ricorda Anna Scattigno, Liliana Cavani e Lina Wertmüller furono le uniche registe italiane a riuscire negli anni Sessanta e Settanta ad ottenere un riconoscimento pari a quello maschile. Mentre le donne nel secondo dopoguerra riuscirono infatti a guadagnare visibilità in molti settori dell'industria cinematografica, continuarono ad avere scarso accesso ai ruoli di soggettiste o registe. Questa barriera all'ingresso la subirono anche i lavori cinematografici dei collettivi femministi, che rimasero ai margini dell'industria. Prendendo le parole di Anna Scattigno, “affidata al circuito dei cineclub e alla piccola distribuzione, la produzione del cinema militante femminista ebbe però scarsa visibilità. La regia fu raramente una scelta di vita professionale”.¹⁰¹

⁹⁶ Collettivo Femminista Cinema, *Per un cinema clitorideo vaginale*, Roma, 1973.

⁹⁷ Il Collettivo nasce su iniziativa di Annabella Miscuglio, figura chiave nella storia del cinema femminista, e da Rony Daopoulo. Miscuglio, autrice di opere sperimentali e tra i fondatori nel 1967 a Roma del cineclub di cinema militante Filmstudio '70, in quegli anni lavorava come freelance per la RAI.

⁹⁸ Collettivo Femminista Cinema, *Per un cinema clitorideo vaginale*, Roma, 1973.

⁹⁹ Lina Mangiacapre fonda nel 1970 il gruppo artistico femminista delle Nemesiache, uno dei più vivaci collettivi del sud Italia. Il film *Autocoscienza* (1976) è un esempio di “controcinema” da loro proposto.

¹⁰⁰ Nella produzione contemporanea si può ricordare *Vogliamo anche le rose* (2007) di Alina Marazzi.

¹⁰¹ Scattigno Anna, “Cinema e femminismo in Italia negli anni Settanta”, in Casalini M. (a cura di), op.cit. p. 201.

CAPITOLO 2

CONTESTO LEGISLATIVO: POLITICHE DI GENERE

L'obiettivo che si prefigge questo capitolo è quello di sottoporre a rassegna le principali politiche a vantaggio dell'occupazione femminile attualmente vigenti in Italia nell'ambito cinematografico e dei movimenti in tale senso a livello istituzionale. Si vuole dunque inserire in un quadro normativo la questione di cui si tratta in questa ricerca, in modo tale da avere una lettura dei dati in nostro possesso il più integrata possibile.

L'analisi delle politiche percorre due livelli di messa a fuoco: il paese intero e la regione Emilia-Romagna. Questo secondo focus si spiega in quanto territorio finanziatore del campione di opere della ricerca qui presente.

Le politiche a favore della parità di genere e dell'occupazione femminile nel settore audiovisivo sono anticipate da una breve esposizione di tali politiche a livello più generale per inquadrare l'orizzonte di riferimento.

Si procede dunque a una disamina degli incentivi esistenti nel contesto nazionale e regionale, prendendo specificamente in esame i criteri di valutazione dei bandi per il cinema del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo e dei bandi per la produzione della Emilia-Romagna Film Commission.

2.1 Contesto nazionale

La volontà da parte delle istituzioni di dare un impulso alla risoluzione del problema del *gender gap*, di cui si è avuto modo di discutere nel precedente capitolo, trova una conferma quando si vanno a monitorare le riforme degli ultimi anni nel contesto delle pari opportunità in Italia.¹⁰² Questo vale sia per le politiche di genere governative che per le iniziative in ambito aziendale.¹⁰³

¹⁰² Sul sito ministeriale si legge: “Garantire pari opportunità nel mercato del lavoro significa combattere ogni forma di discriminazione basata sul genere. [...]Le politiche italiane per la promozione delle pari opportunità di genere sul lavoro sono portate avanti grazie all'attività del Comitato Nazionale di Parità, della Consiglieria Nazionale di Parità e della Rete delle Consigliere di Parità. [...] Tra gli obiettivi individuati dal Comitato c'è la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono la realizzazione di un'effettiva parità di genere, garantendo un'adeguata rappresentanza femminile anche in quei settori dove le donne sono tradizionalmente sottorappresentate. Nella consapevolezza che le politiche di pari opportunità devono agire sull'organizzazione del lavoro, favorendo un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.” (<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/orientamento.aspx>).

Saveria Capecchi sottolinea come il concetto di *pari opportunità*, che negli anni Ottanta irrompe nelle politiche pubbliche, presuppone che alle donne rimanga il ruolo di responsabile della cura familiare (da qui si comprende l'importanza del *work-life balance*). Si tratta dunque di porre condizioni di uguaglianza tra soggetti differenti,

*Womenomics*¹⁰⁴ e *diversity management* sono termini che possono contribuire a comprendere l'impulso che negli ultimi anni ha dato il via a tali riforme, che in ambito occupazionale spesso si traducono nelle (talvolta famigerate) "quote di genere".

Come ricorda Saveria Capecchi, la *Womenomics* è una teoria economica che mette in una correlazione positiva il lavoro femminile e la crescita economica.¹⁰⁵ Secondo tale teoria, l'aumento del tasso occupazionale femminile risponde, oltre che a un principio di equità, anche a un principio di efficienza economica, basato su una serie di reazioni a catena che porterebbero un aumento del PIL attraverso una maggiore produttività generale, un maggior potere di acquisto della componente femminile, una accresciuta diversità di talenti e competenze negli ambienti di lavoro, un aumento di domanda di servizi che creerebbe a sua volta occupazione addizionale. Studi e ricerche a livello mondiale hanno validato questa tesi, mostrando come la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro abbia un impatto positivo sull'economia.¹⁰⁶

Va dunque da sé che migliori politiche di genere a favore di una crescita del tasso occupazionale femminile portino a un maggior benessere collettivo.

A tale teoria economica si affianca in questo discorso, nell'ambito del management aziendale, l'impostazione *diversity*, orientata all'inclusione di ogni soggettività al fine anche di aumentare gli utili. Il *diversity management* indica l'insieme di politiche aziendali volte a gestire e valorizzare le diversità degli individui nell'ambiente lavorativo.¹⁰⁷

La *Womenomics* e il *diversity management* condividono dunque un principio che sta sempre più influenzando le scelte politiche governative e aziendali, ovvero che l'investimento sul potenziale professionale femminile può generare profitto economico.¹⁰⁸

tenendo conto della specificità femminile e della sovrapposizione dei ruoli che il genere femminile ricopre nella società. (Capecchi S., op. cit., pp. 93-95).

¹⁰³ Si pensi all'associazione di imprese Valore D, istituita nel 2009, che nel 2017 ha lanciato il *Manifesto per l'occupazione femminile*, un elenco di azioni positive firmato da varie aziende medio-grandi associate (<https://valored.it/>) o alla società Winning Women Institute, che sempre nel 2017 lancia l'idea della prima *Certificazione italiana della parità di genere nelle imprese*, con lo scopo di aumentare la presenza femminile e colmare il gap salariale (<https://winningwomeninstitute.org/>).

Si possono inoltre citare su questa linea il premio Women Value Company, la cui prima edizione è del 2017 (<https://www.fondazionebellisario.org/attivita/women-value-company/>) e il progetto dell'associazione Animaimpresa "Rafforzare l'imprenditorialità femminile attraverso la responsabilità sociale d'impresa".

¹⁰⁴ Tale termine è un neologismo diffuso nel 2006 dalla rivista statunitense "Economist" per definire la teoria economica secondo la quale il lavoro delle donne è il più importante motore di sviluppo mondiale, teorizzata nel 1999 dall'analista Kathy Matsui in riferimento ai problemi demografici e di crisi economica del Giappone. (Capecchi S., op. cit., p. 102).

¹⁰⁵ Ibidem.

¹⁰⁶ Ivi, p. 103.

¹⁰⁷ Ivi, p. 104.

¹⁰⁸ È bene notare come questa attitudine alla promozione della diversità all'interno delle aziende, supportata da una motivazione di profitto economico, venga da alcune parti contestata a favore di una visione più profonda

A questi due concetti se ne affianca un terzo di fondamentale importanza: il *gender mainstreaming*, individuato nella Conferenza delle donne di Pechino del 1995 come strumento per superare le disuguaglianze di genere e introdotto l'anno successivo dalla Commissione europea, promuovendolo negli Stati membri.¹⁰⁹ Il *gender mainstreaming* si può definire come “un approccio strategico alle politiche che ha, come obiettivo, il raggiungimento delle pari opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche”.¹¹⁰

Da questo tipo di sensibilità hanno preso vita iniziative europee come l'Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019, che indica la necessità di integrare una prospettiva di parità in tutte le attività e le politiche dell'Unione europea.¹¹¹

Si può inoltre ricordare la presenza della Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento Europeo, esistente già dal 1984.

Sembra dunque che da più parti istituzionali ci sia tra gli obiettivi, per lo meno teorici, la risoluzione del problema della disuguaglianza di genere. Pur essendo il piano teorico fondamentale per le buone pratiche, è interessante a questo punto capire come le teorie si attualizzino nella società, e domandarsi come esse abbiano riscontri o meno sulla realtà sociale di donne e uomini.

Date queste premesse, si procede con la valutazione dell'orizzonte di riferimento attuale italiano, dal quale il settore cinematografico non è escluso.

Tra le numerose misure governative dell'ultimo periodo volte a porre rimedio al problema occupazionale delle donne, si può senz'altro partire dal “Sistema nazionale di certificazione della parità di genere” introdotto dal governo nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che

della questione, che abbia come primo riferimento il progresso sociale piuttosto che quello economico. Robin J. Ely e David A. Thomas, ad esempio, criticano la retorica popolare della *diversità*, così in voga negli ultimi tempi, notando come in realtà non sia scientificamente provato un automatico miglioramento delle prestazioni connesso alla maggiore diversità negli organici. Gli autori ritengono che per beneficiare della diversità etnica e di genere sia necessario adottare un orientamento di apertura a livello di sistema, imparando dalle diversità altrui, dando spazio e voce a tutti in ugual modo e investendo sull'inclusione e partecipazione. È dunque auspicabile un cambiamento sistematico nella mentalità manageriale, che dovrebbe promuovere una maggiore inclusione aziendale avendo come primo obiettivo una crescita umana, e non solo una crescita economica. Aumentare la diversità nelle aziende non basta per ottenere performance migliori, bisogna invece imparare dalle differenze. Ely Robin, Thomas David, “Getting Serious About Diversity: Enough Already with the Business Case”, Harvard Business Review, novembre-dicembre 2020, URL <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case> (consultato il 1/9/2022).

¹⁰⁹ Li Vigni I., op. cit., p. 145.

¹¹⁰ Ibidem.

¹¹¹ Ivi, p. 146.

intende accompagnare le imprese nella riduzione dei divari di genere e rafforzare la trasparenza salariale.¹¹²

A dicembre 2021 è entrata in vigore la legge 5 novembre 2021, n. 162¹¹³ a modifica del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198), la quale ingloba le novità presentate dal PNRR su questo argomento.

In base a tale testo normativo, le aziende con più di cinquanta dipendenti sono tenute a presentare un rapporto ogni due anni,¹¹⁴ indicando il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile e di quelli eventualmente assunti nel corso dell'anno, il numero di lavoratrici in gravidanza, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori, l'inquadramento contrattuale, la distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle indennità e dei bonus. Nel rapporto è inoltre necessario inserire informazioni sui criteri di selezione in fase di assunzione, sugli strumenti in atto per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e sui criteri adottati per le progressioni di carriera. La Consigliera Nazionale di Parità è a sua volta tenuta a presentare al Parlamento ogni due anni la relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione.

Dal 1° gennaio 2022 ha dunque preso il via la certificazione della parità di genere, con lo scopo di attestare le politiche adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale e di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.¹¹⁵ Per l'anno 2022, le aziende private in possesso di tale certificazione sono premiate con un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.¹¹⁶

Il PNRR, nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione", ha inoltre previsto una dotazione di 400 milioni di euro, con "l'obiettivo di innalzare il livello di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e, in particolare, di sostenerne la partecipazione ad attività imprenditoriali."¹¹⁷ Attraverso la creazione del Fondo impresa femminile, vengono erogati finanziamenti agevolati e contributi a fondo perduto alle imprese femminili di nuova creazione o già in attività.

¹¹² Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, p. 209 (<https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>).

¹¹³ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021-11-05;162>

¹¹⁴ Per quelle con meno di cinquanta dipendenti la presentazione di tale rapporto è facoltativa.

¹¹⁵ Legge 5 novembre 2021, n. 162, art. 4.

¹¹⁶ In misura non superiore all'1 % e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda.

¹¹⁷ <https://www.mise.gov.it/index.php/it/pnrr/progetti-pnrr/pnrr-creazione-di-imprese-femminili>

Su questa linea si inserisce il Comitato impresa donna, istituito presso il Ministero dello sviluppo economico dalla Legge di bilancio per il 2021. Il Comitato contribuisce alla definizione delle linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del Fondo, conduce analisi economiche, statistiche e giuridiche relative alla questione femminile nell'impresa e formula raccomandazioni relativamente allo stato della legislazione e dell'azione amministrativa in materia di imprenditorialità femminile.¹¹⁸

È inoltre bene ricordare la Legge Golfo-Mosca (Legge n.120/2011), che da agosto 2012 impone il rispetto di una quota di genere per le società quotate in Borsa e nelle società partecipate a controllo pubblico, e che in breve tempo ha portato a ottimi risultati.

Entrando ora nel merito del contesto cinematografico nazionale, si prende per prima cosa a riferimento la Legge 14 novembre 2016 n. 220, recante “Disciplina del cinema e dell’audiovisivo”, che disciplina il sostegno pubblico alla cinematografia.¹¹⁹

La riforma prevede la creazione di un fondo autonomo per il sostegno dell’industria cinematografica e audiovisiva, il “Fondo per il cinema e l’audiovisivo”,¹²⁰ il cui utilizzo avviene attraverso interventi finanziari di diverso tipo: il credito d’imposta, i contributi automatici e i contributi selettivi. I decreti attuativi di tale legge introducono per la prima volta in Italia degli incentivi alle pari opportunità di genere nel settore cinematografico e audiovisivo, attraverso la creazione di un punteggio di genere per la concessione dei contributi selettivi e automatici erogati dal MiBACT.

Procederemo dunque con l’esame dei più recenti criteri di valutazione per i contributi selettivi, a fondo perduto e assegnati tramite appositi bandi, erogati per le attività di scrittura, sviluppo, produzione, distribuzione nazionale e internazionale di opere audiovisive.¹²¹

Il “Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la pre-produzione, la produzione di opere cinematografiche e audiovisive” dell’anno 2022¹²² è diviso in tre sezioni: la prima destinata ai progetti di scrittura di sceneggiature originali, con contenuto narrativo di finzione o documentaristico, la seconda destinata ai progetti di sviluppo e pre-produzione di opere cinematografiche, televisive e web, con contenuto narrativo di finzione o documentaristico, la terza destinata alla produzione di opere cinematografiche e di opere audiovisive di animazione, di documentario e di cortometraggio,

¹¹⁸ <https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/fondo-a-sostegno-dell-impresa-femminile>

¹¹⁹ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-11-14;220>.

¹²⁰ Legge 220/2016, art. 13.

¹²¹ <https://cinema.cultura.gov.it/cosa-facciamo/sostegni-economici/linee-di-sostegno/contributi-selettivi/introduzione/>

¹²² https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/dlm_uploads/2022/02/Decreto-628-del-24.02.22_bando-selettivi-2022.pdf.

inclusi i videoclip. Quest'ultima sezione presenta, tra i criteri di valutazione, quello di "pari opportunità di genere".¹²³ Viene dato un punteggio massimo di sette punti, su un minimo di settanta per poter accedere al contributo, in base ai seguenti tre sotto-criteri: regista o maggioranza dei registi di genere femminile (sette punti), autori dell'opera in maggioranza donne (quattro punti), capi-reparto in maggioranza donne (sei punti).¹²⁴

Pur essendo presente un incentivo alla occupazione femminile nel settore, il criterio delle "pari opportunità di genere" sembra avere un peso piuttosto leggero nell'economia totale della valutazione.¹²⁵

Passando ai criteri automatici, si assiste anche in questo caso alla presenza femminile come fattore premiante tra i parametri culturali. Questo schema di aiuto prevede l'attribuzione alle imprese audiovisive di un fondo potenziale da utilizzare per la realizzazione e distribuzione di nuove opere. I contributi automatici sono erogati per le attività di sviluppo, produzione, distribuzione nazionale e internazionale, diffusione *home entertainment* di film, opere tv e web. Le imprese possono usufruirne maturando il sostegno sulla base di parametri oggettivi che misurano automaticamente, con un sistema a punti, i risultati artistici, economici, culturali ottenuti nei quattro anni precedenti (conseguiti a decorrere dal 1° gennaio 2017) grazie alle opere prodotte o distribuite.

I risultati economici valgono il 50 per cento, mentre il restante 50 è composto dalla combinazione dei risultati artistici e culturali.

Ogni anno il valore economico associato al punteggio varia in base sia alla dotazione economica complessiva sia ai punti ottenuti da tutte le imprese che partecipano alla ripartizione, essendo il valore del singolo punto dato dal rapporto fra la dotazione complessiva e la somma dei punti maturati da tutte le imprese richiedenti.¹²⁶

Si procede ora a esaminare che impatto ha l'occupazione femminile all'interno delle opere in termini di attribuzione di punteggi automatici.

¹²³ Art. 24 comma 1-f.

¹²⁴ Per i progetti di finzione e documentario: DOP o operatrice di macchina, organizzatrice generale e/o direttrice di produzione, tecnica del suono, scenografa, costumista, montatrice, montatrice del suono, vfx producer o supervisor. Per i progetti di animazione: storyboardista, direttrice di produzione, sound design, background artist, character designer, montatrice, montatrice del suono, supervisore dell'animazione.

¹²⁵ Tale bando è poi in seguito stato modificato con il decreto 2058 del 10/06/2022, ma non sono state apportate modifiche ai suddetti criteri di valutazione.

¹²⁶ <https://cinema.cultura.gov.it/cosa-facciamo/sostegni-economici/linee-di-sostegno/contributi-automatici/introduzione/>

Secondo il decreto ministeriale 251 del 15/07/2021 “Disposizioni applicative in materia di contributi automatici di cui agli articoli 23, 24 e 25 della legge 14 novembre 2016, n. 220”,¹²⁷ quando la maggioranza degli autori è di genere femminile, le opere cinematografiche ottengono dieci punti per il produttore e cinque punti per il distributore nazionale.¹²⁸ Se la regista o la maggioranza dei registi dell’opera è di genere femminile, l’opera ottiene quindici punti per il produttore e cinque per il distributore nazionale, il medesimo punteggio si ottiene se è di genere femminile il 50 per cento dei capi-reparto.¹²⁹ Per quanto riguarda le opere televisive e web,¹³⁰ il punteggio è di dieci punti nel caso le autrici siano per la maggioranza donne, quindici se la regista è donna o se la maggior parte dei registi è di genere femminile, dieci punti se almeno il 50 per cento dei capi-reparto è di genere femminile. Per le opere di animazione si applicano gli stessi criteri.¹³¹ Similarmente, per i distributori internazionali la distribuzione di un’opera la cui maggioranza degli autori sia di genere femminile porta dieci punti, mentre la distribuzione di un’opera diretta da regista donna o con la maggioranza di registi di genere femminile quindici punti.¹³² Per gli editori *home entertainment* valgono gli stessi punteggi dei distributori internazionali.¹³³

Per quanto riguarda i contributi automatici, andando indietro nel tempo si osserva come gli stessi criteri fossero già presenti nel precedente decreto del MiBACT n. 342 del 31/07/2017.¹³⁴ Per le opere cinematografiche, sotto i parametri culturali, valeva anche in quel caso un punteggio di dieci punti per il produttore e cinque per il distributore nazionale nel caso di un’opera con la maggioranza degli autori di genere femminile e quindici punti per il produttore e cinque per il distributore nazionale per la realizzazione di un film con regista donna o con la maggioranza di registe donne.¹³⁵ Manca invece il punteggio inerente alla percentuale di donne come capi-reparto. I medesimi punteggi vengono maturati per i produttori di opere televisive,¹³⁶ opere web,¹³⁷ opere di animazione,¹³⁸ per i distributori internazionali¹³⁹ e gli editori *home entertainment*.¹⁴⁰

¹²⁷ <https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/2021/11/DM-15-luglio-2021-rep-251-Contributi-automatici-signed.pdf>.

¹²⁸ Tabella 1 B 3-4-5.

¹²⁹ Dunque tra DOP o operatrice di macchina, organizzatrice generale e/o direttrice di produzione, tecnica del suono, scenografa, costumista, montatrice, montatrice del suono, vfx producer o supervisor.

¹³⁰ Tabella 2 B 3-4-5.

¹³¹ Tabella 3 B 4-5-6.

¹³² Tabella 4 B 2-3.

¹³³ Tabella 5 A 3-4.

¹³⁴ http://www.anica.it/allegati/tax_credit_finanziamenti/dm%20automatici.pdf.

¹³⁵ Tabella 1 B 4-5.

¹³⁶ Tabella 2 B 4-5.

¹³⁷ Tabella 3 B 8-9.

Ogni anno viene pubblicato un documento che valuta l'impatto della legge 220/2016, all'interno del quale vi è l'indicatore "Parità di genere e diversità". Nella valutazione di impatto per il 2020 si legge:

L'analisi del gender balance dei progetti finanziati rivela che sebbene la Legge abbia ampliato e consolidato l'intervento a favore delle donne e dei giovani autori (sotto i 35 anni) - soprattutto attraverso i Contributi selettivi che favoriscono le opere dirette da donne o con maggioranza di professioniste donne e le opere dei giovani autori – permane uno scarto ampio fra la quota di uomini e di donne registi/e che accedono agli aiuti. Nel 2020, infatti, le opere a direzione femminile (o prevalentemente femminile) che hanno beneficiato degli aiuti alla produzione (con eccezione per la scrittura di sceneggiature) sono state il 21%, registrando un lento processo di superamento del divario di genere, con una crescita della presenza femminile di 1 punto percentuale all'anno. Inoltre, le registe e i registi le cui opere hanno avuto accesso ai benefici di legge nel 2020, mostrano profili complessivamente più giovani, con una crescita della fascia compresa fra i 35 e i 59 anni (+5% fra i registi e + 13% fra le registe), mentre la distribuzione percentuale fra professionisti e professioniste del montaggio e della sceneggiatura resta sostanzialmente stabile, con una quota di professioniste pari al 27% in entrambi i ruoli.¹⁴¹

Sebbene la legge abbia promosso una maggior rappresentanza del comparto femminile, soprattutto in regia, lo scarto rimane sempre molto ampio. Il documento riporta inoltre che la quota di opere beneficiarie a direzione prevalentemente femminile è solo del 16%, mentre la quota di registe donne coinvolte nella realizzazione delle opere beneficiarie di aiuti per la produzione presenta una variazione solo dal 20% al 21% dal 2017 al 2020.¹⁴²

2.2 Emilia-Romagna

Restringendo la zona geografica, ci si accinge ad analizzare la situazione regionale dell'Emilia-Romagna. Per una valutazione delle principali politiche a sostegno dell'occupazione femminile nel settore cinematografico si prendono in questo caso a riferimento i bandi della Emilia-Romagna Film Commission,¹⁴³ in quanto principale ente finanziatore delle produzioni cinematografiche e audiovisive nella regione.

Prima di addentrarsi nelle viscere del sistema di finanziamenti riguardo all'audiovisivo, con l'obiettivo di trovare i punti che interessano la possibile valorizzazione del lavoro femminile,

¹³⁸ Tabella 4 B 4-5.

¹³⁹ Tabella 5 A 4-5.

¹⁴⁰ Tabella 6 A 3-4.

¹⁴¹ https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/dlm_uploads/2022/03/VAL_IMP_2020_EXECUTIVE-SUMMARY.pdf, p. 8.

¹⁴² https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/dlm_uploads/2022/03/Valutazione-di-impatto-della-Legge-Cinema-e-Audiovisivo_Anno-2020_finale.pdf, pp. 146-147.

¹⁴³ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/>

è bene fare una piccola chiosa sul tipo di territorio di cui si va a discutere. Innanzitutto è necessario tenere in considerazione che l'Emilia-Romagna rappresenta da sempre una regione particolarmente virtuosa, specialmente quando si parla di parità di genere e sostegno alle donne. Con questo non si intende fare un elogio del territorio, ma comprendere meglio la cornice in cui si inseriscono le prossime valutazioni di questa trattazione, cercando di fornire un paesaggio ai dati e alle leggi.

Partendo dai servizi per l'infanzia, basti pensare al primato bolognese nella realizzazione del primo nido comunale italiano nel 1969, ideato da Adriana Lodi, ex assessore del Comune di Bologna e Parlamentare.¹⁴⁴ L'Emilia-Romagna è anche stata la prima ad avere un bilancio di genere, strumento fondamentale per valutare l'impatto che le politiche pubbliche e finanziarie producono sulle donne e sugli uomini. La presenza capillare di strutture per l'infanzia¹⁴⁵ e il sostegno all'imprenditoria femminile sono alcuni dei fattori che compongono il quadro di un territorio con un'occupazione femminile piuttosto positiva.¹⁴⁶

L'indagine "Barbablù che ne hai fatto delle tue donne", realizzata nel 2016 dall'Osservatorio donne nella Pubblica Amministrazione sulle amministrazioni di regioni e comuni capoluogo di provincia, individua il territorio emiliano-romagnolo tra le realtà amministrative più virtuose, con il 22% di presenza femminile nei vertici politici e amministrativi.¹⁴⁷

Il Consiglio metropolitano di Bologna è inoltre il primo ad avere adottato, a luglio 2022, un Piano per l'uguaglianza di genere, un'azione pionieristica nel panorama degli enti locali e una notevole testimonianza di come il problema della disparità di genere sia sempre più all'ordine del giorno nelle agende politiche.¹⁴⁸

Tra i primati emiliano-romagnoli brilla anche l'istituzione, nel 1997, della prima Film Commission italiana.

L'Emilia-Romagna Film Commission rappresenta la maggior fonte di finanziamento per il settore cinematografico e audiovisivo a livello regionale e la porta d'accesso ad un sistema

¹⁴⁴ <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/brevi/2019/novembre/bologna-50-anni-fa-il-primato-nido-d2019infanzia-nettuno-d2019oro-ad-adriana-lodi>

¹⁴⁵ In Emilia-Romagna l'88,8% dei Comuni ha un servizio di asilo nido e l'89,6% offre servizi per l'infanzia. I corrispondenti dati nazionali sono 56,6% e 59,6%. (Dati di marzo 2021: <https://statistica.regione.emilia-romagna.it/notizie/2021/rapporto-emergenza-covid-impatto-sulle-donne-2021-emilia-romagna>).

¹⁴⁶ In Emilia-Romagna le donne lavorano fuori casa in media 5 ore di più di quanto accade nel resto del Paese, ma pur sempre in misura inferiore rispetto agli uomini: 25 ore contro 36 ore settimanali. Il lavoro di cura e domestico continua tuttavia a restare in misura sostanziale sulle loro spalle: 23 ore contro le 7 ore e mezza maschili, un dato non troppo diverso da quello registrato a livello nazionale (26 ore contro 7). (Dati di marzo 2021: <https://statistica.regione.emilia-romagna.it/notizie/2021/rapporto-emergenza-covid-impatto-sulle-donne-2021-emilia-romagna>).

¹⁴⁷ Li Vigni I., op. cit., p. 42.

¹⁴⁸ https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Home/Archivio_news/Nasce_il_Piano_metropolitano_per_l_Uguaglianza_di_Genere

territoriale di pubbliche amministrazioni e comunità. In questa sede si prendono dunque in esame i suoi bandi per fare il punto della situazione per quanto riguarda le agevolazioni alla occupazione femminile nel settore.

L'Emilia-Romagna Film Commission è un ufficio del Settore attività culturali, Economia della cultura, Giovani della Regione Emilia-Romagna e risponde all'Assessorato alla Cultura e al Paesaggio.¹⁴⁹ È dunque un ufficio pubblico costituito da dipendenti pubblici, diversamente da molte altre Film Commission di altre regioni italiane.

