



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

DIPARTIMENTO DELLE ARTI

CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN  
CINEMA, TELEVISIONE E PRODUZIONE MULTIMEDIALE

# LE DONNE ALL'INTERNO DELLA PRODUZIONE AUDIOVISIVA ITALIANA

Tesi di laurea magistrale in culture della produzione cinematografica

Relatore  
Prof. Marco Cucco

Presentata da  
Chiara Caccavale

Correlatore  
Prof. Claudio Bioni

---

III appello  
Anno Accademico 2023/2024

# INDICE

INTRODUZIONE.....	4
CAPITOLO 1. DONNE E LAVORO	
1.1 LE DONNE: SESSO E GENERE .....	7
1.2 DONNE E LAVORO IN ITALIA .....	9
CAPITOLO 2. IL LAVORO NELL’AUDIOVISIVO	
2.1 ANNO 2024.....	15
2.2 LA PRODUZIONE AUDIOVISIVA IN ITALIA .....	19
CAPITOLO 3. LE DONNE NEL LAVORO AUDIOVISIVO	
3.1 DONNE E MEDIA .....	24
3.2 IL CASO MeToo .....	30
3.3 DATI E INTERVENTI PER UNA MAGGIORE EQUITÀ .....	34
CAPITOLO 4. LE DONNE NELLE TROUPE AUDIOVISIVE: RUOLI E SPUNTI	
4.1 ATTRICI, AGENTI E CASTING DIRECTOR.....	40
4.2 REGISTE E AIUTOREGISTE .....	44
4.3 PRODUTTRICI.....	46
4.4 MONTATRICI.....	49
4.5 VISUAL EFFECTS .....	53
4.6 SEGRETARIE DI EDIZIONE.....	55
4.7 TRUCCATRICI E COSTUMISTE .....	58
4.8 INTIMACY COORDINATORS.....	60

4.9 FARE GRUPPO: MUJERES NEL CINEMA E WOMEN IN FILM, TV & MEDIA.....	64
CONCLUSIONI.....	67
RINGRAZIAMENTI.....	69
FONTI	
Bibliografia.....	70
Sitografia.....	72
Videografia.....	76
Interviste.....	76

## INTRODUZIONE

Il presente elaborato vuole trattare il tema della presenza delle donne dietro le quinte dell'industria cinematografica e audiovisiva, con un focus particolare sulla produzione italiana. Il testo si poggia sulle ricerche e le leggi già presenti, che hanno riconosciuto il problema della disparità e l'importanza di superarlo. Ad arricchire i dati e le interpretazioni scientifiche vi sono le interviste raccolte con professioniste del settore, di diversi ruoli, età e localizzazione geografiche.

La rilevanza del tema dell'elaborato riguarda la necessità di creare un ambiente in cui l'equa distribuzione dei ruoli tra i sessi venga data per scontata, tanto da non essere nemmeno più problematizzata. L'equità è necessaria in un'ottica per cui chi aspira a una determinata professione possa avere un modello di riferimento del proprio sesso, indipendentemente dal ruolo. Inoltre, è essenziale per combattere stereotipi e discriminazioni, purtroppo ancora correlate al tema delle donne nella società.

La struttura dell'elaborato prevede un primo capitolo introduttivo sulla condizione lavorativa delle donne in Italia, necessaria per descrivere il contesto generale in cui si muove una cittadina italiana quando si interfaccia al mondo del lavoro. Si affrontano i temi della maternità, della distribuzione diseguale tra i sessi del lavoro di cura, del *gender pay gap* e delle molestie sul lavoro.

Nel secondo capitolo si analizza il settore audiovisivo, con particolare attenzione alla filiera cinematografica e, per quanto riguarda la produzione, alla sua suddivisione in reparti e ruoli. La definizione del contesto in cui operano le intervistate è necessaria, poiché il cinema e l'audiovisivo stanno affrontando trasformazioni su più fronti. L'elaborato si concentra sul periodo 2024-2025, segnato dagli assestamenti legati ai nuovi utilizzi dell'intelligenza artificiale, dall'influenza crescente delle piattaforme sulle dinamiche del settore e dalle recenti modifiche alla legislazione italiana in materia di finanziamenti al cinema e all'audiovisivo.