Attraverso il Fondo per l'audiovisivo, istituito dalla Regione con l'art. 10¹⁵⁰ della L.R. 20/2014 “Norme in materia di cinema e audiovisivo”,¹⁵¹ Emilia-Romagna Film Commission sostiene la filiera dell'audiovisivo con una dotazione finanziaria stabilita di anno in anno, che viene gestita attraverso un sistema di bandi.

La L.R. 20/2014 non presenta al suo interno riferimenti specifici alla promozione delle pari opportunità,¹⁵² anche se “promuove e sostiene azioni mirate a diversificare e qualificare l'offerta di opere cinematografiche e audiovisive”,¹⁵³ il che potrebbe fare pensare anche a una diversità di genere e di visioni.

La suddetta legge viene attuata attraverso un piano triennale di interventi. Il 19 gennaio 2021 è stato approvato il “Programma regionale in materia di cinema e audiovisivo ai sensi della L.R. n. 20 del 2014, art.12. Priorità e strategie di intervento per il triennio 2021-2023”. In questo testo si legge: “nel definire i requisiti ed i criteri dei bandi per l'individuazione dei progetti da sostenere, la Regione valorizzerà le imprese che favoriscono le pari opportunità nell'accesso alle professioni cinematografiche e quelle che perseguono la sostenibilità ambientale.”¹⁵⁴ Andando indietro nel tempo, si trova un timido riferimento (che arriva dopo

¹⁴⁹ Le attività di pertinenza della Film Commission sono stabilite dall'art. 8 della L.R. n. 20/2014, e dall'art.2 e 4 della Legge 220/2016.

¹⁵⁰ “1. La Regione istituisce il fondo per l'audiovisivo quale strumento di sostegno e promozione della produzione cinematografica e audiovisiva in Emilia-Romagna, nonché della sua distribuzione, riconoscendo tali attività quale fattori strategici per la valorizzazione economica delle risorse imprenditoriali, professionali, culturali e ambientali della regione. 2. Il fondo è alimentato da risorse regionali e da risorse conferite alla Regione dallo Stato e dall'Unione europea. 3. Nella ripartizione dei fondi si terrà conto di un principio di equilibrio tra le diverse tipologie di opere secondo i criteri stabiliti nel Programma triennale.” https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2022/04/LR_2014_20_v6.pdf.

¹⁵¹ Tale legge “disciplina gli interventi della Regione Emilia-Romagna nel settore delle attività cinematografiche e audiovisive con particolare riferimento all'individuazione delle tipologie d'intervento per la loro promozione, qualificazione e sviluppo”. L.R. n. 20/2014, art.1 comma2.

¹⁵² Cosa che invece si verifica per la categoria dei giovani. Si veda L.R. n. 20/2014, art 2 comma 4e “promuove gli autori e la produzione cinematografica e audiovisiva emiliano-romagnola, con particolare attenzione ai giovani.”

¹⁵³ L.R. n. 20/2014, art. 2 comma 4 d.

¹⁵⁴ Programma regionale in materia di cinema e audiovisivo (L.R. 20/2014). Priorità e strategie di intervento per il triennio 2021-2023, p.14, <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp->

un'attenzione alle nuove generazioni e ai cittadini di origine straniera) alla promozione delle pari opportunità anche nel Programma triennale 2018-2020.¹⁵⁵ Tuttavia, mentre quest'ultimo accenna solo a una particolare attenzione da riservare alla promozione delle pari opportunità, nel Programma più recente essa diviene un fattore che la Regione si impegna a valorizzare in sede di finanziamento.

L'evoluzione dei bandi della Emilia-Romagna Film Commission rispecchia in maniera diretta la scelta politica del Piano triennale 2021-2023 di accelerare su tale fronte.

Il nucleo di valutazione che forma la graduatoria dei progetti presentati ammessi a contributo prende in considerazione alcuni criteri, esposti nei relativi bandi, per dare un punteggio massimo di cento punti.

Andando ad analizzare i criteri di valutazione dei bandi per lo sviluppo e dei bandi per il sostegno alla produzione destinati ad imprese nazionali e internazionali e ad imprese regionali,¹⁵⁶ si rivela come dato prezioso per questa indagine la comparsa proprio nel 2021 della presenza femminile nei progetti come fattore agevolante.¹⁵⁷ Si procede a fare una ricognizione di tale cambiamento.

Partendo dal Bando per il sostegno alla produzione di opere cinematografiche e audiovisive realizzate da imprese nazionali ed internazionali, dal 2021 appare l'attenzione al coinvolgimento delle donne nel criterio 6 (Innovazione produttiva):

In particolare, si valuterà l'attenzione al rinnovamento della scena autoriale e professionale; al coinvolgimento delle donne e degli under 35 nei principali ruoli creativi e direttivi; altre proposte di innovazione, quali ad esempio la produzione sostenibile e l'utilizzo del protocollo GREEN FILM o altre certificazioni ambientali riconosciute.¹⁵⁸

Tale criterio può fare ottenere un massimo di dieci punti per le opere cinematografiche e televisive e cinque per le opere web e documentari, su un minimo di settanta punti totali per

content/uploads/2021/01/APPROVAZIONE_Programma-regionale-in-materia-di-cinema-e-audiovisivo-ai-sensi-della-l.r.-n.-20-DEL_2021_37_v1.pdf

¹⁵⁵ “Una particolare attenzione, inoltre va mantenuta alla promozione delle pari opportunità, intesa come attenzione alle specificità di genere e alle abilità differenti.” (Programma triennale in materia di cinema e audiovisivo 2018-2020, p. 12, https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2018/01/Programma-2018_2020.pdf).

¹⁵⁶ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/tipologia-bando/bando-produzione/>

¹⁵⁷ È notevole la coincidenza di questa novità con manovre istituzionali volte a fare progressi sulla parità di genere. Si pensi alla Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025, che mira a integrare la dimensione di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche e in tutti i settori di azione (cfr. par. 1.1).

¹⁵⁸ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/01/Bando-Nazionale.pdf>

l'ammissione al contributo. Il criterio 6 si ritrova identico anche nel bando del 2022, con una piccola differenza per quanto riguarda l'assegnazione del punteggio.¹⁵⁹

Anche il Bando per il sostegno alla produzione di opere cinematografiche e audiovisive destinato ad imprese con sede in Emilia-Romagna dal 2021 prevede il medesimo criterio formulato nella stessa maniera,¹⁶⁰ che si ripete identico nel 2022.¹⁶¹

Uguualmente, nel Bando per il sostegno allo sviluppo di opere cinematografiche e audiovisive destinato ad imprese con sede in Emilia-Romagna dal 2021 è presente una particolare attenzione al genere femminile. Appare infatti tra i criteri di valutazione al punto 4 (Valorizzazione e rinnovamento dell'autorialità regionale) il "coinvolgimento di registi e sceneggiatori residenti in Emilia-Romagna, con particolare attenzione alla creatività femminile e delle nuove generazioni", per un massimo di dieci punti su un minimo di settanta per essere ammessi al contributo.¹⁶² Compare dunque tra i criteri la valorizzazione della *creatività femminile*, che nel bando del 2022 si conferma.¹⁶³

Queste recenti novità nel sistema di valutazione dei bandi regionali sono particolarmente rilevanti in quanto sintomo di una diversa sensibilità, per lo meno a livello formale, sulla questione della parità di genere. Pur essendo una goccia nel mare (e si potrebbe notare anche come sia leggero il peso dei suddetti criteri nella valutazione complessiva, soprattutto se considerato il fatto che la promozione delle donne si trova in punti che inglobano anche altri discorsi, come l'attenzione ai giovani e all'ambiente) rappresentano un cambio di passo.

L'impatto che avranno sull'occupazione femminile nel settore si vedrà certamente più avanti nel tempo, per ora appare però doveroso prenderne atto.

Per l'anno 2021 si può in ogni caso attestare un incremento di presenza femminile nel ruolo di regista nei progetti finanziati attraverso i bandi per il sostegno alla produzione, nazionali e regionali. La percentuale di donne in regia vede infatti un balzo dal 18% nel 2020 al 27% nel 2021. Interessante anche l'incremento tra i legali rappresentanti, che passano dal 13% nel 2020 al 22% nel 2021.¹⁶⁴

¹⁵⁹ Vi sono infatti due sezioni, A e B. Nella sezione A, per opere cinematografiche e televisive a contenuto narrativo, serve un minimo di ottanta punti per essere ammessi al contributo e tale criterio vale massimo cinque punti. Nella sezione B, che ingloba anche le opere web e i documentari, serve un minimo di settanta punti e il criterio 6 dà un massimo di dieci punti per le opere cinematografiche e televisive e un massimo di cinque punti per opere web e documentari. (<https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/12/Bando-Naz.pdf>)

¹⁶⁰ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/01/Bando-Regionale.pdf>

¹⁶¹ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/12/Bando-Reg-3.pdf>

¹⁶² <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/01/Bando-sviluppo-1.pdf>

¹⁶³ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2022/01/Bando-sviluppo.pdf>

¹⁶⁴ Dati elaborati da Emilia-Romagna Film Commission.

Si riscontra dunque, pur in una situazione di evidente sotto-rappresentazione femminile, un passo avanti verso un equilibrio di genere, che si spera possa vedere un'accelerazione negli anni a seguire.

CAPITOLO 3

METODO USATO, BASI TEORICHE, ENTI E ATTORI COINVOLTI

Dopo avere tratteggiato la cornice entro cui si colloca il tema trattato e dopo avere esposto succintamente una panoramica delle politiche di genere a riguardo, ci si comincia ora ad addentrare nella parte di ricerca operativa di tale studio.

In questo capitolo si introduce la presentazione della indagine effettuata, esponendone l'obiettivo e l'impostazione, la progettazione delle varie fasi del disegno di ricerca, le basi teoriche, gli attori coinvolti nel lavoro, la scelta del campione, gli strumenti di rilevazione utilizzati.

3.1 Obiettivo della ricerca

La ricerca qui condotta mira a indagare la situazione occupazionale femminile in Italia nel settore della produzione audiovisiva, con il fine ultimo di compiere un'analisi della parità di genere in tale campo.

A tale scopo, si prende come campione di riferimento una rosa di diciassette opere, composta da serie televisive e serie web sostenute dalla Emilia-Romagna Film Commission in un arco temporale che va dal 2017 al 2021.

Ci si propone dunque di riportare una fotografia della recente situazione lavorativa delle donne nell'ambito produttivo cinematografico e audiovisivo, prendendo in esame alcuni elementi chiave: il numero di donne occupate nella realizzazione delle opere e i ruoli professionali in cui si trovano più frequentemente, le modalità di selezione del personale in azienda e sul set, la presenza o meno di eventuali barriere all'ingresso dovute a stereotipi di genere che portano a discriminazioni sul piano lavorativo.

Inoltre, si vuole indagare la componente aziendale delle case di produzione, individuando i numeri di donne e uomini all'interno dell'azienda, cercando di identificare il loro profilo e la loro relativa situazione occupazionale, andando a valutare fattori come l'età, il tipo di contratto (a tempo pieno o parziale), la presenza di situazioni di disagio dovute alla gestione dei carichi familiari.

Infine, si intende estrapolare alcune impressioni e pareri personali direttamente da chi lavora all'interno delle case di produzione, ovvero da coloro che negli studi sociologici verrebbero definiti "osservatori privilegiati", sul tema della parità di genere nel settore audiovisivo.

Nel 2020 è stata presentata dalla Dottoressa Melissa Benedini una tesi che riportava un'indagine simile sulla situazione dell'occupazione femminile nel settore dell'audiovisivo, prendendo come riferimento una platea di opere, anche in quel caso finanziate dalla Emilia-Romagna Film Commission, tutte uscite in sala dal 2016 al 2020 e realizzate dal 2015.¹⁶⁵

La ricerca che viene qui presentata vuole dunque anche, e soprattutto, portare un contributo a un percorso di lavoro che si può considerare in fieri, arricchendolo con informazioni nuove, relative ad anni più recenti e ad una tipologia di opera, quella seriale, che non era stata toccata dal suddetto studio. L'obiettivo è in questo senso quello di comparare i due risultati, valutando congruenze di base o differenze significative in termini di miglioramento o peggioramento, che potrebbero essere dovute sia alla diversa finestra temporale sia alla diversa tipologia di opera presa a riferimento.

L'attuazione operativa della ricerca si è basata su un duplice approccio, quantitativo e qualitativo, che viene nel seguito di questo capitolo descritto nel dettaglio.

3.2 Basi teoriche e disegno di ricerca

La base teorica che ha funto da guida per la costruzione del disegno di ricerca di tale indagine si può identificare con i principi presenti nella trattazione della dimensione metodologica e delle tecniche della ricerca sociale che Piergiorgio Corbetta offre nel manuale *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*.¹⁶⁶

Corbetta descrive le “tecniche” come le “*specifiche procedure operative* – riconosciute dalla comunità scientifica e trasmissibili per insegnamento – di cui una disciplina scientifica si avvale per l'acquisizione e il controllo dei propri risultati empirici”.¹⁶⁷ Esempi di tecniche nella ricerca sociologica sono l'intervista, il questionario, le procedure di analisi statistica dei dati.

Più avanti, Corbetta riporta il concetto di “paradigma” nella definizione che ne dà Thomas Kuhn negli anni Sessanta del Novecento nel suo saggio *La struttura delle rivoluzioni scientifiche*,¹⁶⁸ sintetizzabile come un modello, condiviso dalla comunità scientifica, che deve

¹⁶⁵ Benedini Melissa, *La situazione occupazionale delle donne nel settore della produzione cinematografica in Italia tra il 2015 e il 2020*, tesi di Laurea magistrale in Economia e marketing dei media audiovisivi, Università di Bologna, 2020, relatrice Prof.ssa Veronica Innocenti.

¹⁶⁶ Corbetta Piergiorgio, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, il Mulino, 2014.

¹⁶⁷ Ivi, p. 9.

¹⁶⁸ Egli designa un “paradigma” come una prospettiva teorica: condivisa e riconosciuta dalla comunità di scienziati di una determinata disciplina; fondata sulle acquisizioni precedenti della disciplina stessa; che opera indirizzando la ricerca in termini, sia di individuazione e scelta dei fatti rilevanti da studiare, sia di formulazione

servire da orientamento per lo scienziato, e l'insieme di teorie, metodi e criteri indispensabili per costruirlo, per poi ricordare che le scienze sociali e la sociologia sono prive di un unico paradigma condiviso dalla comunità scientifica.¹⁶⁹

È per questo motivo possibile considerare la sociologia una disciplina *multiparadigmatica*, ovvero caratterizzata dalla compresenza di più paradigmi di riferimento. Si può dunque definire un "paradigma", sulla scia della definizione che ne dà Kuhn ma senza il carattere obbligatorio della condivisione da parte della comunità scientifica, come una "prospettiva teorica globale, non esclusiva ma in aperta competizione con altre prospettive", una "visione che orienta", caratterizzata da una natura "preteorica".¹⁷⁰

Due dei paradigmi di base della ricerca sociale sono il neopositivismo e l'interpretativismo,¹⁷¹ che influenzano rispettivamente la ricerca quantitativa e la ricerca qualitativa. Fra questi due approcci, Piergiorgio Corbetta sottolinea come sia diverso il rapporto instaurato fra teoria e ricerca:

Nel caso della ricerca quantitativa ispirata dal paradigma neopositivista, il rapporto è strutturato in fasi logicamente sequenziali, secondo un'impostazione sostanzialmente deduttiva (la teoria precede l'osservazione), che si muove nel contesto della "giustificazione", cioè del sostegno, tramite i dati empirici, della teoria precedentemente formulata. [...] Nella ricerca qualitativa che discende dal paradigma interpretativo, la relazione fra teoria e ricerca è aperta, interattiva. Il ricercatore qualitativo spesso respinge volutamente la formulazione di teorie prima di cominciare il lavoro sul campo, vedendo in ciò un condizionamento che potrebbe inibirgli la capacità di "comprendere" il punto di vista del soggetto studiato.¹⁷²

I due tipi di ricerca differiscono, inoltre, anche per quanto riguarda gli strumenti di rilevazione (uniformi per tutti i soggetti e obiettivi nel primo caso, variabili e non standardizzati nel secondo), l'interazione tra studioso e soggetto studiato (di separazione nel primo, di contatto nel secondo), l'oggetto dell'analisi (le variabili nel primo, l'individuo in una concezione più olistica nel secondo), l'uso delle tecniche statistiche (intenso nel primo, assente nel secondo), la presentazione dei risultati (tabelle nel primo caso, brani di interviste e di testi nel secondo). Queste differenze strutturali sono spiegate dalla diversa impostazione filosofica che sta alla base dei due paradigmi da cui derivano. Mentre il neopositivismo segue il "linguaggio delle

di ipotesi entro le quali collocare la spiegazione del fenomeno osservato, sia di approntamento delle tecniche di ricerca empirica necessarie. (Ivi, p. 16).

¹⁶⁹ Ivi, p. 17.

¹⁷⁰ Ibidem.

¹⁷¹ Ivi, p.21.

¹⁷² Ivi, pp. 50- 52.

variabili”,¹⁷³ l’interpretativismo si basa sulla *comprensione* attraverso il contatto diretto con il soggetto studiato, nella convinzione che la realtà vada *interpretata*.¹⁷⁴

Come si avrà modo di trattare approfonditamente, nella indagine qui presentata si fa uso sia di tecniche proprie della ricerca quantitativa, sia di tecniche proprie di quella qualitativa. Su tale questione conviene soffermarsi un istante. Tra gli studiosi si possono individuare tre posizioni: vi è chi ritiene che i due paradigmi siano incompatibili in quanto caratterizzati da divergenti impostazioni filosofiche, e tende a valutare la impostazione diversa dalla propria come sbagliata; chi, pur scegliendo il paradigma neopositivista, ammette la validità del contributo delle tecniche qualitative nella fase preliminare del lavoro; chi, infine, riconosce pari dignità ai due metodi, ritenendo che si possano utilizzare entrambi a seconda dello studio da compiere, e in alcuni casi in concomitanza.¹⁷⁵ Corbetta si inserisce in quest’ultima platea, sostenendo che l’approccio debba dipendere dall’obiettivo della ricerca.¹⁷⁶ Afferma però anche di ritenere “difficile se non impossibile contemperare i due approcci dentro lo stesso disegno di ricerca”, aggiungendo:

gli esempi che i sostenitori di questo modo di procedere portano in suo appoggio fanno in genere riferimento a ricerche sostanzialmente condotte sulla base di una delle due prospettive, che tuttavia si servono, ma come pura strumentazione ausiliaria e aggiuntiva, di tecniche desunte dall’altro punto di vista.¹⁷⁷

L’approccio che in questa indagine si è deciso di seguire può essere inquadrato in questi termini. Si basa infatti su un disegno di ricerca che sostanzialmente segue la struttura della ricerca quantitativa, servendosi in modo accessorio di informazioni desunte con tecniche qualitative per apportare una maggiore ricchezza interpretativa.

Si è scelto dunque di utilizzare tecniche di rilevazione quantitative e qualitative, attraverso i dati forniti dalla lettura delle *crew list* e dalle interviste con questionario, con il fine di ottenere un’analisi più esaustiva, scrutando a diversi livelli di profondità per cogliere aspetti diversi.¹⁷⁸ In opposizione a questo modo di procedere, esiste una tesi cosiddetta forte o epistemologica che presuppone una netta separazione tra i due approcci alla ricerca sociale.

¹⁷³ Secondo cui “ogni oggetto sociale, a cominciare dall’individuo, viene analiticamente definito sulla base di una serie di attributi e proprietà (le “variabili”), e a queste ridotto; e i fenomeni sociali analizzati in termini di relazioni fra variabili” (ivi, p. 26).

¹⁷⁴ Ivi, p. 32.

¹⁷⁵ Ivi, pp. 68-69.

¹⁷⁶ Ivi, p. 70.

¹⁷⁷ Ivi, p. 71.

¹⁷⁸ Per indicare l’uso congiunto di più tecniche di rilevazione in un medesimo disegno di ricerca si usa il termine “triangolazione”. Con l’espressione “triangolazione metodologica” si indica quindi la possibilità di studiare un determinato fenomeno ricorrendo a più strumenti di rilevazione, sia qualitativi sia quantitativi. (Decataldo Alessandra, Ruspini Elisabetta, *La ricerca di genere*, Roma, Carocci editore, 2014, p. 90).

La tesi definita debole (o tecnica) insiste invece su una collaborazione fra ricerca qualitativa e quantitativa, ma utilizza i due approcci in maniera sequenziale, avvalendosi dell'approccio qualitativo senza però mai ritornare sulle evidenze empiriche e riconoscendo alla ricerca qualitativa un compito marginale.¹⁷⁹

Pur con la consapevolezza del sospetto che per lungo tempo e ancora oggi in alcuni casi viene nutrito da alcune studiose femministe verso la ricerca quantitativa, considerata come dominata dalla logica maschile,¹⁸⁰ tale studio si orienta principalmente verso tecniche quantitative. Nell'accogliere parzialmente anche un approccio qualitativo, si segue in qualche modo la strada, diffusasi dagli anni Ottanta, della *mixed method research*, la quale instaura un dialogo con paradigmi di ricerca plurali.

Secondo Alessandra Decataldo e Elisabetta Ruspini questo metodo rappresenta la via migliore per la ricerca di genere.¹⁸¹ Le due studiose riscattano infatti il ruolo della ricerca quantitativa, dalla formulazione di una domanda cognitiva alla interpretazione dei dati raccolti, anche in una ricerca in ottica di genere,¹⁸² sostenendo che

l'uso integrato di entrambi gli approcci (qualitativo e quantitativo) permette di sfruttare al meglio le rispettive potenzialità, di conseguire al contempo un obiettivo di corroborazione dell'affidabilità delle informazioni e uno di arricchimento informativo, di giungere a risultati generalizzabili, ma di penetrare anche in profondità nel materiale empirico.¹⁸³

Dopo questa premessa, si procede con la descrizione dell'itinerario della ricerca qui condotta.

Come è già stato detto, tra gli obiettivi di questo studio vi è sia quello di fotografare una data situazione, sia verificare come l'occupazione femminile nel settore audiovisivo di un determinato ambiente (quello dei finanziamenti della Emilia-Romagna Film Commission) abbia subito variazioni rispetto ai dati raccolti dalla Dottoressa Melissa Benedini, i quali, in linea con le molte ricerche precedentemente citate,¹⁸⁴ mostrano un quadro di forte disparità.

Per farlo, è stata seguita una linea di indagine sia quantitativa che qualitativa. La parte di analisi quantitativa prevede la richiesta delle *crew list* alle undici case di produzione

¹⁷⁹ Ivi, p. 88.

¹⁸⁰ Ivi p. 10.

¹⁸¹ Ivi, p. 11.

¹⁸² Pur non essendo questa una ricerca propriamente *gender-sensitive* nell'accezione portata da Decataldo e Ruspini, ovvero una ricerca che tiene conto del fatto che donne e uomini non rappresentano categorie omogenee al loro interno e che tiene in considerazione in tutte le fasi l'attenzione al genere, si possono proficuamente prendere a prestito delle constatazioni delle due studiose. La ricerca qui presentata si delinea come una ricerca *gender-oriented*, secondo la definizione che Decataldo e Ruspini ne danno, ovvero di una ricerca che realizza un'analisi della condizione femminile in termini di differenza con quella maschile. Ivi, p. 27.

¹⁸³ Ivi, p. 86.

¹⁸⁴ Cfr. par. 1.2.1

coinvolte, mentre quella qualitativa la somministrazione alle stesse di un questionario che ha l'obiettivo di individuare la composizione aziendale, valutare le impressioni riguardo alla parità di genere nell'ambiente produttivo, capire quali sono i possibili fattori di svantaggio delle donne nel settore e perché ci sono, infine individuare eventuali episodi di discriminazione sul lavoro a causa del sesso o dell'orientamento sessuale.

La ricerca quantitativa ha lo scopo di verificare l'equilibrio o meno del numero di lavoratrici e lavoratori nelle produzioni del campione attraverso le informazioni apportate dalle *crew list*, da cui estrapolare il numero di donne e uomini relativamente ai singoli ruoli.

Il cast artistico, i generici e gli *stunt* non vengono in questo studio presi in considerazione, in quanto il genere di tali figure è strettamente vincolato ai contenuti dell'opera.

Si è deciso così di limitare l'analisi al livello *off-screen*, così come era stato fatto nella ricerca di Melissa Benedini, scegliendo inoltre di seguire un disegno di ricerca molto simile a quello da lei percorso, che anche in quel caso prevedeva la richiesta delle *crew list* delle opere del campione e di un questionario rivolto alle case di produzione per l'analisi qualitativa.

Dopo la definizione del campione e la comunicazione del progetto agli interessati, unitamente alla richiesta della documentazione delle *crew list* e della compilazione del questionario, si è proceduto all'organizzazione delle informazioni ricevute, partendo dalle *crew list*. Per la creazione del dataset è stata elaborata la struttura del file Excel, definendo le variabili e le categorie da inserire e sistemandole inizialmente in una tabella a doppia entrata, una per il ruolo ricoperto dal lavoratore o dalla lavoratrice e una per la variabile M o F. Successivamente sono state inserite manualmente le informazioni nella struttura. Inizialmente il lavoro è stato fatto mantenendo separate le opere, per poi in un secondo momento unirle in un unico file Excel, che manteneva unicamente la separazione per anni. Questo passaggio ha comportato la necessità di inserire in un'unica colonna tutti i ruoli professionali, dovendo scegliere un unico vocabolario per definirli, mentre originariamente, nelle varie *crew list* delle opere, lo stesso ruolo veniva definito con termini diversi. Successivamente, sono stati analizzati i dati così organizzati, che sono poi stati elaborati in tabelle e grafici per la restituzione finale.

Per quanto riguarda i dati ottenuti dalla ricerca qualitativa, si è deciso di fornire un'illustrazione dei risultati sia in maniera grafica sia discorsiva, in base al tipo di domanda, riportando le riflessioni e i pensieri dei rispondenti.

3.3 La scelta del campione

Il campione preso in esame per questo studio è composto da diciassette opere seriali, sia televisive che web, per un coinvolgimento di undici case di produzione, che hanno ricevuto il sostegno economico da parte della Emilia-Romagna Film Commission in un arco temporale di cinque anni, dal 2017 al 2021 compresi.

L'anno con cui viene qui classificata la singola opera è quello in cui è stato ottenuto il finanziamento attraverso il relativo bando, e non quello di realizzazione o di *release*. Pertanto, anche nelle valutazioni che seguono, si tenga conto che l'anno individuato è quello della concessione di contributi al progetto, che è poi stato prodotto successivamente.¹⁸⁵

La procedura che è stata seguita per individuare le unità campionarie è stata la ricerca delle opere sostenute dalla Emilia-Romagna Film Commission dal 2017 al 2021, categorizzate sotto il genere di “serie TV”, “serie web” o “opera televisiva” attraverso la banca dati delle produzioni sostenute, a disposizione sul loro sito web.¹⁸⁶

La scelta di concentrarsi sulle serie è dovuta al fatto che questo studio, come è stato precedentemente esposto, è in parte volto a proseguire l'indagine della Dottoressa Melissa Benedini, che ha concentrato la sua ricerca sui dati di trentotto produzioni appartenenti alla categoria “fiction”, “documentari” e “cortometraggi”, trentaquattro delle quali avevano avuto il supporto di Emilia-Romagna Film Commission, tutte prodotte dal 2015 al 2020.

La volontà è stata dunque quella di mantenere la lente di ingrandimento sulla produzione sostenuta dalla Emilia-Romagna Film Commission, analizzando la tipologia di opera che era rimasta esclusa, ovvero la serialità, e facendo avanzare la finestra temporale.

Si potrebbe in realtà affermare che la rilevazione campionaria compiuta dalla nostra indagine si fonda su due campioni diversi. Infatti, mentre la ricerca quantitativa, basata sull'analisi delle *crew list*, vede un campione di riferimento di diciassette opere seriali, la parte di ricerca qualitativa, dunque l'intervista con questionario, ha un campione di rispondenti che coincide con le undici case di produzione a cui afferiscono le opere.

In definitiva, due campioni diversi per due rilevazioni di diverso tipo: diciassette opere e undici case di produzione, che si traducono in undici persone (di cui noi non conosciamo l'identità ma che presumibilmente ricoprono ruoli apicali o persone strettamente vicine ad

¹⁸⁵ Il campione ha potuto tenere in considerazione solo le opere concluse, escludendo dunque quelle ancora in fase di lavorazione che hanno ottenuto i finanziamenti nel 2020 e 2021.

¹⁸⁶ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/it/er-film-commission/produzioni-sostenute/>

esse) che all'interno dell'azienda di riferimento hanno risposto al questionario mandato loro per via telematica.

3.4 Enti e attori coinvolti

La ricerca che qui viene riportata ha potuto godere del supporto e della collaborazione di varie figure e di due enti che ne hanno permesso la realizzazione: l'Università di Bologna e l'Emilia-Romagna Film Commission. Si procede dunque alla presentazione degli attori coinvolti in tal senso.

3.4.1 Emilia-Romagna Film Commission

Senza il sostegno dell'Emilia-Romagna Film Commission,¹⁸⁷ probabilmente questa ricerca non avrebbe potuto prendere vita. Tra i protagonisti coinvolti nella realizzazione di tale studio ha dunque senza dubbio un ruolo di fondamentale importanza.

Prima di addentrarsi nella effettiva chiarificazione della parte da essa avuta, una descrizione dell'attività che svolge è prioritaria e doverosa. Come si legge sulla pagina web del suo sito,¹⁸⁸

Emilia-Romagna Film Commission è una struttura pubblica, istituita dalla Regione nel 1997 quale interlocutore ideale di produzioni, enti, imprese e professionisti che operano sul territorio regionale.

La mission è incoraggiare, promuovere e sostenere le produzioni cinematografiche e audiovisive, sia italiane sia estere, con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio culturale, ambientale e storico dell'Emilia-Romagna, nonché le risorse umane che vi operano.

Tra i tanti servizi che offre, a titolo gratuito, a imprese e singoli professionisti del settore dell'industria cinematografica, televisiva, pubblicitaria e multimediale, uno dei più importanti è quello di supporto alle imprese di produzione nella realizzazione di opere sul territorio emiliano-romagnolo, fungendo da punto di riferimento e interlocutore, fornendo aiuti pratici e burocratici, ad esempio interfacciandosi con le autorità locali per la richiesta di permessi e autorizzazioni ma anche accompagnando le necessità logistiche e organizzative per quanto riguarda l'accoglienza e la permanenza della troupe e del comparto produttivo.

¹⁸⁷ Cfr. par. 2.2.

¹⁸⁸ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/it/er-film-commission/chi-siamo/>

Oltre a tutto questo, l'attività della Emilia-Romagna Film Commission si suddivide in tre grossi ambiti: la guida alla produzione, il supporto alla ricerca di location e la gestione del Fondo per l'audiovisivo.¹⁸⁹

La guida alla produzione rappresenta un'attività di fondamentale importanza per promuovere le risorse umane regionali operative nel settore, con evidenti ricadute economiche sul territorio. Svolge infatti il compito di mettere in contatto produzioni e professionalità locali, attraverso lo strumento della banca dati (accessibile sul sito web)¹⁹⁰ a cui si possono iscrivere tutti i professionisti dell'audiovisivo residenti in Emilia-Romagna.

Sebbene non svolga un'attività di effettivo location scouting, Emilia-Romagna Film Commission offre un supporto nella identificazione delle location più adatte, non da ultimo fornendo un'ampia location gallery sul proprio sito web,¹⁹¹ oltre che una specifica consulenza quando necessario.

L'attività di gestione del Fondo per l'audiovisivo, che si traduce nella organizzazione dei bandi volti primariamente al sostegno alle produzioni e nella selezione delle opere ammesse al contributo, è la parte di lavoro che più si collega all'indagine qui presentata, essendo il campione di riferimento composto da opere seriali sostenute attraverso questo meccanismo di finanziamento.

Fabio Abagnato, responsabile della Emilia-Romagna Film Commission dal 2017, e le colleghe Emma Barboni e Annalisa Commissari sono le figure che hanno seguito il progetto di questa ricerca dall'inizio, fornendo un supporto in tutte le fasi di gestazione del disegno di ricerca e nelle scelte operative che ne sono derivate.

Attraverso il lavoro di tirocinio curriculare presso la loro struttura, si è concretizzata per chi scrive la possibilità di seguire le varie fasi della ricerca dall'interno, avendo anche il modo di contattare in prima persona i responsabili delle case di produzione a cui è stata chiesta la collaborazione.

Il contributo che Fabio Abagnato, Annalisa Commissari ed Emma Barboni hanno apportato a questa ricerca è dunque fondamentale quello di avere reso possibile il contatto con le case di produzione, ai fini della richiesta dei dati necessari, attraverso la figura istituzionale che investono.

¹⁸⁹ Sulla creazione e gestione di tale fondo regionale e sulla relativa L.R. n. 20/2014 si è già avuto modo di discutere nel cap. 2, par. 2.2.

¹⁹⁰ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/it/er-film-commission/guida-alla-produzione/>

¹⁹¹ <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/it/er-film-commission/location/>

Oltre a ciò, hanno dato la loro approvazione al disegno di ricerca e alla scelta del campione, hanno seguito le diverse fasi di preparazione dell'intervista con questionario, hanno fornito consigli pratici all'elaborazione dei dati pervenuti.

3.4.2 L'Università di Bologna

L'altro ente che ha avuto un ruolo fondamentale nella realizzazione di tale indagine è certamente l'Università di Bologna, nello specifico il corso di studi magistrale CITEM (Cinema, televisione e produzione multimediale) del Dipartimento delle Arti, a cui si deve la volontà di incentivare lo studio sulla situazione della parità di genere nel settore dell'audiovisivo e da cui è partito lo stimolo per proseguire l'indagine su tale fronte.

La Professoressa Veronica Innocenti, coordinatrice del corso di studi CITEM, ha fornito lo slancio e lo spunto iniziale alla partenza della ricerca. Senza il suo potente ed entusiasta interesse verso il tema qui trattato questa tesi probabilmente non sarebbe nemmeno iniziata.

Insieme alla Professoressa Marta Rocchi, la quale è stata un punto di riferimento lungo tutto il percorso di lavoro, ha seguito tale ricerca dalla sua gestazione.

A riprova di quanto detto sull'attenzione dell'Università di Bologna verso questo tema, è un dato rimarchevole la presenza nel Dipartimento delle Arti, da maggio 2022, di un assegnista di ricerca sulle "Dinamiche di gender nelle professioni dell'audiovisivo", il Dottor Lorenzo Cattani, il quale è stato presente, insieme alla Professoressa Rocchi, nella fase di elaborazione del questionario da inviare alle case di produzione e nella fase di organizzazione delle informazioni pervenute, di analisi dei dati e di restituzione finale.

3.5 Limiti della ricerca

Prima di continuare, risulta opportuno esporre i maggiori limiti che caratterizzano tale ricerca. Pur essendo lontani dalla presunzione di ridurre le imperfezioni e i limiti di questo studio ai soli fattori qui ricordati, si citano brevemente i più macroscopici.

Quello che salta subito all'occhio, e che non sarà sfuggito a chi legge, è la scelta di basarsi su un binarismo di genere.

Il concetto di genere è stato mutuato dall'anglosassone *gender*, concetto introdotto per la prima volta nel 1975 dall'antropologa Gayle Rubin nell'articolo *The Traffic in Women*. Le differenze tra donne e uomini si possono ricondurre a due dimensioni: quella che ha a che fare con il sesso e quella che ha a che fare con il genere. Il sesso è determinato dalla dimensione

fisica e biologica del soggetto alla nascita. Il genere è invece connesso alla cultura, all'educazione e all'ambiente sociale in cui vive il soggetto, essendo un prodotto culturale è dunque variabile nel tempo e nello spazio. Come scrivono Decataldo e Ruspini, “il processo di differenziazione per genere è sostenuto e legittimato dall'intero insieme di valori proprio di ogni società”.¹⁹² Ricordano inoltre come “lo sviluppo dell'identità di genere si trova in diretto rapporto con la fisiologia, essendo vincolata dalla bipolarità dell'essere umano, cioè dalle caratteristiche dei corpi femminili e maschili; ciononostante, non è immutabile, e ciò sia per gli uomini sia per le donne”.¹⁹³

Adottare un'ottica di binarismo di genere, come è stato fatto in questa trattazione, significa dunque classificare l'essere umano in due generi, maschile e femminile, senza tenere in considerazione le identità non binarie. La contrapposizione binaria uomo/donna è stata in questo caso obbligata, poiché gli stessi documenti su cui si è basata la rilevazione delle informazioni erano classificati in tale maniera, non vi erano dunque dati relativi a soggetti non binari coinvolti nella realizzazione dei progetti.

Con questo discorso ci colleghiamo a un altro limite della ricerca. È infatti necessario chiarire che l'attribuzione del genere maschile e femminile si è decisa nella maggioranza dei casi sulla base del nome proprio dichiarato. Le informazioni arrivate dalle *crew list*, infatti, solo raramente presentavano un'indicazione di genere M/F.

Un'altra caratteristica di questa ricerca, che sotto un certo punto di vista può essere valutata come un limite, è quella di avere una copertura molto limitata e specifica di un territorio particolare come quello dell'Emilia-Romagna. Bisogna infatti tenere conto che la *crew* di queste opere è in buona parte composta da residenti in questa regione, caratterizzata da una particolare emancipazione femminile.¹⁹⁴

3.6 Dati richiesti alle case di produzione

A giugno 2022 è stata inoltrata via posta elettronica la richiesta di collaborazione alle case di produzione coinvolte nella realizzazione delle opere seriali del campione di riferimento, le quali si sono rivelate ben disposte nei confronti dell'indagine e interessate a prenderne parte in misura non scontata.

¹⁹² Decataldo A., Ruspini E., op. cit., p. 14.

¹⁹³ Ivi, p. 15.

¹⁹⁴ Cfr. par. 2.2.

La richiesta si proponeva di ottenere la *crew list* delle opere del campione e la compilazione di un questionario. Di seguito si procede a una descrizione nel dettaglio.

3.6.1 Crew list

Il primo dato richiesto è stata la *crew list* completa di lavoratori e lavoratrici. L'informazione relativa alle figure *on-screen* non era dunque inclusa, per le ragioni che sono state precedentemente spiegate.

Nello specifico, si chiedeva ai rispondenti di fornire il nome e cognome delle professioniste e dei professionisti, o in alternativa direttamente il genere di appartenenza, e il rispettivo ruolo rivestito nella produzione dell'opera, con l'obiettivo di estrapolare il numero di donne e di uomini impiegati nelle produzioni, e di individuare in quali ruoli vi è una maggiore concentrazione di presenza femminile e maschile.

Come è già stato anticipato, le *crew list* arrivate dalle case di produzione presentavano i ruoli con una dicitura diversa l'una dall'altra, pertanto si è provveduto a rendere omogeneo il vocabolario per indicare le varie figure professionali.

3.6.2 Intervista con questionario

La seconda richiesta fatta alle case di produzione è stata la compilazione anonima di un questionario, a cui potevano accedere tramite un link inviato nel corpo della e-mail di richiesta di collaborazione citata precedentemente.

Il compito ultimo del questionario, la cui composizione si andrà a sviscerare nel dettaglio, è quello di fornire una fotografia della composizione aziendale delle imprese produttive e di ottenere informazioni e impressioni personali sulla situazione della parità di genere nel settore cinematografico e dell'audiovisivo.

Come affermano Decataldo e Ruspini, sui ruoli di genere si basa la divisione sessuale del lavoro.¹⁹⁵ Il questionario mira anche ad analizzare quanto questi ruoli di genere e gli stereotipi¹⁹⁶ a essi collegati influenzino la divisione del lavoro nel settore della produzione

¹⁹⁵ Le due studiose descrivono i "ruoli di genere" come "modelli che includono comportamenti, doveri, responsabilità e aspettative connessi alle identità femminile e maschile e oggetto di aspettative sociali: ad essi donne e uomini sono chiamati a conformarsi." Decataldo A., Ruspini E., op. cit., p. 16.

¹⁹⁶ Secondo la definizione che ne danno Alessandra Decataldo e Elisabetta Ruspini, "Gli stereotipi di genere sono immagini e rappresentazioni comuni e ipersemplicate della realtà che influenzano il pensiero collettivo riempiendo di specifici contenuti le convinzioni e le idee di un determinato gruppo sociale rispetto a uomini e donne e rapporti tra essi." Ivi, p. 17.

dell'audiovisivo, sia all'interno della componente aziendale sia durante il lavoro di set, creando disparità di trattamento e ostacoli alla progressione di carriera.

Lo strumento dell'intervista con questionario è stato privilegiato in quanto particolarmente adatto a fornire tutte queste informazioni, sia le più puntuali sia le più libere.

Il questionario ha dunque lo scopo di:

- fotografare la composizione aziendale, con il fine di indagare la situazione occupazionale femminile in questo contesto;
- rilevare le impressioni dei rispondenti riguardo alla parità di genere in azienda e nel settore cinematografico più in generale;
- capire se, e in che misura, le donne sono svantaggiate rispetto agli uomini a causa dei doveri familiari, o più in generale a causa di fattori fisiologici (ad esempio una possibile maternità o una presunta minore forza muscolare);
- individuare possibili episodi di discriminazioni sul lavoro a causa del sesso del lavoratore o dell'orientamento sessuale.

Si è cercato di rilevare questi punti attraverso le domande che si presentano di seguito.

La prima parte mira a capire la composizione aziendale e prevede sei quesiti:

- Numero di dipendenti dell'azienda
- Numero complessivo di dipendenti donne attualmente assunte nell'azienda
- Numero di dipendenti donne assunte a tempo indeterminato e quante di queste part time
- Numero di dipendenti donne assunte a tempo determinato e quante di queste part time
- Numero di dipendenti dell'azienda sotto i 35 anni, distinti per genere
- Numero di dipendenti distinti per genere in riferimento all'organigramma aziendale

Seguono due domande più specifiche sulla situazione delle donne in azienda rispetto al carico relativo ai compiti di cura:

- Numero di dipendenti all'interno dell'azienda che hanno usufruito del congedo di maternità nel quinquennio 2017-2021
- Numero di dipendenti all'interno dell'azienda che hanno usufruito del congedo parentale nel quinquennio 2017-2021 distinti per genere

Il questionario prosegue con quattro domande a risposta chiusa per ottenere informazioni sull'aumento o calo del numero di donne assunte nel periodo di riferimento e sui criteri di assunzione del personale, sia in azienda che sul set:

- Nel quinquennio 2017-2021 ritiene che il numero di donne che lavorano stabilmente nella vostra azienda sia: (aumentato/diminuito/uguale)
- Nel quinquennio 2017-2021 ritiene che il numero di donne che lavorano nei vostri set cinematografici sia: (aumentato/diminuito/uguale)
- Per l'assunzione di nuovo personale nella sua azienda quanto considera importanti i seguenti criteri (su una scala da 1 "per nulla" a 10 "molto")? Esperienza pregressa, studi effettuati nel settore, indicazione tramite conoscenze, minor costo, minore età, motivazione, flessibilità oraria.
- Per l'assunzione di nuovo personale nei vostri set cinematografici per lavorare sui singoli progetti produttivi quanto considera importanti i seguenti criteri (su una scala da 1 "per nulla" a 10 "molto")? Esperienza pregressa, studi effettuati nel settore, indicazione tramite conoscenze, minor costo, minore età, motivazione, flessibilità oraria.

Seguono tre quesiti, ciascuno composto da una risposta chiusa dicotomica sì/no e da due risposte aperte, una per la specificazione di un'eventuale risposta precedente positiva e una che mira a indagare l'opinione personale del rispondente sul tema.

- A sua conoscenza, esistono ruoli professionali nel processo produttivo prevalentemente svolti da uomini? Se sì, quali? Per quale motivo secondo lei?
- A sua conoscenza, esistono ruoli professionali nel processo produttivo prevalentemente svolti da donne? Se sì, quali? Per quale motivo secondo lei?
- Esistono motivi legati alla condizione fisica (forza, statura, ciclo mestruale, maternità...) che ritenete possano influenzare lo svolgimento del lavoro del personale impiegato sul set? Se sì, per favore indicare quali e in che maniera.

Si amplia poi il panorama di riferimento, con due domande a risposta chiusa volte a capire l'opinione personale del rispondente sulle disparità di genere nel settore cinematografico in generale:

- Secondo lei la disparità di genere nel settore cinematografico: non è mai stato un problema; era un problema che riguardava solo qualche caso sporadico; è un problema

sorpassato; è un problema che tuttora riguarda solo qualche caso sporadico, è un problema attuale.

- Secondo lei il motivo principale delle diseguglianze di genere nel settore cinematografico è: offerta minore di donne rispetto agli uomini in termini numerici nel mercato del lavoro; minori competenze professionali delle donne rispetto agli uomini, minori capacità sociali e relazionali delle donne rispetto agli uomini; minore flessibilità oraria delle donne rispetto agli uomini; eventuali interruzioni dovute alla maternità e condizione fisica diversa rispetto agli uomini; altro.

Infine, si ritorna alla dimensione specifica dell'azienda, con ulteriori tre quesiti finalizzati a valutare la sensibilità e l'attenzione verso la parità di genere a livello di politiche aziendali:

- La vostra azienda adotta misure specifiche a sostegno della genitorialità? Se sì, per favore indicare quali.
- Esistono delle policy all'interno della vostra azienda che favoriscono l'assunzione di donne rispetto a uomini? Se sì, per favore indicare quali.
- Nella vostra azienda esistono forme di trasparenza retributiva o politiche finalizzate alla realizzazione della parità salariale tra uomini e donne? Se sì, per favore indicare quali.

Per concludere, vi è un'ultima domanda a risposta chiusa volta a individuare la frequenza di situazioni discriminanti sul set o in azienda:

- Avete mai dovuto affrontare situazioni di discriminazione dovute al genere di appartenenza o all'orientamento sessuale dei dipendenti in azienda o sul set? Sì/no.

Al termine del questionario si chiede se chi ha risposto è uomo o donna, fattore che potrebbe influire sulle impressioni personali sul tema

CAPITOLO 4

ANALISI DATI

Nel seguente capitolo si procede alla presentazione dei dati ottenuti dalla rilevazione di tipo quantitativo e qualitativo.

Si espone dunque una sintesi delle informazioni ricavate, cercando di organizzarle in maniera facilmente leggibile attraverso l'uso di tabelle e grafici e mettendo in luce gli aspetti più rilevanti.

Partendo dai dati pervenuti dalle *crew list*, si può prima di tutto fare una valutazione a livello macro, andando a individuare la percentuale di donne e uomini presenti sul totale delle diciassette produzioni del campione di riferimento.¹⁹⁷ Su 1866 lavoratori totali, 1256 sono uomini e 610 sono donne, ovvero una percentuale del 33%. Come mostrato in figura 1, le donne rappresentano dunque un terzo del totale.

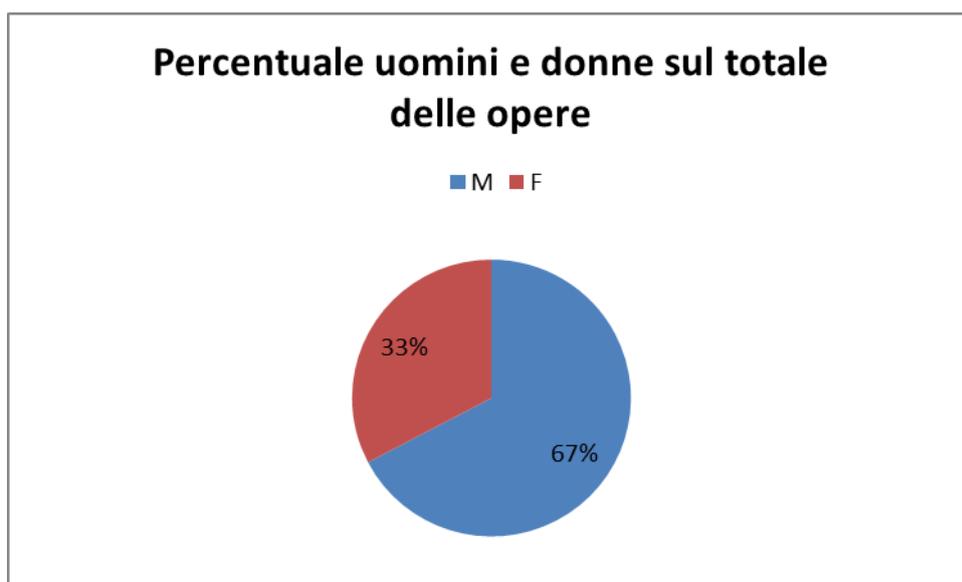


Figura 1

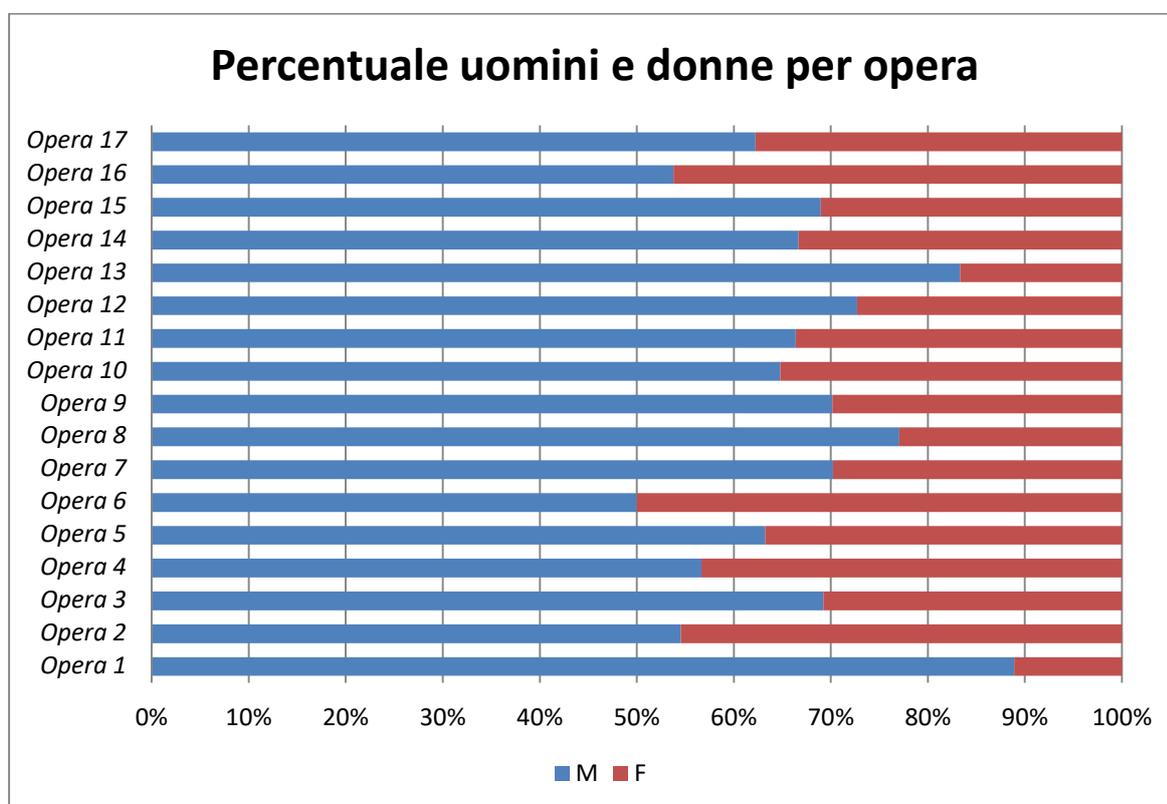
Cominciando ad addentrarci nell'analisi più specifica, nella tabella 1 si riporta il numero di lavoratori e lavoratrici nelle singole produzioni coinvolte, mentre in figura 2 se ne presenta la percentuale.

¹⁹⁷ Per questioni di privacy non verranno divulgati i nomi delle opere e delle case di produzione, informazioni comunque irrilevanti ai fini dell'indagine.

Tabella 1

	M	F	TOTALE
Opera 1	8	1	9
Opera 2	30	25	55
Opera 3	54	24	78
Opera 4	34	26	60
Opera 5	55	32	87
Opera 6	12	12	24
Opera 7	191	81	272
Opera 8	215	64	279
Opera 9	148	63	211
Opera 10	127	69	196
Opera 11	79	40	119
Opera 12	8	3	11
Opera 13	30	6	36
Opera 14	30	15	45
Opera 15	40	18	58
Opera 16	50	43	93
Opera 17	145	88	233
Totale	1256	610	1866

Figura 2



Come si può vedere, pochissime si avvicinano a una parità numerica, mentre la maggioranza presenta un disequilibrio sostanziale. Tra tutte le produzioni analizzate, solo una mostra un

equilibrio di genere,¹⁹⁸ tre arrivano quasi a toccarlo, mentre le altre oscillano tra il 38% di donne nel migliore dei casi per scendere fino all'11% in quello peggiore.

Per una valutazione delle tendenze lungo la finestra temporale che copre le produzioni del campione, ovvero dal 2017 al 2021,¹⁹⁹ si mostra in tabella 2 la suddivisione per anni di professionisti e professioniste.

Tabella 2

2017		2018		2019		2020		2021	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
34	26	68	34	551	233	295	165	308	152
57%	43%	67%	33%	70%	30%	64%	36%	67%	33%
<i>n. opere: 1</i>		<i>n. opere: 3</i>		<i>n. opere: 3</i>		<i>n. opere: 5</i>		<i>n. opere: 5</i>	

I dati mostrati riportano una situazione piuttosto stabile di predominanza numerica maschile, senza grossi accenti o variazioni lungo il percorso temporale degni di nota.

Al fine di entrare più in profondità nell'analisi dei dati raccolti, si vogliono ora mostrare dei *close-up* del campione studiato.

Per prima cosa si procede a presentare il numero di uomini e donne nei vari reparti, raggruppanti al loro interno più ruoli. Sono stati individuati a tal proposito ventuno reparti, che vengono esposti nella tabella che segue.

Tabella 3

REPARTI	M	F	TOTALE
AMMINISTRAZIONE	30	39	69
ANIMAZIONE	39	10	49
ATTREZZERIA	160	7	167
BACKSTAGE	10	12	22
CASTING	8	25	33
COSTUMI	9	82	91
ELETTRICISTI	96	0	96
FOTOGRAFIA	143	16	159
MACCHINISTI	81	1	82
ARMI E STUNT	15	0	15
MONTAGGIO	38	14	52

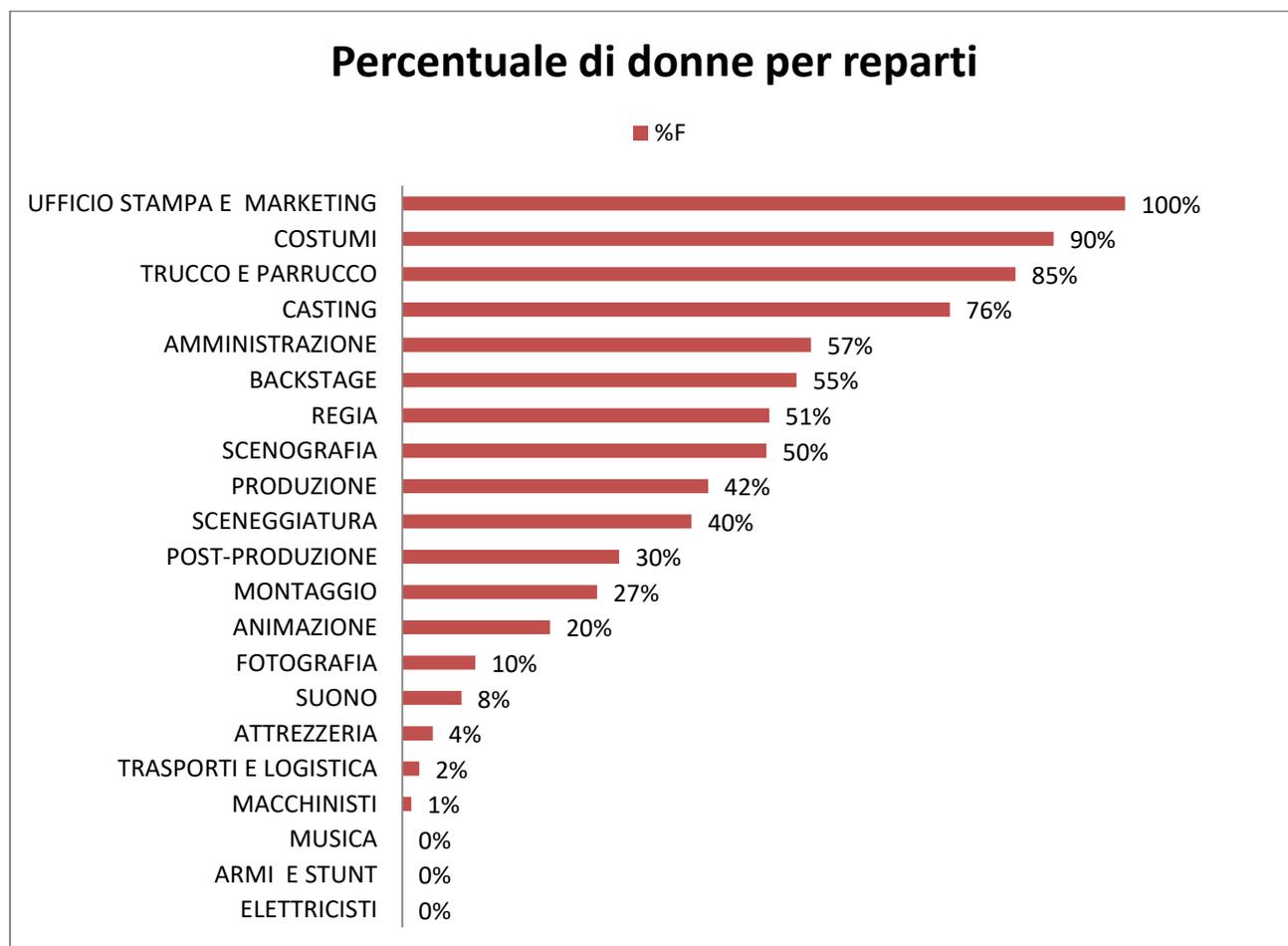
¹⁹⁸ È interessante notare come l'unica opera che raggiunge questo equilibrio sia l'unica opera di animazione presente nel campione.