Il terzo capitolo inizia con una breve analisi del ruolo dei media nella costruzione dell'immaginario femminile, approfondendo lo sguardo della spettatrice e l'evoluzione della presenza delle donne al cinema. L'importanza di questo approfondimento risiede nell'influenza che i media hanno nella percezione sociale dei ruoli di genere, condizionando desideri e aspettative delle donne. Nel momento in cui, nel racconto audiovisivo, si racconta un punto di vista femminile, più facilmente si può realizzare un superamento degli stereotipi, lasciando spazio a possibilità inedite che a loro volta possono influenzare le donne nelle loro vite e nella loro scelta di carriera. A seguire, si è scelto di trattare il fenomeno del MeToo per approfondire il tema delle molestie sul lavoro, che proprio in riferimento all'ambiente audiovisivo ha ottenuto rilevanza nell'ultimo decennio. Le dinamiche di controllo correlate al potere sono dinamiche che colpiscono in particolar modo le donne, una

risposta dell'industria a questo tema è stata quella del ruolo dell'*intimacy coordinator*.

Un quadro generale sulla situazione delle donne nell'industria e le risposte della legge alla loro scarsa presenza sono invece al centro della conclusione del capitolo, in cui si esaminano dati italiani ed europei e si elencano le principali riforme ai decreti attuate dall'industria italiana ed europea per incoraggiare la presenza delle donne nelle truppe cinematografiche, in particolar modo nel ruolo della regia.

Il quarto e ultimo capitolo è dedicato invece ad alcuni dei ruoli dove, per motivi culturali e storici, le donne hanno guadagnato una forte presenza, ma anche ruoli in cui si sta con pazienza cercando un equilibrio col sesso maschile. Le interviste rilasciate dalle professioniste, sul proprio lavoro e i temi toccati nell'elaborato, sono state utili nell'inquadrare la situazione odierna di chi affronta questo lavoro e possibili tracce da seguire per il futuro, considerando i cambiamenti che sono avvenuti e che stanno avvenendo a causa dell'intelligenza artificiale e con le piattaforme streaming. L'elaborato si conclude con la presentazione dei gruppi di riferimento italiani per le professioniste dell'audiovisivo, in quanto fare rete e sostenersi a vicenda è fondamentale in un mondo che si fonda profondamente sul lavoro di squadra.

L'impatto dei cambiamenti nell'industria è significativo non solo per le professioniste intervistate, ma anche per me e per molte delle mie colleghe e colleghi che aspirano a una carriera nel settore. La scelta di proseguire i miei studi universitari dopo la laurea triennale in Discipline dell'Arte, della Musica e dello Spettacolo nel novembre 2020 è, infatti, coincisa con una bella scoperta: quello che voglio fare "da grande". Mi sono ritrovata su un set e ho avuto accesso al sommerso che si nasconde dietro a un film, a un mondo fatto di compartizioni funzionali alla realizzazione di un'opera nella maniera più breve – ma allo stesso tempo migliore – possibile.

Al di fuori dell'industria, non è molto chiara la suddivisione dei compiti dietro la macchina da presa: regia e cast traspaiono di più, ogni tanto con la produzione e la musica. Come capita in diversi ambiti lavorativi, inoltre, il contributo delle donne è disomogeneo: a parte specifici ruoli, la loro presenza è inferiore a quella degli uomini. Come femminista e aspirante professionista dell'audiovisivo, è stato per me impossibile non notare questi elementi e ho colto volentieri l'opportunità di approfondirli e spiegarli: proprio in conclusione alla mia tesi triennale – sulla serie televisiva *Fleabag*, creata da Phoebe Waller-Bridge – ho dichiarato: «non escludo di proseguire con l'analisi del rapporto tra la cultura audiovisiva e il mondo femminile, con una particolare attenzione alle

artiste donne.»<sup>1</sup> Proseguendo i miei studi ho compreso quanto oltre alla componente artistica di personalità singole si celi il lavoro, l'impegno, la tecnica e la professionalità di più figure, ognuna delle quali di fondamentale utilità e importanza.

L'elaborato si propone di evidenziare, dunque, le dinamiche che pertengono il sesso femminile dietro le quinte dell'industria audiovisiva, intrecciando dati, legislazione e testimonianze per offrire una panoramica il più possibile completa e attuale. In un settore che sta affrontando forti cambiamenti, l'equa rappresentazione del sesso femminile dietro e davanti allo schermo è ancora un nodo da sciogliere, ma anche un obiettivo necessario per costruire un panorama lavorativo più equo, stimolante e rappresentativo della società contemporanea.

---

<sup>1</sup> CACCAVALE CHIARA, *Femmine, femminilità e femminismo in Fleabag*, Tesi di laurea triennale in Storia della Radio e della Televisione, Dipartimento delle arti dell'Università Alma Mater Studiorum di Bologna, Relatore Barra Luca, 2020, p. 38.

## CAPITOLO 1. DONNE E LAVORO

### 1.1 LE DONNE: SESSO E GENERE

L'analisi del ruolo delle donne all'interno del sistema produttivo audiovisivo pone delle problematiche di tipo politico e metodologico: sia nel definire se esistono o meno differenze tra i sessi all'interno dell'industria e in che modo, eventualmente, appianarle; sia per la «perdurante difficoltà ad acquisire, valutare e gestire le informazioni relative alla capacità delle imprese cinematografiche e audiovisive di supportare la parità di genere, sullo schermo e al di qua di esso»<sup>2</sup>, in maniera sostenuta e replicata nel corso del tempo.

Al fine di strutturare una esposizione panoramica sul tema che possa essere una fotografia del momento presente e delle sue possibili direzioni future, è utile dare definizione di come alcuni termini sono utilizzati in questo elaborato.

La difficoltà di analisi parte dal momento di raccolta dati, spesso fatto solo attraverso i nomi delle persone, che non è detto corrispondano al determinato sesso.<sup>3</sup> Per quanto possibile, il testo vuole basarsi esclusivamente sull'esperienza degli esseri umani di sesso femminile. Il sesso biologico è infatti il punto di partenza della differenza nella socializzazione<sup>4</sup> tra maschi e femmine, che porta alla costruzione sociale del genere, inteso come le caratteristiche che in un determinato tempo e in un determinato luogo vengono associate agli uomini e alle donne. Nella nostra contemporaneità il genere è come mai prima soggetto a riflessione accademica, in particolare come fenomeno identitario. Si evidenzia come per alcuni individui – in questo caso, i lavoratori e le lavoratrici – il sesso biologico non corrisponde necessariamente con la personale visione di sé stessi.

Il rapporto tra sesso femminile e lavoro è messo spesso a rischio per le discriminazioni che,

---

<sup>2</sup> cfr. FANCHI MARIAGRAZIA con la collaborazione di TIBALDI ANGELA e TARANTINO MATTEO, *Equilibri ed equilibrismi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica e audiovisiva italiana. (2017-2020)*, in rivista 8½, numero 60, dicembre 2021, p.68.

<sup>3</sup> *ivi*, p. 3. Il software Centric dell'Università Cattolica si basa sul nome proprio dichiarato. È possibile, tuttavia, che un nome possa calzare per entrambi i sessi, come “Andrea”; o che un nome straniero sia incorrettamente interpretato, come “Claude”; o che il nome non corrisponda al sesso per ragioni artistiche o, ancora, mediche.

<sup>4</sup> «Per 'socializzazione' si intende il complesso processo attraverso il quale l'individuo diventa un essere sociale, integrandosi in un gruppo sociale o in una comunità. Tale concetto sottolinea come lo sviluppo della personalità non sia determinato univocamente né da fattori genetici né da fattori ambientali, bensì dall'interscambio dinamico e contingente tra individuo e ambiente.» ENCICLOPEDIA TRECCANI, [www.treccani.it/enciclopedia/socializzazione\\_\(Enciclopedia-delle-scienze-sociali\)](http://www.treccani.it/enciclopedia/socializzazione_(Enciclopedia-delle-scienze-sociali)), consultato il 25 agosto 2024.

come in altri ambiti sociali, nascono dalla differente forza<sup>5</sup> e forma fisica rispetto al sesso maschile e dalla possibilità che la donna ha di rimanere incinta. Un'analisi che segua queste premesse non è necessariamente problematica<sup>6</sup>, ma specifica per quanto riguarda il contesto in cui sono calate le persone di sesso femminile. L'aspetto del genere torna utile, in ogni caso, per meglio interpretare alcuni dati sulle differenti posizioni lavorative assunte dagli uomini e dalle donne all'interno dei reparti audiovisivi.

---

<sup>5</sup> Si stima che le donne siano forti il 52% degli uomini nella parte superiore del corpo e il 66% in quella inferiore. La differenza sembra essere nelle fibre, più larghe negli uomini che hanno anche maggiore massa muscolare. Il dato è a ogni modo statistico e basato su differenze medie, dato che è presente una variabilità individuale e l'allenamento influenza in modo significativo la forza muscolare di entrambi i sessi. *cf.* MILLER, A.E.J., MACDOUGALL, J.D., TARNOPOLSKY, M.A. et al., Gender differences in strength and muscle fiber characteristics, *Europ. J. Appl. Physiol.* 66, 254–262, 1993, <https://doi.org/10.1007/BF00235103> consultato il 4 gennaio 2025.

<sup>6</sup> *ibidem*

## 1.2 DONNE E LAVORO IN ITALIA

Prima di sviluppare il tema delle donne all'interno del lavoro delle riprese audiovisive, è utile avere presente una panoramica informativa sull'occupazione femminile, in Italia in particolare.