¹⁹⁹ Si ricorda che l'anno a cui si fa riferimento non è quello di produzione o di *release*, ma quello della concessione del contributo.

MUSICA	18	0	18
POST-PRODUZIONE	28	12	40
PRODUZIONE	195	143	338
REGIA	66	68	134
SCENEGGIATURA	27	18	45
SCENOGRAFIA	66	67	133
SUONO	45	4	49
TRASPORTI E LOGISTICA	167	4	171
TRUCCO E ACCONCIATURE	15	84	99
UFFICIO STAMPA E MARKETING	0	4	4

La figura 3 presenta graficamente la presenza femminile in corrispondenza dei vari reparti presi in considerazione.

Figura 3



A una prima lettura si può notare come la presenza femminile nei vari reparti, quando si includono in questo raggruppamento tutti i diversi ruoli e livelli afferenti, sia piuttosto

eterogenea. Analizzando il quadro tracciato, si vede che i reparti a prevalenza femminile sono amministrazione, casting, costumi, trucco e acconciature, con una presenza tra il 57% e il 90%, fino al raggiungimento del 100% in ufficio stampa e marketing. Non si trova nessuna donna invece tra gli elettricisti, tra i responsabili di armi finte e *stunt* e nel reparto musica. Numeri prossimi allo zero si collocano in numerosi reparti, nello specifico nei trasporti, nel suono, in fotografia, tra i macchinisti e nel reparto di attrezzeria. Le professioni meno sbilanciate sembrano viceversa essere quelle connesse al backstage, a scenografia (unica a presentare un bilanciamento 50/50), alla produzione e, sorprendentemente, a regia. Su tale reparto si vedrà più avanti la differenza di percentuali tra quote di uomini e donne andando a scomporre i ruoli ivi inseriti, che spiegheranno una presenza così alta di donne in questo frangente.

Nei reparti di animazione, montaggio, post-produzione, sceneggiatura la quota femminile oscilla tra il 20% dell'animazione e il 40% della sceneggiatura.

Abbandoniamo momentaneamente il discorso sui reparti per entrare ora nel merito dei singoli ruoli. Per comodità ed efficienza di presentazione, si andranno a trattare in primo luogo i ruoli professionali che con più frequenza si ritrovano nelle *crew list*, che dunque sono i più essenziali nella produzione di un'opera audiovisiva. Per svolgere questa operazione di selezione, si è deciso di fare una categorizzazione basata su quante volte un determinato ruolo è stato trovato nelle diverse produzioni.²⁰⁰ Selezionando quelli presenti in almeno undici opere del campione, dalla scrematura ne emergono diciannove, che vengono mostrati in tabella 4 accompagnati dai relativi numeri di lavoratori e lavoratrici e in figura 4 con la percentuale di presenza femminile.

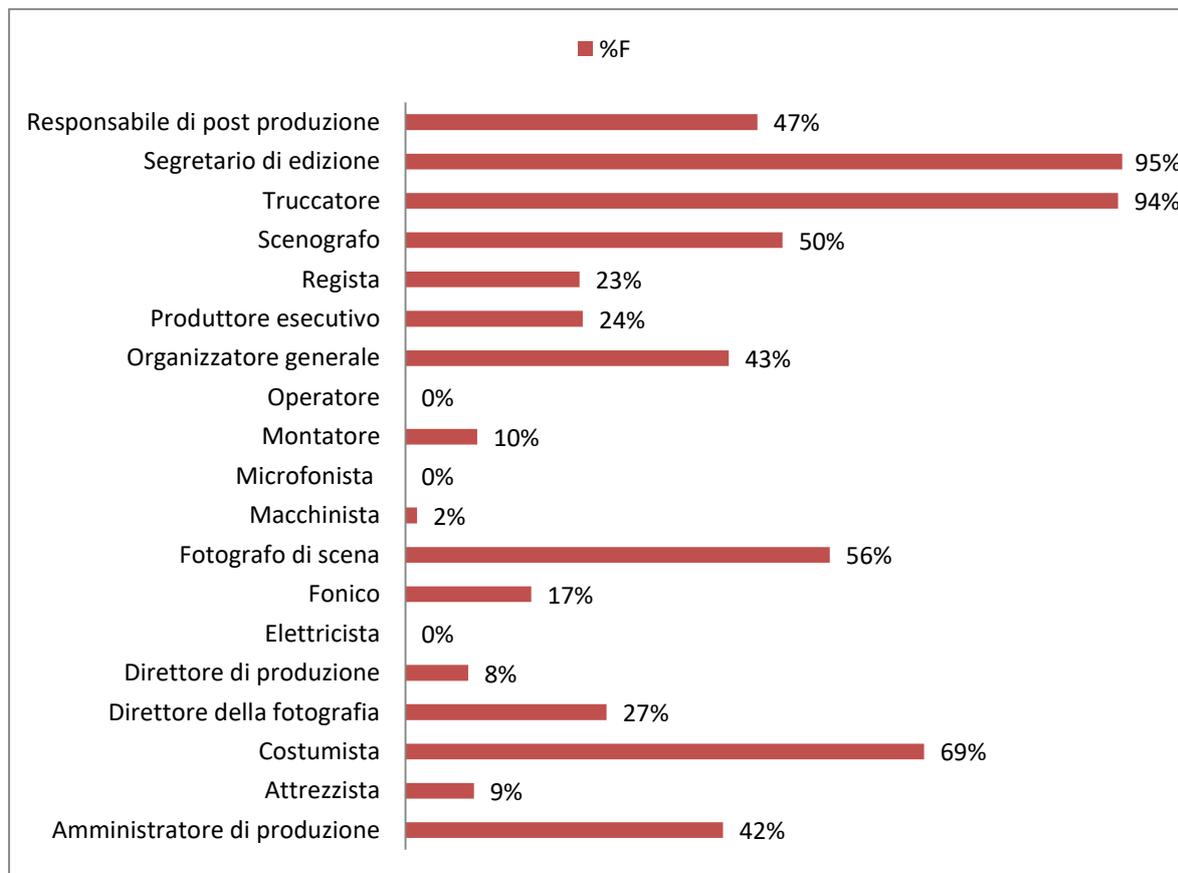
Tabella 4

RUOLO	M	F	TOTALE
Amministratore di produzione	11	8	19
Attrezzista	30	3	33
Costumista	5	11	16
Direttore della fotografia	11	4	15
Direttore di produzione	11	1	12
Elettricista	68	0	68
Fonico	20	4	24
Fotografo di scena	7	9	16
Macchinista	63	1	64
Microfonista	21	0	21

²⁰⁰ In totale le *crew list* contavano 140 ruoli diversi.

Montatore	19	2	21
Operatore	47	0	47
Organizzatore generale	8	6	14
Produttore esecutivo	13	4	17
Regista	20	6	26
Scenografo	9	9	18
Truccatore	2	34	36
Segretario di edizione	1	19	20
Responsabile di post produzione	8	7	15
TOTALE	374	128	502

Figura 4



Gli unici ruoli a dominanza femminile risultano essere quelli di truccatore, segretario di edizione e costumista. Ben tre ruoli presentano una totale assenza di donne, ovvero microfonista, operatore, elettricista, mentre altri presentano una percentuale del 10% o addirittura più bassa, come montatore, macchinista, attrezzista, direttore di produzione. Solo il ruolo di scenografo mostra un equilibrio, confermando ciò che era emerso dalla tabella 3. Viceversa, le registe sono solo il 23%, dato che si discosta largamente da quello che comprendeva tutto il reparto.

Per analizzare questa discrepanza e procedere alla valutazione dei disequilibri interni al settore prendendo in esame un plesso di professioni più ampio, torniamo un momento alla divisione per reparti e procediamo ad analizzare proprio quello della regia.

Lo scenario che si presenta è il seguente.

Tabella 5

REPARTO REGIA	M	F	TOTALE
Acting coach	2	1	3
Aiuto regia	11	10	21
Assistente alla regia	27	22	49
Assistente segretario di edizione	0	1	1
Dialogue coach	0	1	1
Regista	20	6	26
Secondo assistente alla regia	4	5	9
Segretario di edizione	1	19	20
Stagista regia	1	3	4
TOTALE	66	68	134

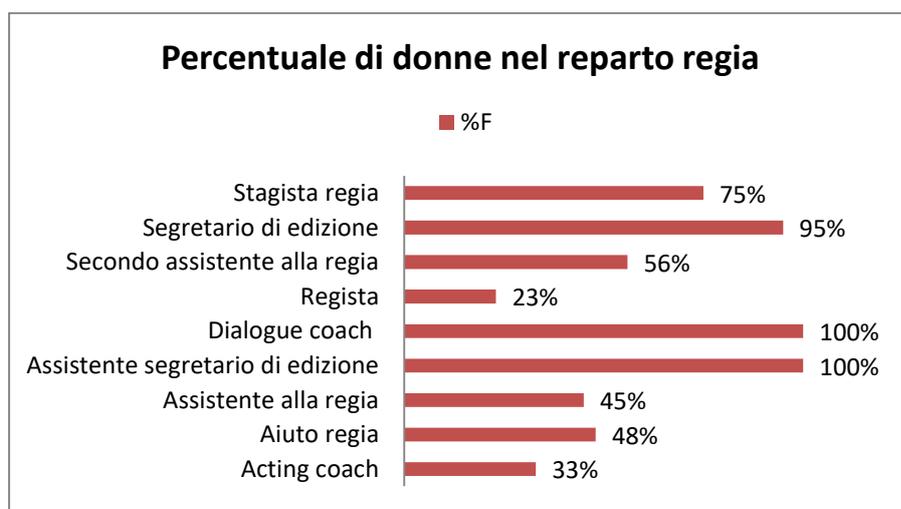


Figura 5

Come si può notare, il ruolo di regista presenta una percentuale di donne piuttosto bassa, del 23% sul totale di tutti i registi delle produzioni in esame, mentre la componente femminile negli altri ruoli del reparto si mostra essere decisamente più affollata. È interessante vedere come, se si eccettuano le segretarie di edizione e relative assistenti, professione notoriamente a composizione maggioritaria femminile, e il caso della *dialogue coach*, la percentuale di donne cresca all'allontanarsi dalla punta della piramide. I ruoli di aiuto regia e assistente alla regia presentano quasi un bilanciamento nel numero di donne e uomini, mentre i secondi assistenti alla regia mostrano una prevalenza femminile, che si accentua nella veste di stagista

alla regia. Questi dati potrebbero fare ipotizzare che nel reparto della regia ci sia un lento processo di accelerazione della componente femminile, con probabili sviluppi positivi in futuro, come lascia immaginare soprattutto il dato relativo alle stagiste.

Provando ad allargare questa valutazione sulla maggiore presenza di donne in ruoli meno apicali, per capire se sia una tendenza solo del reparto della regia o di tutti, si può provare a fare una suddivisione di tutti i ruoli presenti nelle *crew list* del campione in base a livelli diversi. Il risultato sembra confermare ciò che si è ipotizzato, la percentuale di donne tra tutti gli “assistenti” è del 47%, tra i “direttori”, “capi squadra” o “responsabili” del 32%, mentre tra i tirocinanti del 46%.

Vale la pena soffermarsi su quest’ultimo dato dei tirocinanti per mostrare come il loro inserimento nei diversi ruoli confermi le tendenze di cui si è discusso rispetto alle professioni più “maschilizzate” e “femminilizzate”, con la rilevante eccezione della regia di cui si è già detto.

Tabella 6

TIROCINANTI	M	F	TOTALE
Stagista casting	1	1	2
Stagista fotografia	2	0	2
Stagista regia	1	3	4
Stagista trucco e acconciature	0	1	1
Tirocinante amministrazione	0	1	1
Tirocinante buste paga	1	0	1
Tirocinante operatore	1	0	1
Tirocinante suono	1	0	1
TOTALE	7	6	13

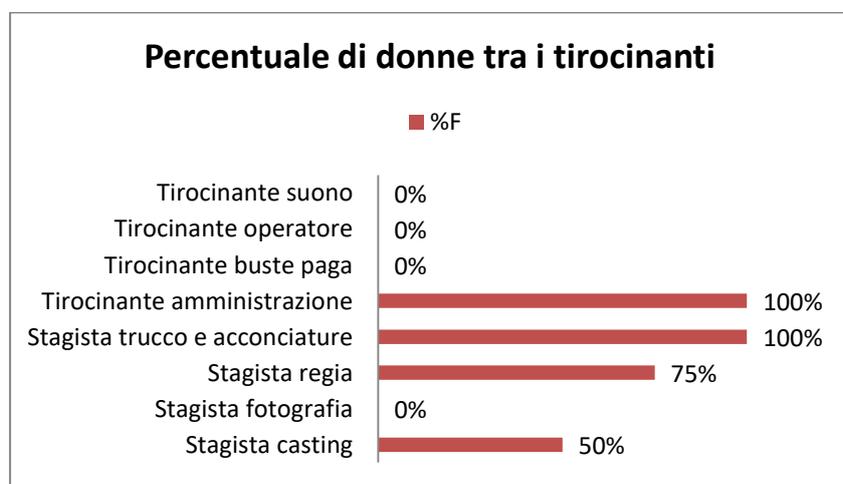


Figura 6

In conclusione, si intende mettere in evidenza i ruoli a dominanza maschile e a dominanza femminile. In tabella 7 si presentano i ruoli che rispetto al totale delle produzioni prese in esame presentano una percentuale femminile minore del 33,3%, mentre in tabella 8 si mostra la controparte, con i ruoli che vedono una percentuale di donne del 66,6% o superiore.²⁰¹

Tabella 7

RUOLI F <33,3%	M	F	TOTALE	%F
Addetto costruzione e smaltimento set	1	0	1	0%
Aiuto amministratore	2	0	2	0%
Aiuto attrezzista	125	2	127	2%
Aiuto elettricista	2	0	2	0%
Aiuto macchinista	5	0	5	0%
Aiuto microfonista	3	0	3	0%
Aiuto operatore	18	4	22	18%
Aiuto segretario di produzione	63	29	92	32%
Animatore	15	6	21	29%
Runner	7	3	10	30%
Assistente attrezzista	3	1	4	25%
Assistente cassiere	1	0	1	0%
Assistente grafico	1	0	1	0%
Assistente location manager	8	2	10	20%
Assistente operatore	50	6	56	11%
Attrezzista	30	3	33	9%
Autista	130	4	134	3%
Autore	8	3	11	27%
Cableman	1	0	1	0%
Capo costruttori	2	0	2	0%
Capo elettricista	14	0	14	0%
Capo macchinista	12	0	12	0%
Capo reparto legale	3	1	4	25%
Carpentiere	4	0	4	0%
Compositing	3	0	3	0%
Compositore musicale	2	0	2	0%
Coordinatore macchinisti e elettricisti	1	0	1	0%
Coreografo	1	0	1	0%
Covid manager	5	1	6	17%
Data manager	6	0	6	0%
Direttore della fotografia	11	4	15	27%
Direttore di produzione	11	1	12	8%
Direzione artistica e storyboard	2	0	2	0%
Disegni	12	1	13	8%
DIT	3	0	3	0%

²⁰¹ Tali soglie vengono condivise dalla letteratura scientifica per indicare professioni o reparti “segregati”.

Effetti digitali (VFX)	15	1	16	6%
Elettricista	68	0	68	0%
Facilities	5	0	5	0%
Fonico	20	4	24	17%
Gruppista	11	0	11	0%
Guardiano	24	0	24	0%
Imbianchino	2	0	2	0%
Infermiere	2	0	2	0%
Ispettore di produzione	25	9	34	26%
Macchinista	63	1	64	2%
Maestro d'armi	6	0	6	0%
Manovale scenografia	3	1	4	25%
Microfonista	21	0	21	0%
Montatore	19	2	21	10%
Montatore suono	4	0	4	0%
Musiche	16	0	16	0%
Operatore	47	0	47	0%
Produttore esecutivo	13	4	17	24%
Regista	20	6	26	23%
Costruttore	1	0	1	0%
Scenotecnico	15	0	15	0%
Secondo assistente montaggio	3	1	4	25%
Secondo assistente operatore	2	0	2	0%
Soggettista	5	0	5	0%
Sound design e mix	4	0	4	0%
Stagista fotografia	2	0	2	0%
Stunt coordinator	9	0	9	0%
Tirocinante buste paga	1	0	1	0%
Tirocinante operatore	1	0	1	0%
Tirocinante suono	1	0	1	0%
Trasporti macchinisti/elettricisti/mdp	5	0	5	0%
Addetto veicoli/meccanico	3	0	3	0%

Tabella 8

RUOLI F ≥ 66,6%	M	F	TOTALE	%F
Aiuto cassiere di produzione	2	6	8	75%
Aiuto costumista	2	25	27	93%
Aiuto parrucchiere	0	3	3	100%
Aiuto scenografo	3	6	9	67%
Aiuto truccatore	0	3	3	100%
Assistente AOSM	0	3	3	100%
Assistente arredatore	7	15	22	68%
Assistente casting	3	7	10	70%
Assistente coordinatore di produzione	0	3	3	100%
Assistente costumista	2	19	21	90%
Assistente permessi	0	1	1	100%

Assistente post produzione	1	2	3	67%
Assistente scenografo	5	11	16	69%
Assistente segretario di edizione	0	1	1	100%
Assistente truccatore/parrucchiere	0	2	2	100%
Capo truccatore	0	11	11	100%
Casting director	4	17	21	81%
Consulente del lavoro	0	2	2	100%
Coordinatore autori	0	2	2	100%
Coordinatore costruzione	0	1	1	100%
Coordinatore di produzione	1	21	22	95%
Coordinatore AOSM	0	2	2	100%
Costume buyer	0	3	3	100%
Costumista	5	11	16	69%
Development coordinator	0	1	1	100%
Development executive	0	1	1	100%
Dialogue coach	0	1	1	100%
Marketing e comunicazione	0	3	3	100%
Parrucchiere	7	25	32	78%
Pittore	0	5	5	100%
Produttore delegato	0	3	3	100%
Business & Legal Affairs	2	6	8	75%
Ricerca d'archivio	0	2	2	100%
Sarto	0	23	23	100%
Secondo assistente costumista	0	1	1	100%
Segretario di edizione	1	19	20	95%
Segretario di produzione	8	17	25	68%
Stagista regia	1	3	4	75%
Stagista trucco e acconciature	0	1	1	100%
Tirocinante amministrazione	0	1	1	100%
Truccatore	2	34	36	94%
Ufficio stampa	0	1	1	100%

Facendo una prima valutazione, si può innanzitutto notare come i ruoli a dominanza maschile siano molto più numerosi di quelli a dominanza femminile, per un totale di sessantasette ruoli contro quarantadue. Andando poi a cercare di indagare il significato di queste distribuzioni, sembra di potere affermare che esse rivelino dei pregiudizi di fondo, che vengono rispecchiati in questo quadro composto da polarità così distanti. Rispetto ai ruoli tecnici soprattutto, si nota come le donne siano assolutamente assenti da moltissimi ambiti fondamentali per la produzione di un'opera audiovisiva. La dominanza maschile tra i macchinisti, operatori, elettricisti, microfoni, costruttori, scenotecnici, gruppisti, autisti lascia intendere che sia una tendenza ormai consolidata vedere queste professioni come “maschili”.

Anche in altri ruoli tecnici legati al digitale, come il *digital imaging technician* (DIT), il *data manager*, la parte di post produzione relativa al montaggio, al *compositing*, al *sound design*, agli effetti speciali digitali, di donne non vi è praticamente traccia. Stessa cosa si può dire se si volge lo sguardo a ruoli creativi come quelli del comparto musicale o tra i soggetti.

Andando invece a indagare gli ambiti *female-dominated*, si evidenziano sicuramente il trucco e acconciature, i costumi, il ruolo di segretaria di edizione, ma anche comparti gestionali amministrativi e produttivi, in particolar modo quelli di coordinamento.

In conclusione, i ruoli che presentano un maggiore bilanciamento di genere sono invece sceneggiatore (48% di donne) e scenografo, così come molti ruoli della produzione e, in apparente contraddizione con i dati valutati in precedenza, responsabile di post produzione.²⁰²

Ultimo dato che è interessante commentare è quello dell'aiuto regia, ruolo così prossimo al regista e che vede una percentuale femminile del 48%, lasciando una porta aperta alla speranza di una progressione delle donne in tale reparto, come precedentemente si è avanzato. Se queste professioniste passeranno gradualmente al ruolo di regista o se rimarranno confinate come aiuti regia e assistenti alla regia sarà da vedere in futuro.

Per arricchire e riempire un po' più di significato questi numeri, con l'ambizione di provare a fornire qualche risposta, si procede alla presentazione di ciò che è emerso dall'indagine qualitativa. Le nove case di produzione che hanno collaborato a questa ricerca rispondendo on-line al questionario anonimo ci possono infatti offrire un orizzonte del contesto produttivo del settore audiovisivo più sfaccettato. È bene ricordare, come è stato evidenziato nel capitolo precedente, che chi lo ha compilato è molto probabilmente una delle figure apicali all'interno dell'azienda.²⁰³

Il questionario è composto da due anime, una volta a mappare la composizione aziendale, ponendo un focus sui relativi numeri di donne e uomini e le loro situazioni occupazionali, l'altra volta a indagare le opinioni personali riguardo alla situazione nell'industria dell'audiovisivo per quanto riguarda il tema della parità di genere.²⁰⁴

Si cerca di fornire a chi legge una restituzione di ciò che è emerso da questa ricerca esponendone i risultati in ordine sequenziale rispetto alla struttura del questionario.

Iniziando dal principio, si procede a fare un'analisi della composizione aziendale delle diverse case di produzione. Innanzitutto, come viene rappresentato in figura 7, vediamo che la

²⁰² I ruoli *gender neutral* sono in tutto sei. Nello specifico: aiuto arredatore, aiuto pittore, assistente Covid manager, produttore associato, scenografo, stagista casting.

²⁰³ Si può evidenziare che il genere di chi ha compilato il questionario è molto bilanciato, cinque uomini e quattro donne.

²⁰⁴ Per una descrizione dettagliata delle domande che componevano l'intervista si rimanda al capitolo precedente.

maggior parte di queste imprese conta meno di dieci dipendenti, tre di esse ne hanno tra dieci e cinquanta (nello specifico 10, 22, 26) e solo una ne ha più di cinquanta (per l'esattezza 71).

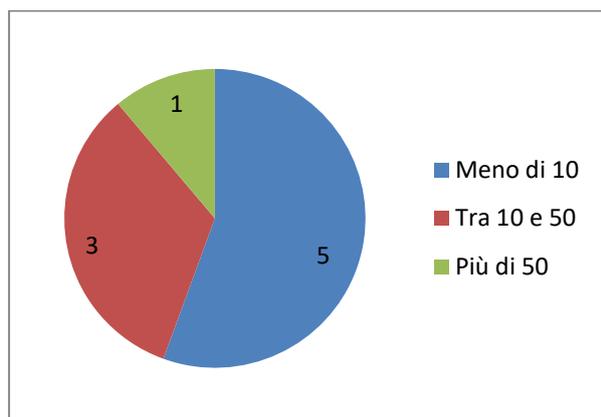


Figura 7

Il numero totale di dipendenti tra tutte le case di produzione è di 147 persone, di cui 48 uomini e 99 donne. La percentuale femminile è dunque in questo caso del 67%.²⁰⁵ Tra tutte le aziende, ve ne è una composta per la totalità da donne e un'altra che ha solo dipendenti uomini, per il resto la presenza femminile e maschile è ovunque piuttosto equilibrata, con le donne tendenzialmente in vantaggio.

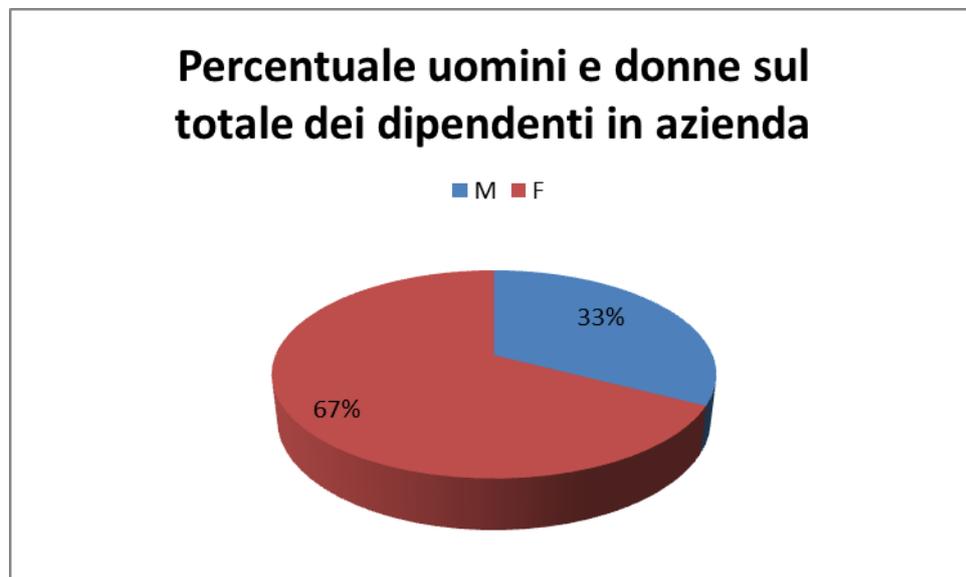


Figura 8

Presentato questo quadro generale, si cerca ora di entrare più in profondità nell'analisi della situazione occupazionale di queste donne, andando a individuare quante sono assunte a tempo indeterminato e quante a tempo determinato. Da quello che viene dichiarato dai rispondenti,

²⁰⁵ È interessante notare come questa percentuale sia speculare a quella delle lavoratrici delle *crew list*, ma in questo caso invertita rispetto al genere.

risultano in totale sessantaquattro a tempo indeterminato e ventisei a tempo determinato, rivelando così come la maggior parte delle donne assunte in queste aziende abbia una situazione occupazionale stabile. La successiva domanda chiedeva di indicare il numero attuale di dipendenti sotto i trentacinque anni divisi per genere. Dalle risposte emerge che tra tutte le dipendenti, il 30% di loro è under 35, mentre per gli uomini la percentuale è un po' più bassa, ovvero del 25%. Al momento della compilazione del questionario, le dipendenti sotto i trentacinque anni erano infatti trenta, mentre i dipendenti dodici. La platea degli under 35 è in totale del 29%.

Le dipendenti che dal 2017 al 2021 hanno chiesto il congedo di maternità sono in totale solo sette. È interessante confrontare questo numero con quello relativo a coloro che nella stessa fascia temporale hanno usufruito del congedo parentale, otto donne e quattro uomini in tutto. Proseguendo con la presentazione delle risposte alle domande del questionario, si mostra nella tabella che segue il sunto di ciò che è emerso dal quesito relativo all'organigramma aziendale.²⁰⁶

Tabella 9

ORGANIGRAMMA	M	F
Editoria	2	6
Produzione	8	15
Amministrazione	8	31
Montaggio	1	0
Segreteria	1	0
Direzione	5	2
Sviluppo	3	14
Legale	2	4
Ufficio	1	3
Marketing	0	2
Post produzione	0	4
Illustrazione	2	3
Animazione	4	2
Interactive	1	1
Totale	38	87

²⁰⁶ Si precisa che è stato possibile valutare l'organigramma aziendale per genere solo di cinque aziende tra le nove rispondenti.

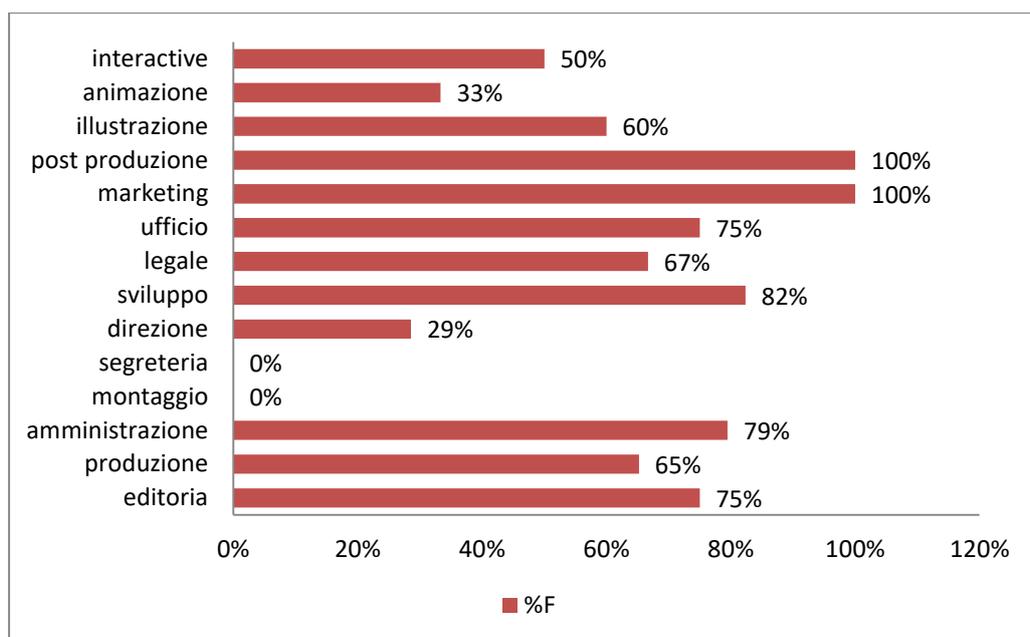


Figura 9

Vediamo che le donne sono collocate soprattutto in editoria, amministrazione, sviluppo, ufficio, marketing, post produzione, mentre in direzione rappresentano una componente minoritaria.

Passando ora alle risposte relative alla domanda sulla variazione numerica di donne in azienda e nei set nell'arco dei cinque anni presi in considerazione, si può felicemente notare come nessuno dichiara una diminuzione, né in azienda né sui set. Rispetto al numero di donne che lavorano stabilmente in azienda, in cinque hanno risposto che nel quinquennio 2017-2021 è rimasto invariato, mentre quattro dichiarano un aumento. Viceversa, rispetto alle lavoratrici sui set, cinque case di produzione hanno riscontrato un aumento, mentre le altre quattro non hanno notato una variazione numerica nella finestra temporale. Si presenta dunque una tendenza in positivo, soprattutto per quanto riguarda il lavoro sui set cinematografici.²⁰⁷

Nel questionario veniva poi richiesto di indicare, tra una lista di criteri, quali fossero più influenti per l'assunzione di personale in azienda e sul set. I rispondenti potevano scegliere su una scala da uno a dieci l'importanza di: esperienza pregressa, studi effettuati nel settore, indicazione tramite conoscenza, minor costo, minore età, motivazione, flessibilità oraria.

Dalle risposte date, risulta che i fattori maggiormente determinanti per la selezione in azienda siano la motivazione e la flessibilità oraria, mentre paiono piuttosto irrilevanti il minor costo e la minor età. Per l'assunzione di personale sui set cinematografici non vi sono grosse differenze, si attesta solamente una maggiore attenzione alla flessibilità oraria e all'esperienza

²⁰⁷ Bisogna però considerare che la domanda era riferita alla percezione dei rispondenti e non venivano chiesti numeri per comprovare tali dichiarazioni.

pregressa. Anche gli studi effettuati nel settore sembrano essere un punto poco decisivo in fase di selezione, soprattutto per quanto riguarda il lavoro sul set, così come l'indicazione tramite conoscenza.

La successiva domanda, che chiedeva se, per l'esperienza dei rispondenti, vi fossero ruoli professionali nel processo produttivo prevalentemente svolti da uomini, ha ricevuto risposte solo positive. I ruoli indicati in tal senso sono: maestranze in genere, macchinisti ed elettricisti, registi, direttori e ispettori di produzione, direttori della fotografia, autisti, runner, attrezzisti. Si può notare come tali professioni siano effettivamente quelle che in fase di analisi delle *crew list* risultavano a dominanza maschile. Queste risposte attestano una consapevolezza da parte delle case di produzione riguardo all'assenza di donne in alcune mansioni, sembra però che sfugga ai rispondenti la presenza femminile bassissima su altri reparti, come il suono e le musiche.

Cercando di individuare l'opinione sul motivo di questa situazione, emergono riflessioni che hanno quasi tutte a che vedere con la natura molto fisica di tali ruoli come giustificazione dell'assenza femminile. Vale la pena a questo punto riportare direttamente le risposte:

- “Anche se nell'ultimo decennio la tendenza sta sensibilmente cambiando, c'è ancora la convinzione che per svolgere determinati ruoli gli uomini siano più adatti o performanti”
- “Per le mansioni collegate alla qualifica”
- “Fisica e di abitudine”
- “Lavoro molto fisico”
- “Impegno fisico elevato e consuetudine”
- “Esperienza”
- “Su progetti a budget medio-basso, spesso i lavori prettamente fisici sono svolti da uomini. Nel caso di direttore della fotografia, oltre ad essere un ruolo creativo, spesso su progetti a medio-basso budget, il lavoro svolto è anche molto fisico”
- “Resistenza fisica”

La parola “fisico” compare quindi in cinque risposte, facendo così emergere come la forza fisica sia il fattore che si ritiene maggiormente implicato nella predominanza maschile nei ruoli precedentemente segnalati. Ulteriori concetti che vengono alla luce sono la consuetudine, l'esperienza e la qualifica. Si rivela dunque la presenza di fattori anche culturali e di abitudine, connessi a stereotipi di genere e a meccanismi ormai consolidati, per cui agli

uomini viene riconosciuta una migliore prestanza fisica e una maggiore predisposizione a inserirsi in determinati ruoli. La maggior parte delle risposte non rivela una opinione personale sul tema, ma si limita a indicare quale sia il motivo principale di un dato di fatto, solo in un caso sembra esserci una consapevolezza dichiarata di tali stereotipi.

Si può inoltre constatare come, mentre la forza fisica possa anche risultare una motivazione coerente per quanto riguarda mansioni come elettricisti, macchinisti, operatori, sia invece poco giustificabile in riferimento a ruoli come regista, direttore e ispettore di produzione, autista.

Passando ora al versante femminile, si può subito dire che non tutti i rispondenti hanno risposto affermativamente alla domanda se esistono ruoli professionali nel processo produttivo prevalentemente svolti da donne. In due hanno infatti risposto di no, il che rivela come, per quanto riguarda le donne, la loro predominanza in alcune mansioni sia meno palese. I ruoli e reparti che sono stati elencati sono: costumi, truccatrici e parrucchiere, sarte, segretarie di edizione, amministrazione, produzione, coordinatrici di produzione, organizzatrici generali. Anche in questo caso si mostra una corrispondenza con i risultati delle nostre *crew list*, tuttavia si può asserire che, rispetto ai ruoli prevalentemente svolti da uomini, sembra che la percezione sia un po' meno precisa. Se infatti nel caso precedente i ruoli elencati sono gli stessi che effettivamente nel nostro studio si presentano a dominanza maschile, per quanto riguarda quest'ultima lista vediamo che in realtà le percentuali di donne non sono poi così più alte di quelle degli uomini. Il settore della produzione addirittura, che viene indicato nelle risposte come a prevalenza femminile, secondo i risultati della nostra ricerca non ha una percentuale maggiore di donne, così come, similamente, l'amministrazione ha una maggioranza di donne ma non così netta da poter affermare che sia un reparto a dominanza femminile.²⁰⁸

Si riportano i motivi per cui i ruoli menzionati sono svolti prevalentemente da donne secondo l'opinione dei rispondenti:

- “Si attribuiscono delle caratteristiche, utili a svolgere determinati ruoli, in base al genere di appartenenza”
- “Per le mansioni collegate alla qualifica”
- “Abitudine”
- “Specificità e conoscenza”
- “Credo soprattutto per ragioni di ordine culturale e di consuetudine”

²⁰⁸ Si confrontino i dati della figura 3.

- “Esperienza”
- “Guardando allo storico delle nostre produzioni, ci è sempre capitato di interagire con figure femminili in questi ruoli. E tendenzialmente sono spesso molto più brave ed affidabili”

Si può subito notare come ritorni il concetto di abitudine, così come quello di qualifica, e che vengano riconosciute ragioni di ordine culturale in questa divisione di ruoli, determinata dal genere di appartenenza, che porta con sé immagini e caratteristiche specifiche.

La domanda successiva riguardava l’opinione personale sull’esistenza o meno di motivi legati alla condizione fisica che potrebbero influenzare lo svolgimento del lavoro del personale impiegato sul set. Curiosamente, coloro che hanno risposto a questa domanda si dividono a metà tra i sì e i no. Quattro persone infatti ritengono che la condizione fisica non influenzi in alcun modo il lavoro del personale sul set, mentre altre quattro sono convinte del contrario. Si potrebbe a questo punto notare come non ci sia una congruenza tra le opinioni riguardo i motivi per spiegare la quantità maggiore di uomini in determinati settori, che si concentravano molto sulla forza, e la risposta a questa domanda più diretta. Andiamo ad analizzare le specificazioni che sono state date da chi ha risposto affermativamente.

- “Esistono senza dubbio motivi legati alla condizione fisica che possono influenzare lo svolgimento del lavoro del personale impiegato sul set, ma questi motivi sono erroneamente ritenuti coincidenti con l'appartenenza ad un genere. E' chiaro che per poter montare un carrello occorre molta forza fisica, ma non è detto che un uomo ne sia dotato a prescindere in quanto uomo e una donna no”
- “Lavori di forza come macchinisti e elettricisti”
- “Indubbiamente ci sono alcuni ruoli in cui la forza fisica è importante”
- “Forza fisica”

Viene dunque messo in luce nuovamente il fattore della forza fisica, ritenuto imprescindibile per alcune mansioni.

È dunque appurato che la forza sia un elemento in primo piano per quanto riguarda il lavoro sul set, bisognerebbe a questo punto capire se le donne siano dunque escluse per questo a prescindere, oppure se il pensiero espresso dalla prima citazione riportata sia condiviso anche dagli altri. Ci si potrebbe anche chiedere quanto tale fattore sia davvero così consistente

oppure non sia invece un elemento a cui aggrapparsi per mascherare degli stereotipi di genere di fondo che contribuiscono a perpetrare una situazione di disequilibrio.

Le successive domande poste si avvicinano sempre di più al cuore della questione. Si chiede infatti se la disparità di genere nel settore cinematografico sia, per chi risponde, un problema attuale, sorpassato, ancora presente ma in maniera sporadica oppure se non sia mai stato un problema. Alla luce dei dati in nostro possesso, sorprendono le risposte date a questa domanda. Sembra infatti che la maggior parte dei rispondenti non sia particolarmente consapevole di una disparità nel settore così marcata, oppure ne sia consapevole ma non lo ritenga un problema. Solo in tre infatti lo considerano un problema attuale, un terzo del totale, mentre i restanti lo valutano un problema che riguarda casi sporadici, sorpassato, oppure mai esistito. La figura che segue illustra nel dettaglio queste posizioni.

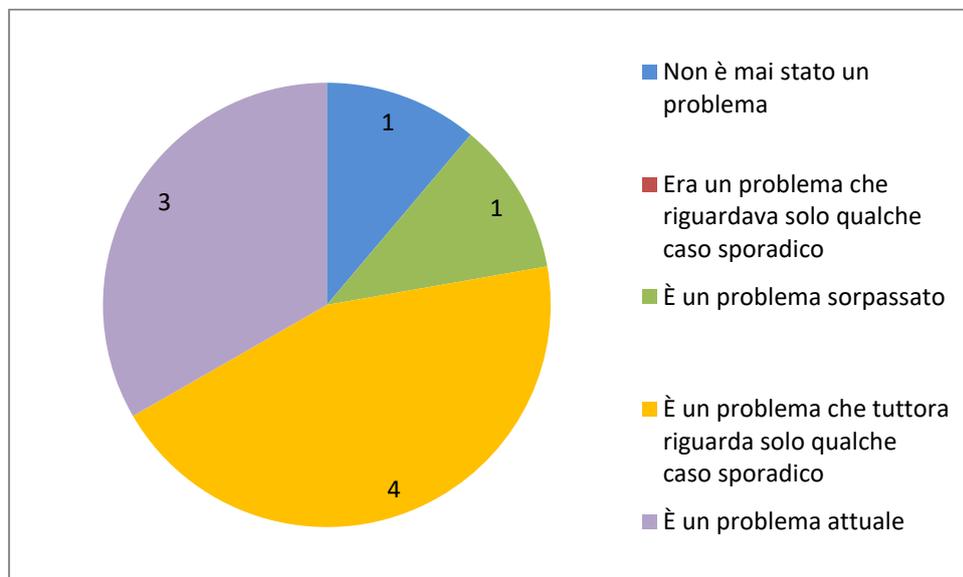
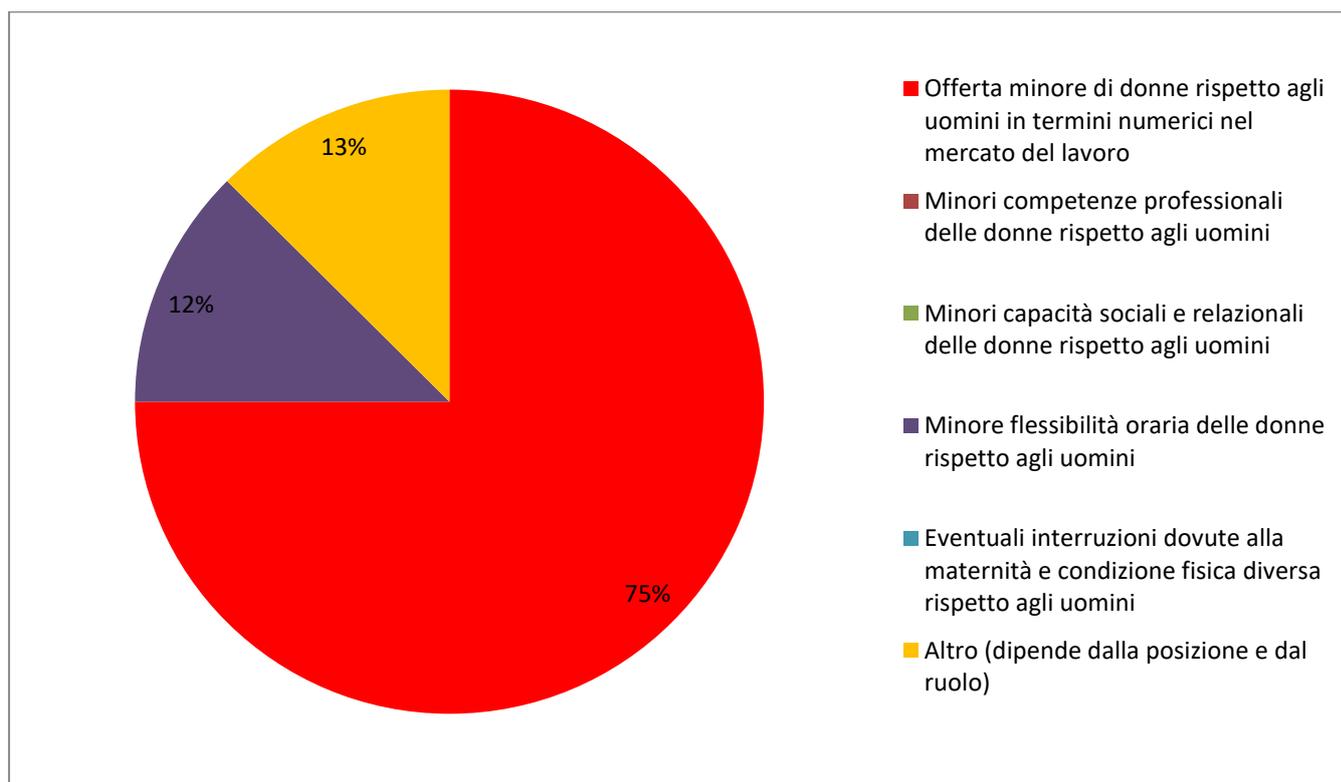


Figura 10

Alla richiesta invece di indicare il motivo principale delle diseguaglianze di genere nel settore cinematografico, presupponendo dunque nella domanda un generale accordo sul fatto che, al di là delle risposte precedenti, il *gender gap* effettivamente ci sia, il quadro che si presenta ha la forma di quello mostrato in figura 11.

Figura 11



L'offerta minore di donne, segnalata da sei persone, sembra essere il motivo principale addotto per motivare il disequilibrio di genere nel settore cinematografico, secondariamente viene indicata la flessibilità oraria minore da un solo rispondente, a fianco a un generico "dipende dalla posizione e dal ruolo" specificato in "altro".

Si può dire che le risposte a questa domanda rappresentino l'informazione più rilevante per spiegare la situazione finora disegnata, rivelando quale sia la vera causa, dal punto di vista di chi risponde, della disparità di genere nel settore: la mancanza di donne nel mercato del lavoro. Aspetti relativi alla diversa condizione fisica o a presunte minori capacità in termini professionali o sociali delle donne rispetto agli uomini non sembrano essere implicati. Anche la possibile minore flessibilità oraria non appare come un fattore così discriminante come ci si potrebbe aspettare, facendo pensare che in realtà il lavoro di cura domestico non sia tra i maggiori problemi nell'accesso delle donne al lavoro nell'industria cinematografica. È interessante notare però come l'elemento della flessibilità oraria, nella precedente domanda sui criteri di assunzione del personale sul set, avesse in realtà parecchio peso.²⁰⁹

L'ultima parte di domande si concentra nuovamente sulla realtà aziendale, chiedendo di indicare eventuali misure a sostegno della genitorialità, policy a favore dell'assunzione di

²⁰⁹ In cinque hanno infatti indicato tale criterio con un'importanza tra gli 8 e i 10 punti.

donne, forme di trasparenza retributiva o politiche finalizzate alla realizzazione della parità salariale tra uomini e donne adottate dall'azienda. Ciò che è emerso da questa indagine viene presentato visivamente dalle figure 12-14.

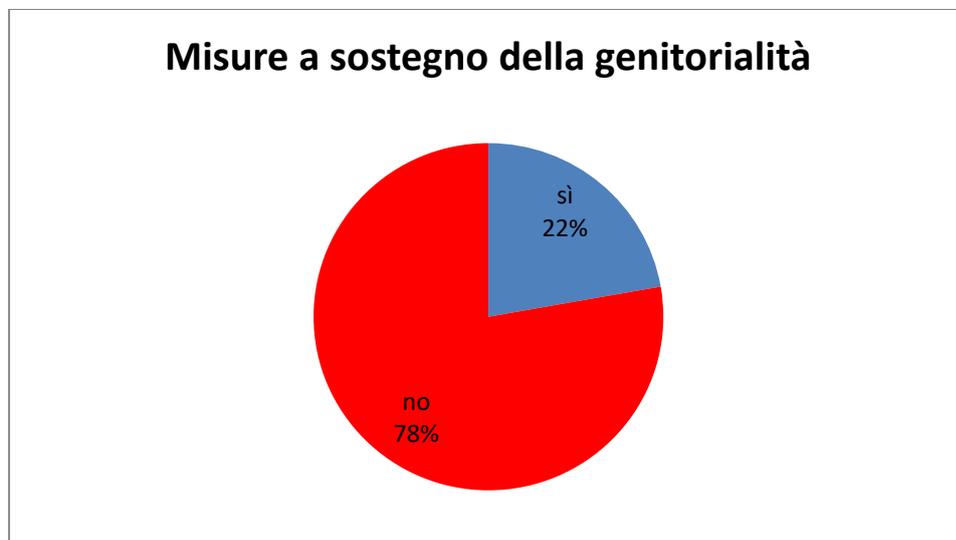


Figura 12

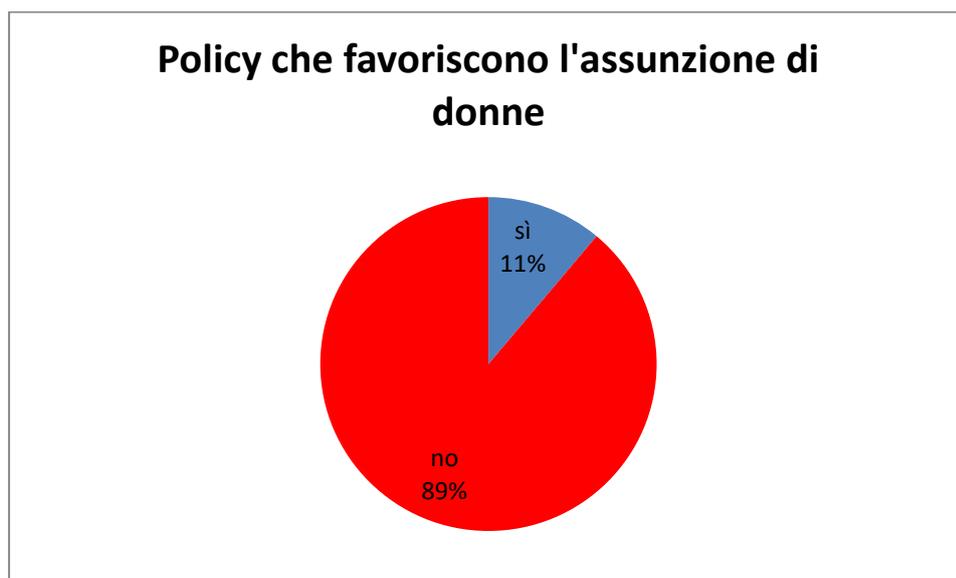


Figura 13

Forme di trasparenza retributiva o politiche finalizzate alla realizzazione della parità salariale

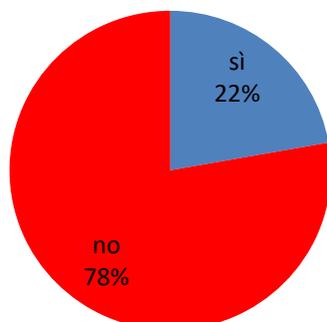


Figura 14

La prima cosa che salta all'occhio è che pochissime aziende adottano misure di questo tipo. Nello specifico sono solo tre. Le soluzioni a sostegno della genitorialità che sono state indicate si riferiscono al lavoro in remoto e alla possibilità di orari flessibili, mentre per quanto riguarda le misure a sostegno della parità salariale e trasparenza retributiva è stato dichiarato da una delle due aziende che ha affermato di adottarle che “il salario è definito dalla mansione e in nessun modo dal genere e sono noti e trasparenti i salari di tutti”. È un dato particolarmente interessante che una delle tre aziende che hanno dichiarato di adottare tali misure abbia segnalato come politica a favore dell'assunzione di donne e della trasparenza retributiva e parità salariale una policy per l'inclusione promossa da una società estera. Tale misura è la “ITV Inclusion policy”,²¹⁰ un piano volto ad accelerare la diversità in azienda e sullo schermo, portato avanti dalla rete televisiva privata britannica ITV.²¹¹ Tale informazione ci riporta a un contesto internazionale di fermento su tale tema e attesta la presenza di modelli esteri all'avanguardia, ai quali il panorama italiano potrebbe tendere.

Dalla mappatura di tali misure emersa dalla nostra indagine viene dipinto un quadro in cui risulta auspicabile un cambio di direzione in questo senso.

È bene notare che le case di produzione che dichiarano di adottare questo tipo di politiche aziendali sensibili al tema della parità di genere presentano anche un mix di elementi in

²¹⁰ <https://www.itv.com/inclusion/articles/diversity-acceleration-plan-2021>

²¹¹ A luglio 2020 ITV pubblica il *Diversity Acceleration Plan*, un programma che ha lo scopo di accelerare il cambiamento verso una maggiore diversità e inclusione sia *on screen* che *off screen* attraverso azioni concrete e iniziative che mirano a creare una cultura aziendale inclusiva. Un esempio è la creazione di un fondo specifico (Diversity Commissioning Fund) riservato alle produzioni audiovisive sensibili alla rappresentazione di gruppi sottorappresentati. (<https://www.itv.com/inclusion/articles/diversity-acceleration-plan>)

comune. Sono infatti più grandi, hanno il numero di donne assunte più alto, la maggioranza delle quali è under 35, quasi tutte con contratti a tempo indeterminato, contano il maggior numero di congedi di maternità e parentali nell'arco di tempo tra il 2017 e il 2021 e vedono un aumento di donne in azienda e sul set nella finestra temporale indicata.

Questo incrocio di informazioni non fa altro che confermare qualcosa che già si sa, ma che sembra opportuno sottolineare, nella speranza che tali misure possano trovare un'espansione in futuro.

Per concludere, l'ultimo quesito posto alle aziende ci riporta un dato molto positivo, nessuno infatti afferma di avere dovuto affrontare situazioni di discriminazione dovute al genere di appartenenza o all'orientamento sessuale dei dipendenti in azienda o sul set.

CAPITOLO 5

LA SITUAZIONE FEMMINILE NELLA FILIERA PROFESSIONALIZZANTE

Alla luce dei dati precedentemente esposti, questo capitolo si focalizza sulla formazione nel settore dell'audiovisivo italiano, per valutare possibili tendenze di occupazione future e cercare di capire se effettivamente le disuguaglianze di genere sono dovute a una presenza limitata delle donne nel mercato del lavoro, così come è emerso dall'indagine qualitativa della nostra ricerca. Prima di procedere, è però bene ricordare e sottolineare che dalle risposte date al questionario sembra che la formazione, soprattutto per quanto riguarda il lavoro sul set, non sia di particolare importanza in fase di assunzione.²¹²

Fatta questa premessa, si vuole in questa sede indagare la situazione femminile facendo un passo indietro nella catena professionale, andando a guardare i numeri di donne e uomini nelle scuole e nei corsi di formazione e in quali aree sono collocati. È evidente che la quota di donne nelle strutture formative non per forza è coincidente con quella che poi si ritrova nel mercato del lavoro, ma questa possibile discrepanza apre ulteriori spunti di riflessione sui motivi che spingono le donne a fermarsi a un certo punto della carriera.

Al fine di compiere questa indagine, si prendono in esame i dati del quinquennio 2017-2021 provenienti da quattro realtà formative: la scuola privata Rosencrantz & Guildenstern di Bologna, l'insieme dei corsi finanziati dall'Emilia-Romagna attraverso il Fondo sociale europeo, la Scuola Nazionale di Cinema di Roma e il corso magistrale CITEM dell'Università di Bologna.

L'ambizione è quella di provare a scoprire possibili collegamenti con i dati tratti dalla ricerca sull'ambito professionale, individuando congruenze o meno tra il numero di allieve e allievi di queste realtà e quello di lavoratrici e lavoratori presenti sui set delle opere del nostro campione di riferimento.

Gli organi di formazione presi in considerazione sono stati scelti seguendo un criterio di ordine geografico e di dimensione. Si procede infatti dal macro al micro, ovvero dalla Scuola Nazionale di Cinema, che può essere considerata la rappresentante della formazione in ambito cinematografico a livello nazionale, per poi passare ad un piano sempre più locale, dai corsi sostenuti dalla Regione fino ad una realtà molto dinamica nel panorama cittadino bolognese, ovvero la Scuola di Cinematografia Rosencrantz & Guildenstern. Viene poi mostrata una

²¹² Per quanto riguarda la domanda in riferimento alla valutazione per l'assunzione di professionisti sul set, i rispondenti hanno dato un punteggio da 1 a 10 al criterio "studi effettuati nel settore" rispettivamente di 8 (una persona), 7 (una persona), 6 (due persone), 5 (due persone), 4 (due persone), 3 (una persona). Per l'assunzione in azienda invece in tre hanno dato un punteggio di 8, in due 6, uno 5 e gli altri tre 4.

fotografia dei numeri di laureati e laureate del corso universitario CITEM, che può fornire un ulteriore riferimento per tale tipo di valutazione. Questa selezione risponde anche a un principio di diversità, sono infatti state prese in considerazione realtà volutamente eterogenee per quanto riguarda struttura, costi, durata dei percorsi. Si procede all'analisi di tali situazioni.

5.1 Scuola Nazionale di Cinema

Partendo dalla Scuola Nazionale di Cinema, se ne descrive brevemente la struttura. Impegnata dagli anni Trenta nella formazione per le professioni del cinema, è oggi un settore della Fondazione Centro Sperimentale di Cinematografia, punto di riferimento imprescindibile per il cinema italiano e mondiale.²¹³ Offre percorsi triennali di alta formazione, a numero chiuso, che prevedono il pagamento di una retta annuale. Il diploma rilasciato alla conclusione dei tre anni è dal 2019 equipollente alla laurea triennale DAMS.²¹⁴ I bandi di selezione sono rivolti a coloro che hanno un'età compresa tra i diciotto e i venticinque anni.²¹⁵

Alla sede principale di Roma, che ospita i corsi di costume, conservazione e management del patrimonio audiovisivo, recitazione, fotografia, montaggio, produzione, regia, sceneggiatura, scenografia, suono, Visual Effects Supervisor & Producer, si affiancano le sedi di Lombardia, Piemonte, Sicilia e Abruzzo per i corsi di animazione, documentario, pubblicità e cinema d'impresa, reportage audiovisivo.

Mentre il corso di recitazione ha un numero fisso di posti riservati agli uomini e alle donne,²¹⁶ gli altri non hanno questo tipo di limitazione, è dunque interessante avere una fotografia della componente femminile e maschile sui vari corsi per vedere se viene tratteggiato un quadro coerente con quello professionale oppure no.

La Scuola Nazionale di Cinema, alla quale abbiamo richiesto i dati per questa ricerca, ha generosamente collaborato rendendo disponibili i numeri di ragazze e ragazzi iscritti e poi diplomati per ogni anno, in riferimento ai diversi corsi da loro tenuti.

²¹³ <https://www.fondazioneesc.it/chi-siamo/>

²¹⁴ <https://www.fondazioneesc.it/corsi-triennali/>

²¹⁵ A eccezione del corso di conservazione e management del patrimonio audiovisivo, che ha come tetto massimo i ventisette anni.

²¹⁶ Nello specifico, 7 posti per gli uomini e 7 per le donne. Gli altri corsi della sede di Roma hanno invece un limite tra i 6 e i 9 posti in totale tra maschi e femmine, la sede in Lombardia 15, in Piemonte 20, in Sicilia 12 (https://fondazioneesc.b-cdn.net/wp-content/uploads/2021/03/Scuola-Nazionale-di-Cinema-BANDO-Triennio-2022_25_firmato.pdf).

Andando ad analizzare la finestra temporale dal 2017 al 2021, si presenta la situazione mostrata in tabella 1.²¹⁷

Tabella 1

CORSO	2017-2019				2018-2020				2019-2021				2020-2022		2021-2024	
	ISCRITTI		DIPLOMATI		ISCRITTI		DIPLOMATI		ISCRITTI		DIPLOMATI		ISCRITTI		ISCRITTI	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
COSTUME	0	5	0	4	2	2	2	2	1	4	1	4	0	6	1	5
FOTOGRAFIA	4	2	4	2	3	3	3	3	5	1	5	1	4	2	4	2
MONTAGGIO	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3
PRODUZIONE	5	3	3	3	3	7	3	6	5	4	5	4	3	6	4	6
REGIA	3	3	2	1	7	0	6	0	5	1	5	1	4	2	2	4
SCENEGGIATURA	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	7	6	5
SCENOGRAFIA	2	4	2	4	3	3	3	2	0	6	0	6	2	6	1	7
SUONO	9	0	8	0	7	2	6	2	8	1	8	1	9	2	6	3
VFX									4	2	4	2	3	1	5	1
ANIMAZIONE	4	16	4	16	7	13	7	13	9	11	9	9	9	11	9	11
TOTALE	32	40	28	37	39	37	36	35	46	36	45	33	41	45	41	47

Mentre per il 2017, 2018, 2019 abbiamo sia il dato dei nuovi iscritti che quello di chi si è diplomato alla fine del triennio, riuscendo così a fare delle valutazioni sulla dispersione di allievi in questo tratto temporale, per l'anno 2020 e 2021 ci dobbiamo accontentare del numero degli iscritti, non essendo ancora concluso il percorso di studio. I corsi di cui si ha modo di discutere sono tutti della sede di Roma, tranne animazione che si tiene a Torino.

Per prima cosa, in linea con quanto fatto fino ad ora, possiamo partire da un'analisi a livello macro, guardando il numero di maschi e femmine sull'intero quadro di riferimento.

Su 404 iscritti, gli uomini sono 199 e le donne 205, rappresentando così il 51% del totale. Questo primo dato è già di per sé molto significativo, poiché documenta un grande equilibrio di genere, con una minima prevalenza femminile, che si discosta ampiamente dai dati pervenuti dal mondo professionale.

Passando invece al numero di diplomati sui tre anni di cui abbiamo questo dato, gli uomini sono 109, mentre le donne 105. La percentuale femminile in questo caso è del 49%, con uno scarto di due punti percentuali in meno rispetto alle iscritte dal 2017 al 2021.

²¹⁷ Sfortunatamente non è stato possibile ottenere le informazioni relative a tutti i corsi delle varie sedi.

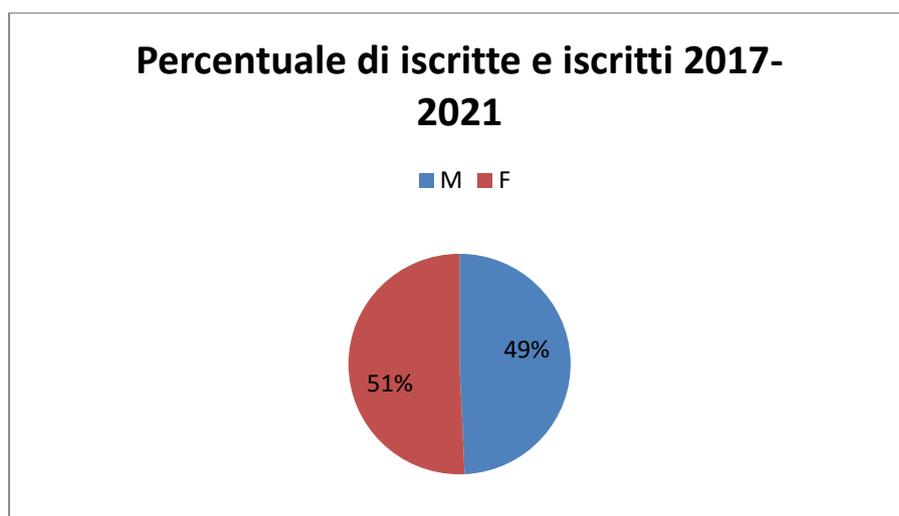


Figura 1

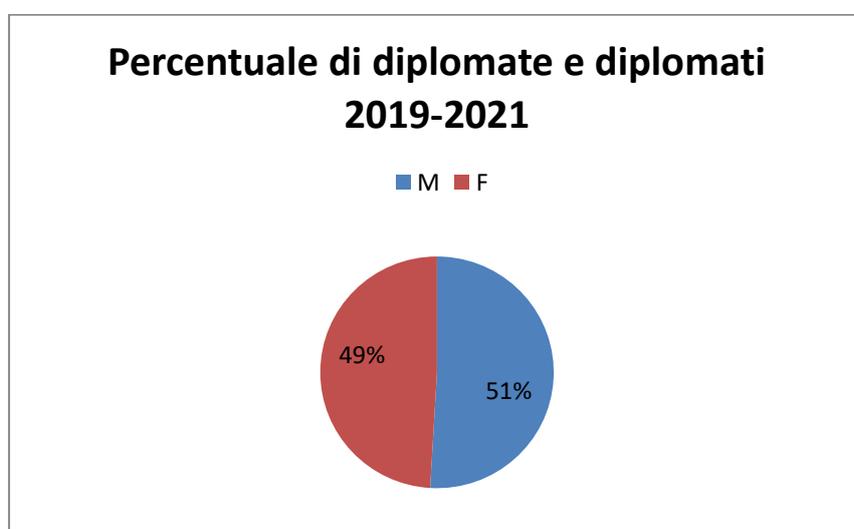


Figura 2

Questa variazione tra percentuale di iscritte e percentuale di diplomate sarà oggetto di approfondimento nel seguito di questa trattazione.

Continuando a indagare la composizione di genere all'interno della scuola, in tabella 2 e in tabella 3 si presentano i numeri degli allievi e allieve, divisi in base al corso, iscritti e diplomati, mentre le figure 3 e 4 riportano le percentuali di donne corrispondenti.

Tabella 2

CORSO	ISCRITTI (2017-2021)		
	M	F	TOTALE
COSTUME	4	22	26
FOTOGRAFIA	20	10	30
MONTAGGIO	16	14	30
PRODUZIONE	20	26	46
REGIA	21	10	31
SCENEGGIATURA	21	23	44
SCENOGRAFIA	8	26	34

SUONO	39	8	47
VFX	12	4	16
ANIMAZIONE	38	62	100
TOTALE	199	205	404

Tabella 3

CORSO	DIPLOMATI (2019-2021)		
	M	F	TOTALE
COSTUME	3	10	13
FOTOGRAFIA	12	6	18
MONTAGGIO	9	9	18
PRODUZIONE	11	13	24
REGIA	13	2	15
SCENEGGIATURA	10	10	20
SCENOGRAFIA	5	12	17
SUONO	22	3	25
VFX	4	2	6
ANIMAZIONE	20	38	58
TOTALE	109	105	214

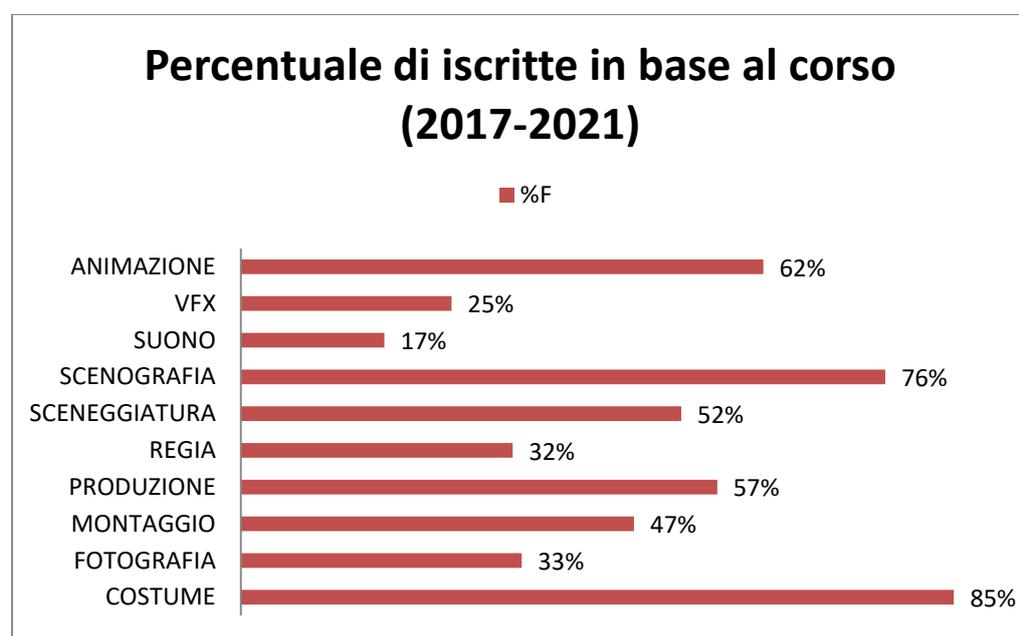


Figura 3

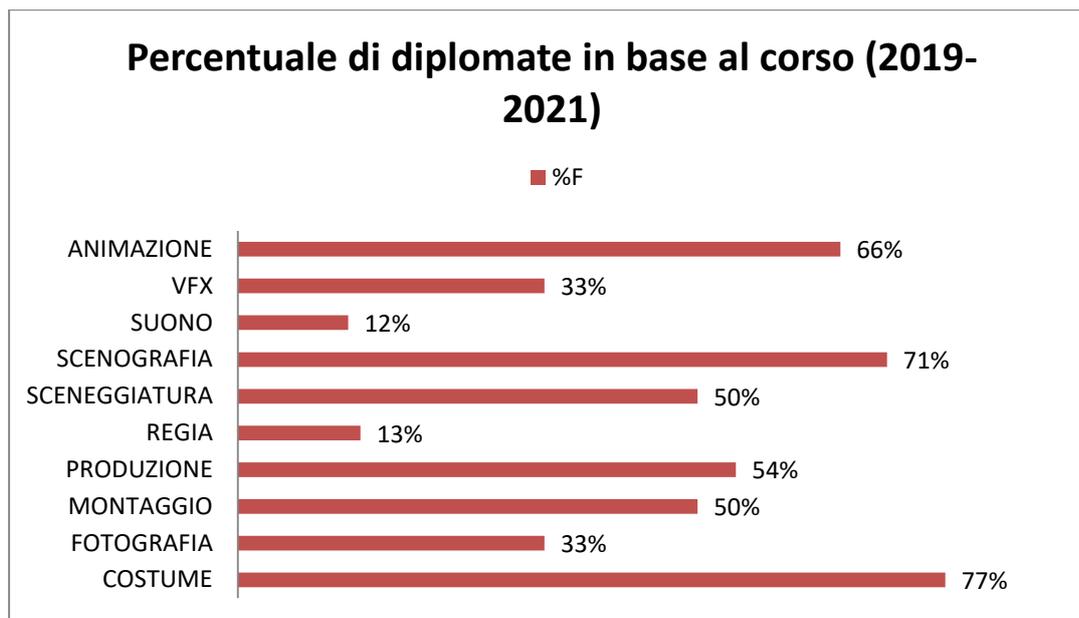


Figura 4

Queste due panoramiche ci permettono di avere un'idea sia sulla domanda formativa, attraverso il numero di iscritte e iscritti, sia sull'offerta nel mondo del lavoro per quel tipo di professione, attraverso il numero di diplomate e diplomati.

Andando a fare un confronto diretto tra la figura 4, la quale ci dà un'indicazione sulla quota di donne attive attualmente in determinati ruoli, con la figura 3 del capitolo precedente, notiamo subito un'alta percentuale di studentesse diplomate in molti ambiti che, dai risultati ottenuti dalla nostra indagine quantitativa, risultano a dominanza maschile. Se si guardano ad esempio i corsi di montaggio, fotografia, animazione, si trova una percentuale di donne che si discosta molto da quella delle *crew list* (che era rispettivamente del 27%, 10%, 20%). Per quanto riguarda invece regia, la percentuale di studentesse diplomate è molto più bassa di quella percentuale del 23% per il ruolo di regista che abbiamo mostrato in figura 4 del precedente capitolo, attenuando così la speranza di un avanzamento femminile che era sorta leggendo lo stesso dato rispetto all'intero reparto.²¹⁸

L'unico corso che vede una leggera inversione di tendenza rispetto ai dati che abbiamo collezionato dalle *crew list* è quello di costume, che presenta una percentuale maschile in aumento.

In generale, si riscontra una tendenziale coerenza tra le due rilevazioni rispetto ai diversi ambiti di inserimento per genere, si attesta però un avanzamento della componente femminile significativo, con percentuali superiori rispetto a quanto rilevato dalle *crew list* in tutti i reparti, tranne per quanto riguarda regia e costume.

²¹⁸ Si rimanda alle figure 3 e 4 del capitolo 4.

Andando ora a fare delle valutazioni sul successo formativo, prenderemo in considerazione solo i tre trienni conclusi, di cui abbiamo a disposizione sia il numero di iscritti iniziali che il numero di diplomati. Nella tabella che segue si presenta il numero di uomini e donne iscritti e diplomati in totale nei trienni 2017-2019, 2018-2020, 2019-2021.

Tabella 4

CORSO	ISCRITTI			DIPLOMATI		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
COSTUME	3	11	14	3	10	13
FOTOGRAFIA	12	6	18	12	6	18
MONTAGGIO	9	9	18	9	9	18
PRODUZIONE	13	14	27	11	13	24
REGIA	15	4	19	13	2	15
SCENEGGIATURA	12	11	23	10	10	20
SCENOGRAFIA	5	13	18	5	12	17
SUONO	24	3	27	22	3	25
VFX	4	2	6	4	2	6
ANIMAZIONE	20	40	60	20	38	58
TOTALE	117	113	230	109	105	214

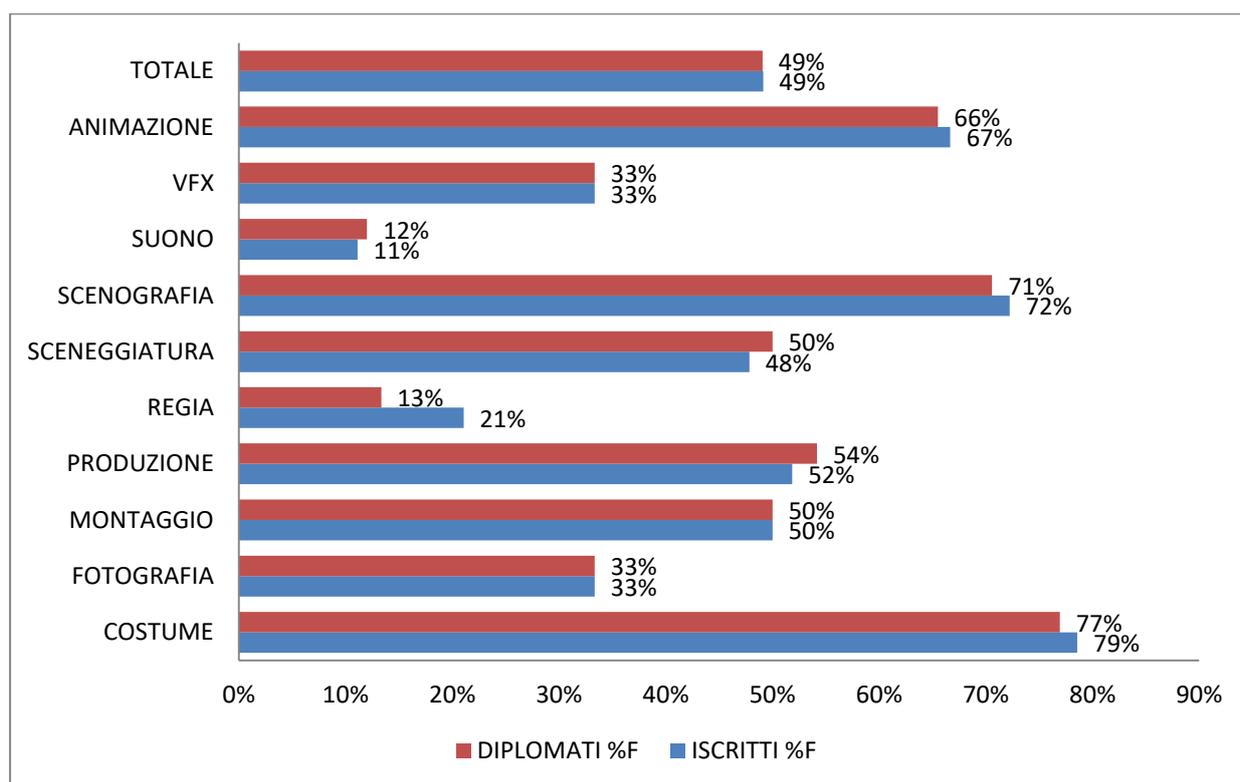
Facendo una prima valutazione sulla dispersione scolastica, è interessante notare che il numero di abbandoni tra uomini e donne è identico, otto allieve e otto allievi non hanno portato a termine il percorso formativo. Su questo fronte dunque non si attesta alcun dato significativo per la ricerca qui condotta, mancando situazioni che potrebbero fare pensare a una particolare tendenza di un genere o di un altro ad abbandonare gli studi.

La percentuale di ragazze iscritte e diplomate prendendo a riferimento questi trienni è identica, pari al 49%. La figura 5 tratteggia la variazione di percentuale femminile sui vari corsi tra iscritte e diplomate nella finestra temporale dei tre trienni considerati.²¹⁹

Come si può vedere, i corsi di fotografia, montaggio, suono, Visual Effects Supervisor & Producer non hanno contato nessun abbandono femminile, mentre negli altri la variazione di punti percentuali non presenta grossi sbalzi, assestandosi tra uno e due, con la rilevante eccezione di regia. Alla già di per sé bassa percentuale di iscritte in tale corso, si affianca quella delle diplomate, solo il 13%, otto punti percentuali in meno.

²¹⁹ Le percentuali mostrate si riferiscono dunque al totale delle iscritte negli anni 2017, 2018, 2019 e al totale delle diplomate negli anni 2019, 2020, 2021, a conclusione dei rispettivi trienni.

Figura 5



In conclusione, si può asserire che i valori rilevati da questo comparto formativo presentano una maggiore equità di genere rispetto alla situazione professionale emersa dalle *crew list*, con la significativa eccezione di regia. Il reparto del suono sembra essere quello che rimane più lontano dalla sfera femminile.

In ultima istanza, si passa ora a presentare un focus sulle tendenze rispetto alla linea temporale. Nelle tabelle che seguono si riporta la variazione nel tempo della percentuale femminile sui diversi corsi, sia rispetto alle iscritte che alle diplomate.

Tabella 5

PERCENTUALE FEMMINILE SULLE ISCRIZIONI					
CORSO	2017	2018	2019	2020	2021
COSTUME	100%	50%	80%	100%	83%
FOTOGRAFIA	33%	50%	17%	33%	33%
MONTAGGIO	67%	50%	33%	33%	50%
PRODUZIONE	38%	70%	44%	67%	60%
REGIA	50%	0%	17%	33%	67%
SCENEGGIATURA	50%	50%	44%	70%	45%
SCENOGRAFIA	67%	50%	100%	75%	88%
SUONO	0%	22%	11%	18%	33%
VFX			33%	25%	17%
ANIMAZIONE	80%	65%	55%	55%	55%
TOTALE	56%	49%	44%	52%	53%

Tabella 6

PERCENTUALE FEMMINILE SUI DIPLOMI			
CORSO	2019	2020	2021
COSTUME	100%	50%	80%
FOTOGRAFIA	33%	50%	17%
MONTAGGIO	67%	50%	33%
PRODUZIONE	50%	67%	44%
REGIA	33%	0%	17%
SCENEGGIATURA	50%	57%	43%
SCENOGRAFIA	67%	40%	100%
SUONO	0%	25%	11%
VFX			33%
ANIMAZIONE	80%	65%	50%
TOTALE	57%	49%	42%

Valutando le variazioni maggiormente degne di nota della tabella 5, si può vedere come le iscrizioni per il corso di regia passino da una parità di genere nel 2017 a una totale assenza femminile nel 2018 per poi avere una progressiva risalita fino al 2021, anno in cui le donne arrivano a superare numericamente gli uomini. Anche scenografia presenta un particolare andamento, che dal 2018 al 2019 passa da una parità a una dominanza totale di donne, per poi riabbassarsi al 75% nel 2020 e vedere una crescita nel 2021. Il corso di suono, che per l'anno 2017 segna zero iscritte, vede un aumento di donne costante dal 2019 al 2021, viceversa il corso per Visual Effects Supervisor & Producer segna una curva calante di presenza femminile dalla sua apparizione nel 2019 fino ad oggi. Il corso di animazione ha invece un leggero calo di donne tra il 2017 e il 2018, per poi rimanere stabile negli ultimi tre anni.

Il 2019 è l'anno con la percentuale di iscritte più bassa.

Tra i diplomati, dal 2019 al 2021 si riscontra una costante diminuzione di donne, che rispecchia il calo di iscritte dal 2017 al 2019. Facendo delle osservazioni sui singoli corsi, montaggio e animazione attestano un calo costante, mentre regia vede una percentuale di diplomate del 33% nel 2019 scendere allo 0% nel 2020, per risalire di poco nel 2021 fino al 17%. Dal quadro dipinto in tabella 6, regia e suono si presentano come i corsi con percentuali più basse di diplomate.

5.2 Corsi di formazione finanziati dalla Regione Emilia-Romagna

Cambiamo ora orizzonte di riferimento e passiamo ad analizzare la composizione di genere nei corsi di formazione per il cinema e l'audiovisivo finanziati dalla Regione Emilia-

Romagna con le risorse del Fondo sociale europeo.²²⁰ In questo caso le informazioni per lo studio condotto ci sono state fornite dalla *Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese, Settore Fondi Comunitari e Nazionali, Area Monitoraggio, Valutazione, Controlli* della Regione Emilia-Romagna.

La Regione, per innalzare le competenze di chi già lavora nell'industria cinematografica e creare nuove professionalità specializzate, perseguendo così uno degli obiettivi della L.R. 20/2014,²²¹ offre dei percorsi formativi di diverso tipo: corsi di alta formazione (300/1.000 ore), corsi professionalizzanti (240/600 ore), corsi di formazione continua e permanente. L'offerta formativa riguarda diversi ambiti e avviene tramite enti collocati sul territorio regionale. I percorsi, a cui si accede tramite selezione, sono gratuiti e riservati ai residenti in Emilia-Romagna.

Tra l'ampia platea di tutti i corsi svolti dal 2017 al 2021, gli uomini sono 1075, le donne 1044, il 49% del totale. Partendo da questo dato, che ci riporta una situazione quasi paritaria, nonché praticamente identica a quella della Scuola Nazionale di Cinema, andiamo ora a mostrare in che ambiti si inseriscono maggiormente le donne e gli uomini. Per fare questo, si è deciso di raggruppare i corsi di interesse per questa ricerca in base all'ambito di riferimento. I risultati sono esposti nella tabella che segue.

Tabella 7

AMBITO	M	F	TOTALE
SUONO	87	10	97
POST PRODUZIONE	73	47	120
ANIMAZIONE	30	46	76
MONTAGGIO	27	15	42
PRODUZIONE	165	207	372
REGIA	69	40	109
SCENEGGIATURA	92	118	210
FOTOGRAFIA	24	9	33
TOTALE	567	492	1059

Come si può vedere, suono, post produzione, montaggio, regia, fotografia sono quelli con una minoranza di donne rispetto agli uomini, dato in linea con ciò che è stato rilevato dall'indagine sulle *crew list*, mentre animazione, produzione, sceneggiatura si attestano ambiti con una prevalenza femminile.

Nella figura 6 si mostra la percentuale femminile corrispondente ai diversi ambiti individuati.

²²⁰ <https://formazioneelavoro.regione.emilia-romagna.it/formazione-per-cinema-e-spettacolo/cinema>

²²¹ Cfr. par. 2.2.

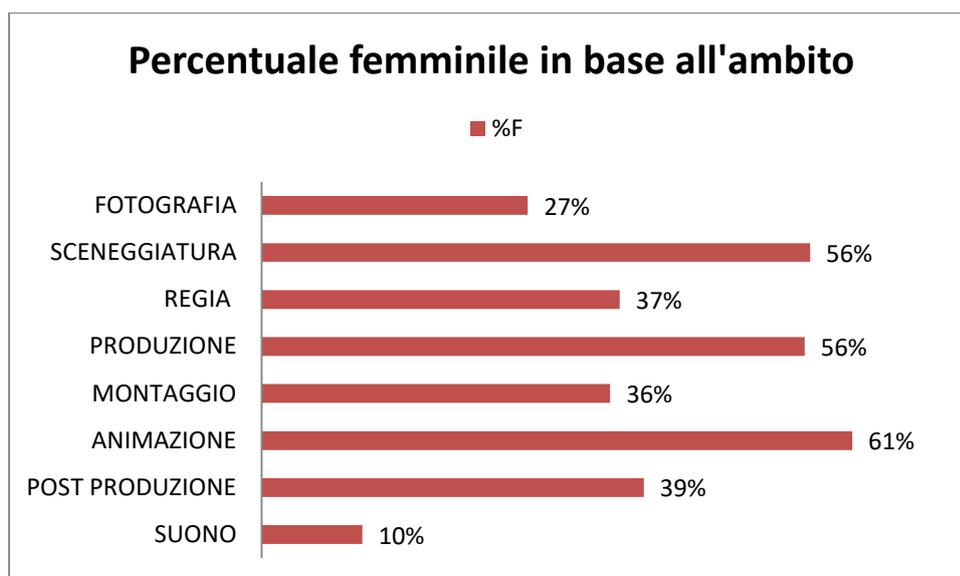


Figura 6

Da questa restituzione si può fare qualche considerazione. Innanzitutto, è evidente come gli ambiti di maggiore presenza femminile coincidano con quelli individuati nelle analisi precedenti. Andando ad esempio a fare una comparazione con la figura 5, si nota che suono, fotografia, produzione, sceneggiatura, animazione riportano percentuali molto vicine a quelle esposte in figura 6. Montaggio e regia presentano invece le maggiori discrepanze. Mentre il corso di montaggio della Scuola Nazionale di Cinema ha una percentuale femminile paritaria a quella maschile, nei corsi emiliano-romagnoli la percentuale di donne è più vicina al 27% della figura 3 del capitolo precedente, sebbene riporti comunque una quota più massiccia di donne nel montaggio in ambito formativo rispetto a quello professionale.

Per quanto riguarda la regia, viceversa, la figura 6 sembra testimoniare un inserimento femminile superiore a quello attestato dalla protagonista romana, mostrandosi maggiormente in linea con le considerazioni fatte riguardo alla paritaria presenza di genere sull'intero reparto di regia emersa dalle *crew list*.

5.3 *Rosencrantz & Guildenstern*

Restringendo ulteriormente l'area geografica, ci soffermiamo a fare qualche valutazione su una delle realtà più attive a livello cittadino per quanto riguarda la formazione cinematografica, la scuola privata *Rosencrantz & Guildenstern* di Bologna, nata nel 2011.²²² Nella sua offerta formativa si inserisce la Scuola di Cinematografia, un corso

²²² <https://www.scuolacinemabologna.it/chi-siamo/>

professionalizzante a numero chiuso della durata di un anno dedicato ai mestieri tecnici e creativi del cinema. È previsto un percorso unico per tutti gli allievi, formato da diversi moduli didattici: regia, sceneggiatura, riprese, direzione della fotografia, riprese audio, direzione degli attori, produzione, aiuto regia, edizione, montaggio e post produzione video, post produzione audio.

La Rosencrantz & Guildenstern si è subito mostrata disponibile a condividere i numeri dei suoi allievi e allieve, fornendo così una preziosa collaborazione a questa ricerca.

Andremo dunque ad analizzare la composizione di genere nel corso della nostra fascia temporale di riferimento. In questo caso ci viene data un'indicazione sulla base dell'anno accademico, ai fini di questa indagine si partirà dunque dall'anno 2017-2018.

In tabella 8 si presenta il numero di uomini e donne per anno accademico e in figura 7 si mostra la percentuale femminile e maschile sul totale degli anni.

Tabella 8²²³

2017-18		2018-19		2019-20-21		2021-22		TOTALE	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
12	4	11	5	15	2	7	6	45	17

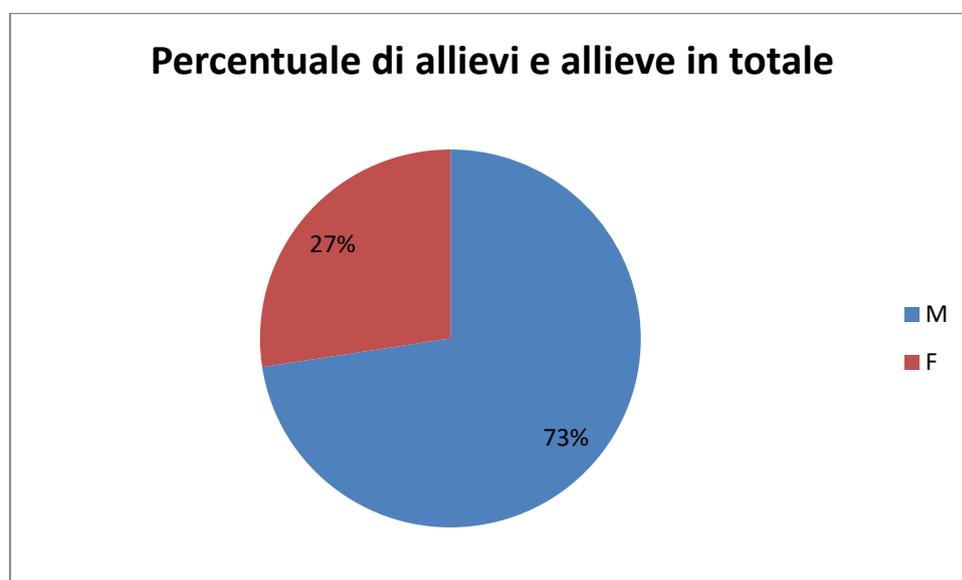


Figura 7

Guardando questi dati si può subito constatare che la percentuale femminile è decisamente bassa rispetto alle situazioni formative più corpose analizzate precedentemente, ancora più bassa rispetto al 33% delle *crew list*.

²²³ A causa della situazione pandemica da Covid-19 l'anno accademico 2019-2020 si è prolungato al 2021.

L'immagine che segue mostra la variazione temporale del numero di uomini e donne.

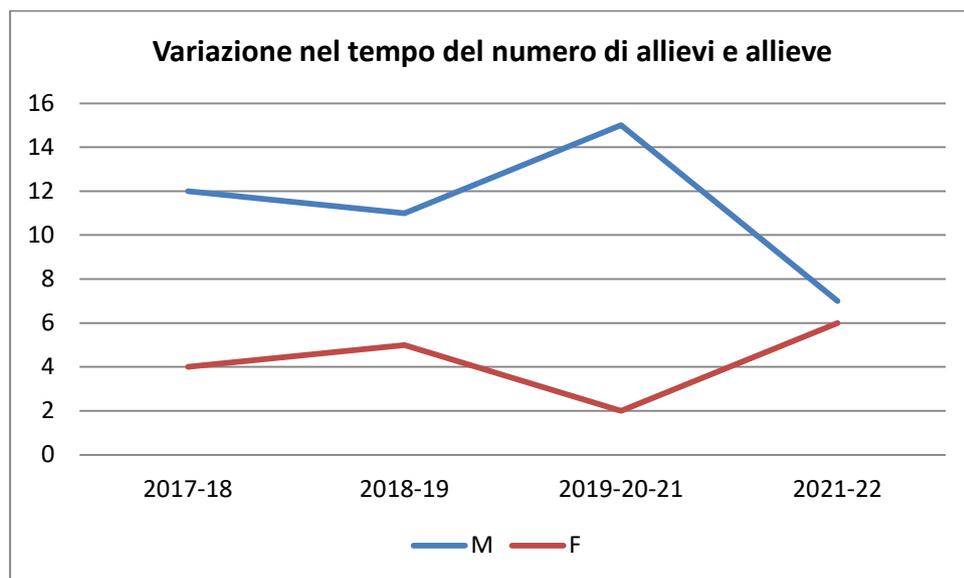


Figura 8

Il punto più basso di iscrizioni femminili, solo due su diciassette, si verifica nel 2019, anno con la quota più bassa di iscritte anche per la Scuola Nazionale di Cinema.²²⁴ Viceversa, si può notare una tendenza all'equilibrio di genere in termini numerici nell'anno accademico appena concluso, in linea anche in questo caso con un aumento di donne tra le iscritte alla Scuola Nazionale di Cinema dal 2019 al 2021.

Questa testimonianza di un avanzamento femminile, seppur silenzioso, sembra poter prospettare un futuro di maggiore uguaglianza di genere nell'ambito audiovisivo e cinematografico, andando così a togliere terreno alla motivazione di una carenza di donne nel mercato del lavoro per spiegare le disuguaglianze di genere nel settore.

Certamente, si vuole tenere in considerazione che avere una formazione non equivale ad essere attivi nel mercato del lavoro. Per poter prefigurare un aumento di donne si deve dunque sperare che queste ultime non incontrino ostacoli alla permanenza in tale contesto.

5.4 CITEM

Si desidera chiudere questo capitolo con un ultimo approfondimento sul piano della formazione, in questo caso spostando l'attenzione sull'ambiente universitario. Il corso di

²²⁴ Si rimanda alla tabella 5.

laurea magistrale biennale CITEM (Cinema, televisione e produzione multimediale)²²⁵ può fornire un ulteriore spunto di riflessione rispetto alle dinamiche di genere nella formazione in ambito audiovisivo. Si presentano dunque di seguito i numeri dei laureati tra il 2017 e il 2021, disaggregati per genere.²²⁶

Tabella 9

2017			2018			2019			2020			2021		
M	F	TOTALE												
36	56	92	56	66	122	46	53	99	48	65	113	53	60	113

Come si può vedere, ogni anno le laureate sono più dei laureati, rappresentando il 56% sul totale dei cinque anni di riferimento.

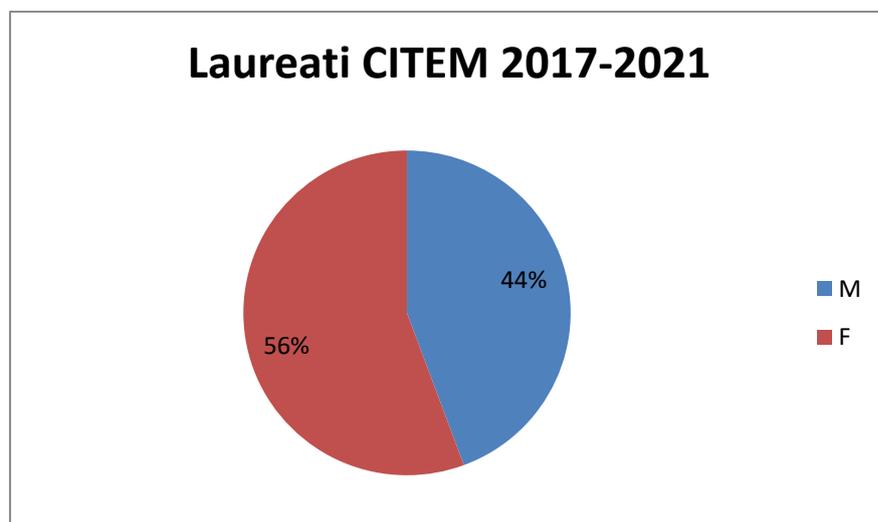


Figura 9

Questo dato conferma e rinvigorisce la situazione sostanzialmente paritaria in ambito formativo, emersa dalla Scuola Nazionale di Cinema e dall'insieme dei corsi finanziati dall'Emilia-Romagna, ma non, è bene ricordarlo, dalla scuola bolognese Rosencrantz & Guildenstern.

In questo caso, l'ambiente universitario appare essere quello con una percentuale maggiore di presenza femminile. Anche se il corso magistrale preso in esame si colloca a lato di questa indagine, avendo una struttura formativa completamente diversa dalle tre realtà analizzate nel corso del capitolo, può essere un buon indicatore di un quadro più generale.

²²⁵ <https://corsi.unibo.it/magistrale/Cinema>

²²⁶ Fonte: Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea- Aprile 2022 (URL <https://www2.almauniversity.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?LANG=it&config=profilo>)

L'alta percentuale di donne nella filiera formativa e la quota nettamente minoritaria nelle produzioni qui analizzate rappresentano un campanello d'allarme di una situazione sociale che vede la componente femminile in svantaggio nel mondo del lavoro, con possibilità di accesso limitate e barriere all'ingresso quando si parla di progressioni di carriera. Il problema porta con sé ed è allo stesso tempo il risultato di una molteplicità di fattori storici e sociali che in questa sede non si ha l'ambizione di sviscerare più approfonditamente di quanto già sia stato fatto.

È però doveroso attestare il quadro che dai dati fin qui esposti viene tratteggiato, il quale ha tutte le caratteristiche di un percorso a ostacoli per le donne, in un settore professionale a dominanza maschile in cui la componente femminile fa fatica a emergere, soprattutto in determinati ambiti basilari della produzione audiovisiva e cinematografica.

Dai dati rilevati si può dire che effettivamente vi sia una resistenza femminile verso alcuni ambiti già dalla formazione, ma non in misura così esorbitante come potrebbe fare pensare la situazione in ambito professionale.

Tornando infine ai dati universitari, possiamo prendere a prestito le parole di Ilaria Li Vigni:

I dati della componente femminile nel mondo universitario, in Italia, fanno riflettere sia da un punto di vista numerico sia sotto il profilo del ruolo della donna in questo settore di vitale importanza per la formazione, la cultura e la ricerca. I numeri parlano chiaro: sono donne il 58 per cento dei laureati, il 52 per cento dei dottori di ricerca, il 48 per cento dei ricercatori, il 37 per cento dei professori associati, il 22 per cento degli ordinari: una parabola discendente davvero significativa che deve essere letta in comparazione anche con altri numeri.²²⁷

L'Ufficio di Statistica della Regione Emilia-Romagna, costantemente impegnato nella raccolta, analisi e diffusione di statistiche atte a descrivere la condizione delle donne e degli uomini sul territorio e rilevare eventuali disuguaglianze di genere, attesta a marzo 2022 un quadro regionale che riecheggia quanto appena riportato sul contesto nazionale:

Le ragazze investono in istruzione più dei loro coetanei: sono la maggioranza tra gli iscritti all'università (56,5%) e tra i laureati (57,4%) ma non quando si parla del gruppo disciplinare "informatica e tecnologie ICT". [...] Tra le giovani donne 15-29 anni, circa un quinto non è inserita in un percorso di studi o formazione né lavora (20,4% ragazze, 11,8% ragazzi) e nella popolazione femminile 15-74 anni si riscontra una minore partecipazione al mercato del lavoro. Nella popolazione 20-64 anni il tasso di occupazione delle donne (66,4%) è circa 15 punti percentuali inferiore a quello maschile (81,2%) e maggiore risulta la diffusione del lavoro a tempo parziale. L'asimmetria nelle responsabilità domestiche e di cura resta un nodo per il raggiungimento delle pari opportunità. Dall'indagine Istat sulle forze di lavoro del 2018, si stima che il 40% delle

²²⁷ Li Vigni I., op. cit., p. 39.

occupate 18-64 anni in Emilia-Romagna ha dovuto modificare qualche aspetto del proprio lavoro per occuparsi della cura dei figli; la stessa situazione è stata riportata dal 12% degli uomini. La modifica maggiormente adottata dalle occupate (25%) è stata la riduzione dell'orario di lavoro.²²⁸

L'analisi appena citata mette dunque in luce che le donne costituiscono la maggioranza dei laureati ma hanno un minore tasso di occupazione rispetto agli uomini. Tale situazione viene messa in relazione con la permanenza dell'asimmetria nei tempi di cura familiare.

Sebbene dall'analisi qualitativa condotta non emerga con particolare veemenza il problema della cura familiare come fattore di possibile discriminazione, bisogna sempre tenere in considerazione che tale questione esiste ed ha un peso quando si parla di occupazione femminile. È bene ricordare e sottolineare, inoltre, la scarsissima presenza di politiche aziendali, tra le case di produzione coinvolte nell'indagine, a favore della genitorialità o a favore della parità e trasparenza salariale, sintomo di una sensibilità ancora acerba su questo fronte.

Infine, sarebbe una grave lacuna non tenere in considerazione, in uno studio sull'occupazione femminile come questo, il fatto che il settore professionale di cui si sta parlando implichi, durante le riprese dei film, lunghi periodi lontani da casa e tante ore di lavoro giornaliero, condizioni certamente poco compatibili con chi ha obblighi di cura familiare cogenti, oltre che una situazione occupazionale di costante precariato, che poco si adatta a chi ha in previsione di fare figli o a chi già li ha, soprattutto per quanto riguarda la componente femminile, che nella società in cui viviamo si sobbarca in misura maggiore le responsabilità di cura.

²²⁸ <https://statistica.regione.emilia-romagna.it/primo-piano/otto-marzo-2022-donne-emilia-romagna>

CAPITOLO 6

VALUTAZIONI FINALI

Arrivati a questo punto della trattazione si vogliono fare alcune considerazioni su ciò che è emerso dalla corposa ricerca qui presentata. Innanzitutto, si può affermare come la fotografia che viene mostrata rappresenti un settore complesso, con dinamiche non sempre facili da comprendere e con contraddizioni al suo interno. I numeri speculari tra professioniste e professionisti nelle *crew list* e impiegati nelle case di produzione, l'equilibrio di fondo mostrato nella formazione, le risposte ricevute dalle interviste con questionario riguardo alle impressioni personali sul tema della parità di genere nell'audiovisivo lasciano spunti di riflessione e pongono a loro volta molti quesiti.

Procedendo con ordine, si può per prima cosa porre attenzione sul numero di donne occupate nelle *crew list* prese in esame. La percentuale femminile del 33% sul totale rispecchia un quadro di dominanza maschile, e la suddivisione di genere nei diversi ruoli riporta una situazione di forte segregazione orizzontale.²²⁹ Osservando i risultati ottenuti alla luce delle ricerche precedentemente esposte,²³⁰ le quali tratteggiano tutte un quadro segnato da un profondo disequilibrio di genere, non si rimane particolarmente stupiti.

Si ricorda che uno degli obiettivi di tale indagine è quello di segnalare miglioramenti o meno rispetto alla ricerca della Dott.ssa Melissa Benedini condotta nel 2020.²³¹ Dai risultati emersi non si attestano significative variazioni. La ricerca del 2020 presentava una percentuale di donne, sul totale dei 1376 impiegati nelle *crew list*, del 32%, solo un punto percentuale in meno rispetto alla indagine da noi condotta.²³² Con questo scarto quasi impercettibile tra le due ricerche non si attesta dunque un miglioramento in termini di parità di genere.²³³ Entrando nel merito di una valutazione più analitica, si possono comunque segnalare alcune tendenze in positivo. La ricerca qui presentata attesta la presenza di donne in ruoli che nella indagine di Melissa Benedini non ne contavano nessuna, ad esempio nel caso degli autisti (3% nel nostro caso) e degli attrezzisti (9%). Per quanto riguarda i compositori musicali entrambe le ricerche attestano la totale assenza di presenze femminili, così come per i

²²⁹ Cfr. figura 3 e tabelle 7 e 8 del capitolo 4.

²³⁰ Cfr. paragrafo 1.2.1.

²³¹ Tale indagine prendeva in analisi 34 opere tra cortometraggi, lungometraggi di finzione e documentari, finanziati dalla Emilia-Romagna Film Commission e realizzati tra il 2015 e il 2016 (cfr. capitolo 3).

²³² Che comprende un totale di 1866 lavoratori e lavoratrici.

²³³ Si può notare a questo proposito che la finestra temporale che viene qui presa in considerazione comprende il 2021, che invece non era incluso nella ricerca della Dott.ssa Benedini e che, come è stato riportato nel capitolo 2, ha rappresentato un momento di cambiamento nei criteri di valutazione della Emilia-Romagna Film Commission verso una maggiore attenzione alla parità di genere (cfr. paragrafo 2.2)

caposquadra macchinisti. In altri casi, come per gli operatori alla macchina, i microfonisti e i caposquadra elettricisti, la nostra ricerca segnala una situazione peggiore (con l'assenza assoluta di donne) rispetto alla precedente indagine, che contava sporadiche presenze femminili. Un incremento di percentuale femminile si verifica invece tra i fonici (al 17% nella indagine qui condotta contro il 2%), tra i registi (con il 23% contro il 19%), tra gli sceneggiatori (48% contro 34%).

In generale, si può affermare che i risultati delle due ricerche dipingano un quadro non eccessivamente divergente, pur con miglioramenti riscontrati nella nostra analisi che vanno debitamente tenuti in considerazione. Rimane piuttosto impressionante la presenza femminile ridottissima, se non inesistente, nell'ambito del suono e della musica, in ruoli che vanno dal sound designer al compositore musicale.²³⁴

I dati pervenuti tramite le interviste con questionario rivelano un panorama del mondo aziendale del settore audiovisivo molto diverso rispetto allo scenario riportato dalle *crew list* per quanto riguarda la composizione di genere, con percentuali maschili e femminili rovesciate.²³⁵ Pur in una situazione nettamente migliore rispetto alla parità di genere, bisogna però ricordare la scarsa presenza di donne ai vertici. Nell'organigramma aziendale sono infatti solo il 29% in direzione.²³⁶ Tale dato si può relazionare alla minoritaria percentuale di donne tra i legali rappresentanti delle opere finanziate dalla Emilia-Romagna Film Commission (13% nel 2019 e 2020 e 22% nel 2021).²³⁷

Facendo un confronto con i risultati ottenuti dall'analisi di Melissa Benedini,²³⁸ si può vedere come il quesito relativo alla presenza o meno di policy a favore dell'assunzione di donne in azienda abbia ricevuto un "no" nell'85,7% dei casi, similmente al nostro 89%.

Dalla indagine qualitativa sulle politiche a favore della genitorialità e a favore dell'assunzione di donne, così come della parità salariale, sembra emergere un basso interesse a promuovere una maggiore parità di genere in azienda e a favorire la genitorialità. Tale risultato si interseca con il numero bassissimo di donne andate in maternità nel periodo preso in esame, così come il basso numero di richieste di congedi parentali.

²³⁴ È interessante notare come, dalle risposte al questionario della nostra indagine, su questa assenza ci sia poca consapevolezza. Si può inoltre considerare, ricordando la forza fisica come una delle motivazioni maggiormente addotte alla spiegazione della disegualianza di genere nel settore, come tale ambito non sia necessariamente connesso a sforzi fisici particolarmente gravosi (cfr. capitolo 4).

²³⁵ La scelta di indagare la composizione aziendale e la relativa situazione occupazionale femminile è una novità introdotta da tale ricerca rispetto all'indagine precedente, non è dunque possibile fare comparazioni su questo fronte specifico.

²³⁶ Cfr. tabella 9 del capitolo 4.

²³⁷ Cfr. par. 2.2.

²³⁸ Nel suo caso le aziende rispondenti al questionario erano 35.

Rispetto alle due ricerche, un dato in positivo da segnalare è quello dell'assenza di episodi di discriminazione dovuti al genere di appartenenza o all'orientamento sessuale dei lavoratori e lavoratrici sul set riscontrati dalla nostra indagine rispetto alla precedente (che segnalava invece cinque casi di questo tipo).

Si possono in definitiva rilevare tendenze in lieve miglioramento su alcuni fronti, pur in una cornice di sostanziale disparità, con una presenza femminile che fa fatica ad emergere, in un contesto che sembra spesso addirittura inconsapevole del problema.²³⁹

Dalla presenza dominante del fattore della forza fisica per dare una spiegazione alla disuguaglianza di genere nel settore, si comprende anche quanto sia difficile dare spiegazioni alla ridotta presenza femminile in ruoli creativi come la regia o la composizione musicale, ma anche in quei ruoli tecnici digitali come il montaggio.

Il problema della mancanza di donne sul mercato, che è stato rilevato dai rispondenti, si può mettere in relazione con i dati provenienti dalla formazione. Dall'analisi della Scuola Nazionale di Cinema e dei corsi finanziati dalla Regione Emilia-Romagna, si riscontra un'effettiva tendenziale idiosincrasia femminile verso l'ambito del suono, ma per quanto riguarda fotografia, regia, montaggio, o animazione la quota di studentesse non sembra dare una giustificazione ai numeri delle *crew list*. Sembra di poter ipotizzare che all'uscita da questi percorsi formativi qualcosa (o meglio qualcuna) si perda. Se ciò avvenga per causa propria o per causa dell'ambiente è difficile dirlo e tale questione esubera le ambizioni di tale lavoro.²⁴⁰ Resta però qualche dato di fatto. Il primo è che la mancanza di modelli fa rimanere indietro lo sviluppo, e meno donne ci sono a ricoprire determinate categorie meno donne avranno l'ambizione, il desiderio o l'idea di intraprendere certi percorsi professionali. Il secondo è che le abitudini sono difficili da scardinare, e vedere alcuni ruoli professionali automaticamente come "maschili" o "femminili" perpetua la condizione di segregazione che è stata da questa e altre ricerche delineata.

Si può inoltre riflettere sulla presenza di due anime che hanno il potere di cambiare questo stato di cose: le istituzioni politiche e l'industria. La diffusa postura di inerzia che viene trasmessa dalla indagine qualitativa di questo studio fa da contraltare agli affannosi tentativi

²³⁹ Si veda la figura 7 del capitolo 4.

²⁴⁰ Come si legge sul primo rapporto DEA "la disuguaglianza è simbiotica, ognuna delle cause alimenta l'altra creando un circolo vizioso". DEA-Donne e Audiovisivo, *Gap&Ciak. I divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva: lo stato dell'arte*, 2016, URL https://www.irpps.cnr.it/wp-content/uploads/2022/01/rapporto-GapCiak_definitivo.pdf, p 35.

da parte istituzionale di porre margini a questa situazione di disequilibrio.²⁴¹ È dunque auspicabile che da entrambe le parti si remi nella stessa direzione verso obiettivi realmente condivisi, il che porterebbe a risultati molto più consistenti e in minor tempo. Gli incentivi istituzionali arrivano infatti fino a un certo punto, ma se non interviene la sensibilità collettiva e un cambiamento profondo a livello culturale, la formula delle “quote rosa” anche nel cinema rimane monca.

Non si può infatti dimenticare in che contesto culturale vanno calati i dati che sono stati rilevati. Le statistiche ufficiali tratteggiano un quadro in cui allo svantaggio delle donne nel mercato del lavoro fa ancora da contraltare un sovraccarico tra le mura domestiche,²⁴² e in un settore come quello dell’audiovisivo il fatto che il lavoro di cura sia ancora prevalentemente svolto dalle donne deve essere tenuto doppiamente in considerazione. In un’indagine sull’occupazione femminile di questo tipo non bisogna infatti mai scordarsi la particolarità del lavoro di produzione di un’opera cinematografica e audiovisiva, che comporta periodici spostamenti e molte ore lavorative giornaliere durante le riprese.

A fianco dei pregiudizi rispetto ai ruoli tecnici, pur presenti, e alla mancanza di modelli femminili, pare opportuno non sottovalutare tali aspetti.²⁴³

²⁴¹ Tra le recenti iniziative istituzionali si può anche ricordare la creazione, a novembre 2021, dell’Osservatorio per la parità di genere del MiC, che “svolge compiti di consulenza e supporto nell’elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere negli ambiti di competenza del Ministero, individua e propone buone pratiche, promuove la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità.” (<https://www.beniculturali.it/osservatorio-per-la-parita-di-genere>)

²⁴² A luglio 2021 la Strategia Nazionale per la Parità di Genere riportava:

“La dimensione che descrive l’impiego del tempo, in particolar modo di quello non remunerato dedicato alle attività di cura della casa o della famiglia / degli altri (quali ad esempio figli, genitori, anziani, degenti) e alle attività sociali e ricreative, mostra l’Italia al 17° posto, con uno squilibrio significativo rispetto al tempo dedicato dalle donne a famiglia e casa rispetto agli uomini (l’Italia è ultima in Europa in questa categoria) e una situazione opposta per le attività di svago. Se è vero infatti che in tutta Europa la percentuale di donne coinvolte in attività di assistenza e cura non remunerata è sempre più alta di quella degli uomini, la situazione italiana è significativamente sbilanciata: considerando il divario di genere nella cura della casa, l’Italia è fanalino di coda in Europa con l’81% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini (in confronto con il 79%-34% in Europa ed il 74%-56% in Svezia).” URL https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf, p. 8.

²⁴³ Secondo le parole di Linda Laura Sabbadini: “C’è forte ricchezza di esperienza femminile in tutte le professioni, ma dall’altro lato questo è un paese che fa di tutto per bloccare la creatività femminile. I dati sono gravi. Con la pandemia siamo tornati sotto al 50% di occupazione femminile e al 30% nel Sud. Siamo molto sotto la media europea, penultimi prima della Grecia e nella fascia tra i 25 e i 34 anni siamo ultimi. Il paese penalizza le risorse femminili. Ci sono problemi nell’accesso al lavoro, nella permanenza e nello sviluppo delle carriere. Il lavoro viene interrotto alla nascita dei figli. Ma penalizzanti sono anche l’assistenza agli anziani e ai disabili che si scarica solo sulle spalle delle donne. Il sostegno alle famiglie non veniva considerato un investimento ma un costo da tagliare. Occorre un cambiamento nel paradigma dell’organizzazione del lavoro, che attualmente segue un approccio maschile che non facilita la creatività femminile perché privilegia la quantità sulla qualità”.

Paternò Cristiana, “Sbarigia a Visionarie: ‘Le donne devono stare dalla parte del fare’”, Cinecittànews, 28/01/2022, URL <https://news.cinecitta.com/IT/it-it/news/55/88745/sbarigia-a-visionarie-le-donne-devono-stare-dalla-parte-del-fare.aspx> (consultato il 03/06/2022).

Ilaria De Pascalis mette in luce come dalle interviste qualitative realizzate dalla ricerca DEA²⁴⁴ sia emersa la necessità di maggiori tutele sociali. La conciliazione tra lavoro e attività di cura familiare si rivela dunque un fattore problematico.²⁴⁵

A sostegno di quanto asserito sopra, la studiosa riporta:

Le intervistate si sono concentrate non tanto sull'esperienza della discriminazione (pure presente e ampiamente raccontata), quanto sulle possibili strategie volte a trasformare lo stato delle cose. Quasi tutte hanno infatti individuato nella fase della formazione ed educazione la prima necessità di uno scardinamento delle dinamiche culturali dominanti; e per formazione ed educazione non si fa tanto riferimento a quella provvista all'interno delle scuole professionalizzanti, quanto piuttosto nel sistema scolastico ed educativo in generale, a partire dai primi anni di età. [...]

Le formule delle "quote rosa", sia nel campo dei finanziamenti che della selezione delle professioniste, vengono ritenute spesso poco efficaci; possono essere utili se viste come strumento provocatorio, oppure se introdotte e supportate da sistemi di trasformazione culturale più profonda.²⁴⁶

Certamente si può notare come negli ultimi anni sia riscontrabile un particolare fermento in tal senso, con un'attenzione progressivamente più marcata a dare spazio alla componente femminile nell'industria dell'audiovisivo. Le numerose ricerche accademiche volte a fotografare la situazione occupazionale di uomini e donne nel settore, con il fine di misurarne le diseguglianze, l'ampia platea delle associazioni e reti di donne professioniste, l'incremento di lavoratrici che si è verificato negli ultimi anni, seppur molto lento, permette di intravedere un auspicabile orizzonte futuro in miglioramento. Il settore cinematografico e audiovisivo infatti, seppur segnato da un evidente gender gap, sembra mostrare dei segnali positivi. L'uragano del movimento #MeToo partito dagli Stati Uniti nel 2017, che ha unito moltissime donne in una protesta comune e ha dato voce a una realtà per molto tempo taciuta, è un indicatore di tale fermento.²⁴⁷ Ciò che si percepisce è una nuova consapevolezza al problema, che non cambia le cose ma può fare da volano a un cambiamento in positivo a favore di una maggiore uguaglianza.

²⁴⁴ Registrate su un campione di poco più di 50 persone attive nell'industria italiana, soprattutto donne appartenenti alle professioni creative.

²⁴⁵ De Pascalis Ilaria, "Il ruolo delle donne nell'industria dell'audiovisivo", in Buffoni L. (a cura di), op. cit., p. 264.

²⁴⁶ Ivi, p. 263.

²⁴⁷ Dopo cinque anni dallo scoppio del movimento, Women in Film ha condotto una ricerca per mantenere monitorato il fenomeno degli abusi sessuali nell'industria. Dai risultati emerge un miglioramento nella consapevolezza degli abusi sul luogo di lavoro, ma la maggior parte degli intervistati (il 69%) continua a testimoniare esperienze di abusi nei passati cinque anni. Gli intervistati erano 174 in tutto, di cui il 93,6% donne. Galuppo Mia, "#MeToo, 5 Years Later: Survey Reports Employees Still Experiencing Abuse, Harassment in Hollywood", 05/10/2022, The Hollywood Reporter, URL <https://www.hollywoodreporter.com/news/general-news/metoo-five-years-later-survey-1235233137/> (consultato il 09/10/2022).

Nel 2021, l'Oscar, la Palma d'Oro e il Leone d'Oro sono stati attribuiti a film diretti da donne.²⁴⁸ Queste vittorie proiettano un cono di luce sullo scorcio di realtà che è stato qui analizzato e alimentano la speranza che la nuova generazione di registe emergenti possa trovare sempre più spazio nell'industria. In tale spiraglio positivo verso il futuro è auspicabile un'accelerazione di passo dell'Italia, che rispetto al contesto internazionale risulta costantemente in ritardo.²⁴⁹ Come scrive Mariagrazia Fanchi, la questione dell'equità e dell'inclusività nei media si presenta oggi come un problema di tipo anche politico.²⁵⁰

Un maggior equilibrio di genere nell'industria cinematografica, così come nel mondo culturale in generale, in particolar modo considerando i ruoli creativi, è fondamentale per diffondere uno sguardo più inclusivo alla società intera e per rispecchiare e allo stesso tempo forgiare un'immagine del mondo che coinvolga tutte le diverse realtà esistenti.

²⁴⁸ Nello specifico: *Nomadland* di Chloé Zhao, *Titane* di Julia Ducournau, *L'événement* di Audrey Diwan.

²⁴⁹ Come dimostrano i risultati emersi dalla ricerca qualitativa di tale lavoro sulle misure a favore dell'occupazione femminile e della genitorialità in azienda, così come dalle classifiche ufficiali rispetto ai gender gap nazionali e dagli studi condotti in riferimento alla situazione lavorativa delle donne nel settore audiovisivo (crf. capitoli 1 e 4).

²⁵⁰ Fanchi Mariagrazia, Tibaldi Angela, Tarantino Matteo, "Equilibri ed equilibrismi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica audiovisiva italiana. 2017-2020", *8½ - Numeri, Visioni e Prospettive del Cinema Italiano*, n. 60, dicembre 2021, p. 68.

BIBLIOGRAFIA

ACLI Bologna (a cura di), *Occupabilità femminile: oltre l'occupazione. La voce delle imprese e delle donne. Un'indagine nell'area metropolitana bolognese*, Milano, Franco Angeli, 2019

Barca Flavia, “Le diseguaglianze di genere nei settori culturali e creativi. Una fotografia europea di stereotipi, buone pratiche e possibili strategie”, *Economia della Cultura*, fasc. 4, dicembre 2019, pp. 491-503

Benedini Melissa, *La situazione occupazionale delle donne nel settore della produzione cinematografica in Italia tra il 2015 e il 2020*, tesi di Laurea magistrale in Economia e marketing dei media audiovisivi, Università di Bologna, 2020, relatrice Prof.ssa Veronica Innocenti

Bimbi Franca (a cura di), *Differenze e diseguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2003, pp. 189-214

Blaskó Zsuzsa, Papadimitriou Eleni, Manca Anna Rita, “How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?”, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020

Bock Gisela, *Le donne nella storia europea*, Roma-Bari, Laterza, 2006

Buffoni Laura (a cura di), *We want cinema: sguardi di donne nel cinema italiano*, Venezia, Marsilio, 2018

Capecchi Saveria, *Identità di genere e media*, Roma, Carocci, 2006

Capecchi Saveria, *La comunicazione di genere. Prospettive teoriche e buone pratiche*, Roma, Carocci, 2018

Cardone Lucia, Marcheschi Elena, Simi Giulia (a cura di), *CINema oltre: donne e pratiche audiovisive in Italia*, Milano, Postmedia Srl, 2021

Cardone Lucia, Tognolotti Chiara (a cura di), *Imperfezioni: studi sulle donne nel cinema e nei media*, Pisa, ETS, 2016

Casalini Maria (a cura di), *Donne e cinema: immagini del femminile dal fascismo agli anni Settanta*, Roma, Viella, 2016, pp. 173-207

Corbetta Piergiorgio, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, il Mulino, 1999 (2° ed.)

Cucco Marco, Manzoli Giacomo (a cura di), *Il cinema di Stato. Finanziamento pubblico ed economia simbolica nel cinema italiano contemporaneo*, Bologna, il Mulino, 2017

Cucco Marco, *Economia del film. Industria, politiche, mercati*, Roma, Carocci, 2020

Curcio Anna (a cura di), *Introduzione ai femminismi*, Roma, Derive Approdi, 2019

- Decataldo Alessandra, Ruspini Elisabetta, *La ricerca di genere*, Roma, Carocci, 2014
- Eikhof Doris Ruth, “COVID-19, inclusion and workforce diversity in the cultural economy: What now, what next?”, *Cultural Trends*, vol. 29, n. 3, 2020, pp. 234-250
- Fanchi Mariagrazia, Tarantino Matteo, “Donne e reti creative nel cinema italiano (2004-2016)”, *Economia della Cultura*, fasc. 4, dicembre 2019, pp. 523-535
- Fanchi Mariagrazia, Tibaldi Angela, Tarantino Matteo, “Equilibri ed equilibrismi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica audiovisiva italiana. 2017-2020”, *8½ - Numeri, Visioni e Prospettive del Cinema Italiano*, n. 60, dicembre 2021, pp. 68-73
- Innocenti Veronica, Pescatore Guglielmo, *Le nuove forme della serialità televisiva*, Bologna, Archetipo Libri, 2008
- Jandelli Cristina, Cardone Lucia (a cura di), “Gesti silenziosi. Presenze femminili nel cinema muto italiano”, *Bianco & Nero*, n.570, maggio-agosto 2011, pp. 4-118
- Lane Christina, *Feminist Hollywood. From Born in Flames to Point Break*, Detroit, Wayne State University Press, 2000
- Li Vigni Ilaria, *Donne e potere di fare. Presenza e azione femminile di oggi e domani*, Milano, Franco Angeli, 2019
- Lussana Fiamma, *Il movimento femminista in Italia*, Roma, Carocci, 2012
- Maina Giovanna, Tognolotti Chiara, *Essere (almeno) due. Studi sulle donne nel cinema e nei media*, Pisa, ETS, 2018
- Marradi Alberto, *Tutti redigono questionari. Ma è davvero così facile?*, Milano, FrancoAngeli, 2019
- Missero Dalila, *Women, feminism and Italian cinema: archives from a film culture*, Edinburgh, Edinburgh University Press, 2022
- Pravadelli Veronica (a cura di), *Il cinema delle donne contemporaneo: tra scenari globali e contesti transnazionali*, Milano, Udine, Mimesis, 2018
- Scott Joan W., “Il genere: un'utile categoria di analisi storica”, in Di Cori Paola (a cura di), *Altre storie. La critica femminista alla storia*, Bologna, Clueb, 1997, pp. 307-347
- Trivelli Anita, *L'altra metà dello sguardo*, Roma, Bulzoni Editore, 1998
- Zappino Federico (a cura di), *Il genere tra neoliberalismo e neofondamentalismo*, Verona, Ombre Corte, 2016
- Zoboli Laura, Luciani Caterina (a cura di) *Il lavoro delle donne ai tempi del Covid: una battuta d'arresto e un'opportunità per il futuro*, Roma, Dike giuridica, 2021

SITOGRAFIA

Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la pre-produzione, la produzione di opere cinematografiche e audiovisive – articolo 26 della legge n. 220 del 2016– Anno 2022, URL https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/dlm_uploads/2022/02/Decreto-628-del-24.02.22_bando-selettivi-2022.pdf

Bando per il sostegno alla produzione di opere cinematografiche e audiovisive destinato ad imprese con sede in Emilia-Romagna - Anno 2020, URL <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2019/12/Testo-bando-1.pdf>

Bando per il sostegno alla produzione di opere cinematografiche e audiovisive destinato ad imprese con sede in Emilia-Romagna - Anno 2021, URL <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/01/Bando-Regionale.pdf>

Bando per il sostegno alla produzione di opere cinematografiche e audiovisive destinato ad imprese con sede in Emilia-Romagna - Anno 2022, URL <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/12/Bando-Reg-3.pdf>

Bando per il sostegno alla produzione di opere cinematografiche e audiovisive, realizzate da imprese nazionali, europee ed extraeuropee - Anno 2021, URL <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/01/Bando-Nazionale.pdf>

Bando per il sostegno alla produzione di opere cinematografiche e audiovisive, realizzate da imprese nazionali, europee ed extraeuropee - Anno 2022, URL <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/12/Bando-Naz.pdf>

Bando per il sostegno allo sviluppo di opere cinematografiche e audiovisive destinato ad imprese con sede in Emilia-Romagna – anno 2020, URL <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2019/12/Testo-bando-2.pdf>

Bando per il sostegno allo sviluppo di opere cinematografiche e audiovisive destinato ad imprese con sede in Emilia-Romagna – anno 2021, URL <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/01/Bando-sviluppo-1.pdf>

Bando per il sostegno allo sviluppo di opere cinematografiche e audiovisive destinato ad imprese con sede in Emilia-Romagna – anno 2022, URL <https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2022/01/Bando-sviluppo.pdf>

Capozucca Roberta, “Disuguaglianze di genere nel settore culturale e creativo”, 24/06/2021, URL <https://www.ilsole24ore.com/art/disuguaglianze-genere-settore-culturale-e-creativo-AEqehVS> (consultato il 01/10/2022)

Center for the Study of Women in Television and Film, *Boxed In: Women On Screen and Behind the Scenes on Broadcast and Streaming Television in 2020-21*, Martha M. Lauzen, 2021, URL https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2021/09/2020-21_Boxed_In_Report.pdf

Center for the Study of Women in Television and Film, *Indie Women: Behind-the-Scenes Employment of Women in U.S. Independent Film, 2021-22*, Martha M. Lauzen, 2022, URL <https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2022/09/2021-22-Indie-Women-Report-1.pdf>

Center for the Study of Women in Television and Film, *The Celluloid Ceiling in a Pandemic Year: Employment of Women on the Top U.S. Films of 2021*, Martha M. Lauzen, 2022, URL <https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2022/01/2021-Celluloid-Ceiling-Report.pdf>

Charlton Emma, “What is the gender gap and why is it important? Measuring progress for International Women’s Day”, 04/03/2022, URL <https://www.weforum.org/agenda/2022/03/international-womens-day-gender-gap-inequality/> (consultato il 13/06/2022)

Cistaro Mariangela, “Il welfare aziendale a supporto della genitorialità: un viaggio attraverso le esperienze italiane”, 15/06/2020, URL <https://www.secondowelfare.it/privati/aziende/il-welfare-aziendale-a-supporto-della-genitorialit-un-viaggio-attraverso-le-esperienze-italiane/>

DEA-Donne e Audiovisivo, *Gap&Ciak. I divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva: lo stato dell'arte*, Pietro Demurtas, Ilaria A. De Pascalis, Adele Menniti, Maura Misiti, novembre 2016, URL https://www.irpps.cnr.it/wp-content/uploads/2022/01/rapporto-GapCiak_definitivo.pdf

DEA-Donne e Audiovisivo, *Gap&Ciak 2. Secondo rapporto DEA. Donne nell'industria dell'audiovisivo*, Pietro Demurtas, Ilaria A. De Pascalis, Adele Menniti, Maura Misiti dicembre 2018, URL <https://it.readkong.com/page/gap-ciak-2-9535425>

DGCA – MiC, Università Cattolica del Sacro Cuore, CineAF, *Gender balance in Italian film crews*, settembre 2021, URL <https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/2022/03/GENDER-BALANCE-IN-ITALIAN-FILM-CREWS.pdf>

DGCA – MiC, Università Cattolica del Sacro Cuore, CineAF, *Gender balance in Italian film crews. Data and research policies*, settembre 2022, URL https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/2022/09/GENDER_EQUALITY_SITO_v4.pdf

Disposizioni applicative in materia di contributi automatici di cui agli articoli 23, 24 e 25 della legge 14 novembre 2016, n. 220, URL <https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/2021/11/DM-15-luglio-2021-rep-251-Contributi-automatici-signed.pdf>

Ely Robin, Thomas David, “Getting Serious About Diversity: Enough Already with the Business Case”, *Harvard Business Review*, novembre-dicembre 2020, URL <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case> (consultato il 01/09/2022)

“Equa, libera, inclusiva. Nasce il Piano metropolitano per l'Uguaglianza di Genere”, YouTube, URL <https://www.youtube.com/watch?v=gAnFseMLVJM>

European Audiovisual Observatory, *Female professionals in European film production*, Patrizia Simone, dicembre 2021, URL <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-december-2021/1680a4d30a>

European Audiovisual Observatory, *Female audiovisual professionals in European TV fiction production*, Marta Jiménez Pumares, luglio 2021, URL <https://rm.coe.int/female-audiovisual-professionals-july-2021/1680a38bd0>

European Audiovisual Observatory, *Female audiovisual professionals in European TV fiction production. 2020 figures*, Gilles Fontaine, marzo 2022, URL <https://rm.coe.int/female-audiovisual-professionals-in-european-tv-fiction-production-202/1680a626dc>

European Women's Audiovisual Network, *Where are the women directors? Report on gender equality for directors in the European film industry, 2006-2013, 2015*, URL https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf

Galuppo Mia, “#MeToo, 5 Years Later: Survey Reports Employees Still Experiencing Abuse, Harassment in Hollywood”, *The Hollywood Reporter*, 05/10/2022, URL <https://www.hollywoodreporter.com/news/general-news/metoo-five-years-later-survey-1235233137/> (consultato il 09/10/2022)

'Gap&Ciak. I divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva: lo stato dell'arte' Presentazione del 'Primo rapporto DEA', CNR, 21/11/2016, URL <https://www.cnr.it/it/nota-stampa/n-7149/gap-ciak-i-divari-di-genere-nel-lavoro-e-nell-industria-audiovisiva-lo-stato-dell-arte-presentazione-del-primo-rapporto-dea>

Giancipoli Danila, “Spettacolo, in aumento le professioniste e le manager”, 08/03/2022, URL <https://www.ilsole24ore.com/art/spettacolo-aumento-professioniste-e-manager-AEc3FZIB> (consultato il 15/09/2022)

<https://about.netflix.com/en/inclusion>

<https://about.netflix.com/en/news/our-progress-on-inclusion-2021-update>

<https://annenberglab.usc.edu/research/aii>

<http://cineaf.eu/>

<https://cinema.cultura.gov.it/cosa-facciamo/sostegni-economici/linee-di-sostegno/contributi-automatici/introduzione/>

<https://cinema.cultura.gov.it/cosa-facciamo/sostegni-economici/linee-di-sostegno/contributi-selettivi/introduzione/>

<https://cinema.cultura.gov.it/cosa-facciamo/sostegni-economici/linee-di-sostegno/contributi-selettivi/sviluppo-e-preproduzione/>

<https://cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/>

<https://cinema.emiliaromagnacultura.it/it/>

<https://cinema.emiliaromagnacultura.it/it/er-film-commission/chi-siamo/>

<https://cinema.emiliaromagnacultura.it/it/er-film-commission/location/>

<https://cinema.emiliaromagnacultura.it/it/er-film-commission/guida-alla-produzione/>

<https://cinema.emiliaromagnacultura.it/it/er-film-commission/produzioni-sostenute/>

<https://cinema.emiliaromagnacultura.it/tipologia-bando/bando-produzione/>

<https://cineuropa.org/it/dossiervideo/3372/395997/>

<https://cineuropa.org/it/dossiernewsdetail/3372/354464/>

<https://corsi.unibo.it/magistrale/Cinema>

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/demography/bloc-1b.html?lang=en>

<https://eige.europa.eu/>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>

<https://ricerca.unicatt.it/ricerca-progetti-in-corso-cineaf>

<https://sociale.regione.emilia-romagna.it/brevi/2019/novembre/bologna-50-anni-fa-il-primonido-d2019infanzia-nettuno-d2019oro-ad-adriana-lodi>

<https://statistica.regione.emilia-romagna.it/notizie/2021/rapporto-emergenza-covid-impatto-sulle-donne-2021-emilia-romagna>

<https://unric.org/it/agenda-2030/>

<https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

<https://valored.it/>

<https://valored.it/news/ue-verso-la-trasparenza-delle-retribuzioni-nelle-aziende/>

<https://wfpp.columbia.edu/>

<https://wifftitalia.it/chi-siamo/>

<https://winningwomeninstitute.org/>

<https://womeninfilm.org/>

<https://womenintvfilm.sdsu.edu/>

<https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?LANG=it&config=profilo>

<https://www.amleta.org/chi-siamo/>

<https://www.beniculturali.it/comunicato/21550>

https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Home/Archivio_news/Nasce_il_Piano_metropolitano_per_l_Uguaglianza_di_Genere

<https://www.emiliaromagnaosservatorioculturaecreativita.it/report/>

<https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20200227STO73519/divario-retributivo-di-genere-i-dati-e-le-statistiche-infografica>

<https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20210114IPR95617/strategia-per-la-parita-di-genere-2020-2025-reazione-e-contributo-del-pe>

<https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20220401IPR26532/divario-retributivo-di-genere-legge-ue-per-la-trasparenza-salariale>

<https://www.ewawomen.com/women-in-the-film-industry/>

<https://www.firstcisl.it/2021/02/pacchetto-famiglia-e-legge-di-bilancio-2021-volantino-e-approfondimento-first-cisl/>

<https://www.fondazioneesc.it/chi-siamo/>

<https://www.fondazioneesc.it/corsi-triennali/>

<https://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/formazione-per-cinema-e-spettacolo/cinema>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-di-maternitapaternita-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>

<https://www.irpps.cnr.it/dea-donne-e-audiovisivo/>

<https://www.itv.com/presscentre/press-packs/itv-publishes-diversity-acceleration-plan-report>

<https://www.itv.com/inclusion/articles/diversity-acceleration-plan-2021>

<https://www.kering.com/it/il-gruppo/kering-for-women/women-in-motion/premiare-le-donne-di-talento/>

<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Rapporto-biennale-sulla-situazione-del-personale-maschile-e-femminile-per-le-imprese-che-occupano-oltre-50-dipendenti.aspx>

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/fondo-a-sostegno-dell-impresa-femminile>

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/pnrr/piano>

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/pnrr/progetti-pnrr/pnrr-creazione-di-imprese-femminili>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/orientamento.aspx>

<https://www.mujiresnelcinema.it/>

https://www.repubblica.it/spettacoli/cinema/2016/04/27/news/donne_registe-138581714/

<https://www.scuolacinemabologna.it/chi-siamo/>

<https://www.wifti.net/>

INAPP, *Occupazione femminile e gender policies: un confronto internazionale*, marzo 2018, URL https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/615/INAPP_occupazione_femminile_gender_policies_confronto_internazionale.pdf?sequence=1

Jackson Angelique, “WIF Study Finds Women-Led Companies Receive Less Funding Than Male Counterparts”, *Variety*, 19/01/2022, URL <https://variety.com/2022/biz/entertainment-industry/women-in-film-hollywood-gender-pay-gap-1235156776/> (consultato il 20/08/2022)

“La Cultura che verrà | Osservatorio per la Parità di Genere”, YouTube, URL <https://www.youtube.com/watch?v=Tb-EdEW27gU>

“Laura Samani | Donne E Audiovisivo”, YouTube, URL <https://www.youtube.com/watch?v=TDuse13mhsw>

LEGGE 14 novembre 2016, n. 220 Disciplina del cinema e dell'audiovisivo, URL <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-11-14;220>

LEGGE REGIONALE 23 luglio 2014, n. 20 Norme in materia di cinema e audiovisivo, URL https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2022/04/LR_2014_20_v6.pdf

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, URL <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021-11-05;162>

Myers Vernā, “Inclusion Takes Root at Netflix: Our First Report”, 13/01/2021, URL <https://about.netflix.com/en/news/netflix-inclusion-report-2021> (consultato il 30/07/2022)

Paternò Cristiana, “Sbarigia a Visionarie: ‘Le donne devono stare dalla parte del fare’”, 28/01/2022, URL <https://news.cinecitta.com/IT/it-it/news/55/88745/sbarigia-a-visionarie-le-donne-devono-stare-dalla-parte-del-fare.aspx> (consultato il 03/06/2022)

“Programma regionale in materia di cinema e audiovisivo (L.R. 20/2014). Priorità e strategie di intervento per il triennio 2021-2023”, URL https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2021/01/APPROVAZIONE_Programma-regionale-in-materia-di-cinema-e-audiovisivo-ai-sensi-della-l.r.-n.-20-DEL_2021_37_v1.pdf

“Programma regionale in materia di cinema e audiovisivo (L.R. 20/2014). Priorità e strategie di intervento per il triennio 2018-2020”, URL https://cinema.emiliaromagnacultura.it/wp-content/uploads/2018/01/Programma-2018_2020.pdf

Rapporto APA sulla Produzione Audiovisiva Nazionale 2022, URL <https://www.apaonline.it/website/wp-content/uploads/2022/10/apa-associazione-produttori-audiovisivi-apa-presenta-il-4-rapporto-sulla-produzione-audiovisiva-nazionale-4-rapporto-sulla-produzione-audiovisiva-nazionale-1.pdf>

Solari Ilaria, “Le donne nell'industria del cinema e dell'audiovisivo ospiti a Elle Active! 2021”, 05/11/2021, URL <https://www.elle.com/it/magazine/women-in-society/g38163542/elle-active-2021-signore-schermi/> (consultato il 15/05/2022)

Strategia Nazionale per la Parità di Genere, luglio 2021, URL https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf

USC Annenberg Inclusion Initiative, *Inclusion in Netflix Original U.S. Scripted Series & Films*, Stacy L. Smith, Katherine Pieper, Marc Choueiti, Kevin Yao, Ariana Case, Karla Hernandez, Zoe Moore, febbraio 2021, URL <https://assets.uscannenberg.org/docs/aai-inclusion-netflix-study.pdf>

USC Annenberg Inclusion Initiative, *Inclusion in the Director's Chair: Analysis of Director Gender & Race/Ethnicity Across 1,500 Top Films from 2007 to 2021*, Stacy L. Smith, Katherine Pieper, Al-Baab Khan, febbraio 2022, URL <https://assets.uscannenberg.org/docs/aai-inclusion-directors-chair-2022.pdf>

Valutazione di impatto della Legge Cinema e Audiovisivo 2020, URL https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/dlm_uploads/2022/03/Valutazione-di-impatto-della-Legge-Cinema-e-Audiovisivo_Anno-2020_finale.pdf

“Venice Production Bridge 2021: Seminar on Gender Equality”, YouTube, URL <https://www.youtube.com/watch?v=ZCEGJRegWzA>

“Women still under-represented in the TV fiction industry in Europe”, European Audiovisual Observatory, 01/09/2021 URL https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/home/-/asset_publisher/wy5m8bRgOygg/content/women-still-under-represented-in-the-tv-fiction-industry-in-europe?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.obs.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fobservatoire%2Fhome%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_wy5m8bRgOygg%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D4 (consultato il 03/05/2022)

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, 30 marzo 2021, URL <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2022*, 13 luglio 2022, URL <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

Zambardino Bruno, “CINEMA – In transizione, tra sorprese e aspettative”, 10/08/2018, URL <https://www.symbola.net/approfondimento/cinema-in-transizione-tra-sorprese-e-aspettative/> (consultato il 20/09/2022)