La situazione presenta delle criticità importanti, sia per sé stessa sia se confrontata con il resto degli Stati dell'Unione Europea. Nel periodo finale del 2022 «il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni è stato, infatti, pari al 55 per cento, mentre il tasso di occupazione [femminile] medio UE è stato pari al 69,3 per cento», con una differenza dunque di quattordici punti percentuali<sup>7</sup> che pone l'Italia nel fanalino di coda rispetto a Paesi culturalmente ed economicamente affini, per una serie di ragioni che si evidenzieranno.

Nel mondo del lavoro del nostro Paese vi è una grossa differenza anche nel rapporto tra popolazione maschile e femminile: «le donne occupate, infatti, sono circa 9,5 milioni, laddove i maschi occupati sono circa 13 milioni»<sup>8</sup>. Per comprendere meglio questi numeri è utile fare riferimento ai dati Istat raccolti nello stesso periodo sulla demografica italiana, i quali indicano che «nelle classi di età più giovani (fino alla classe 35-39 anni) si registra una leggera prevalenza della componente maschile, si raggiunge l'equilibrio tra i sessi nella classe 40-44 e, progressivamente, si rileva una presenza sempre maggiore di donne a partire dalla classe 45-49 che esplose tra i grandi anziani», per cui su suolo italiano le donne rappresentano il 51,2% della popolazione residente, che, al 31 dicembre 2022, contava poco meno di 59 milioni di persone.<sup>9</sup>

La distanza tra le donne e il mondo del lavoro è data da ragioni culturali che sono, in ogni caso, trasversali alle diverse regioni del mondo, comprese quelle economicamente più avanzate. Negli Stati Uniti, dove vi è un tasso di disoccupazione del 4% (a differenza del 6,5% italiano<sup>10</sup>), lavora il

---

<sup>7</sup> CAMERA DEI DEPUTATI, *Le politiche pubbliche italiane, l'occupazione femminile: dossier*, numero 4, dicembre 2023, Servizio Studi Dipartimento Lavoro, p. 1.

<sup>8</sup> *ibidem*

<sup>9</sup> ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA, *Censimenti Permanenti Popolazione e Abitazioni, Popolazione residente e dinamica demografica anno 2022*, 18 dicembre 2023, p.4.

<sup>10</sup> TUCCI CLAUDIO, Occupazione, record a luglio: +56mila e tasso di disoccupazione al 6,5%, *Il sole 24 ore*, 30 agosto 2024, [www.ilsole24ore.com/art/lavoro-istat-luglio-tasso-disoccupazione-scende-65percento-AFbCPDcD](http://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-istat-luglio-tasso-disoccupazione-scende-65percento-AFbCPDcD) consultato il 4 novembre 2024.

62% delle donne.<sup>11</sup> Le differenziazioni culturali partono da un momento di specifica importanza: «una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito dalla maternità.»<sup>12</sup>

Portare a termine una gravidanza e seguire un essere umano nei primi anni della vita è un compito considerevole, che va ad aggiungersi ai minimi doveri per condurre una vita sana: pulizia, ordine e alimentazione. Là dove, in un’abitazione, si convive in più persone, può capitare che questi compiti vengano svolti per tutti da una sola. Questo impegno prende il nome di lavoro domestico, o lavoro di cura. Non è il luogo opportuno per discutere il valore economico di questo compito, che in ogni caso non trova quasi mai retribuzione all’interno delle organizzazioni sociali, ma ulteriori dati segnalano quanto questi impegni gravino sul sesso femminile. Secondo uno studio del 2018 in Italia sono le donne a occuparsi del 74% del lavoro di cura e a svolgere 5 ore e 5 minuti giornaliere di lavoro non retribuito di assistenza, a fronte di un’ora e 48 minuti impiegati dagli uomini. Si stima, in base all’andamento degli ultimi vent’anni, che l’uguaglianza di genere nel lavoro non retribuito di assistenza e cura potrà realizzarsi solo nel 2066.<sup>13</sup> La specificità della situazione italiana è legata a ragioni culturali ma anche a un’inefficiente legislazione governativa sul tema. L’Italia in Europa è il Paese più vecchio, «al 1° gennaio 2024 la popolazione residente presenta un’età media di 46,6 anni [...] La popolazione ultrasessantacinquenne [...] costituisce il 24,3% della popolazione totale, contro il 24% dell’anno precedente.»<sup>14</sup> Di conseguenza la sensibilità sulle donne e il lavoro è diversa, con un sempre maggiore peso delle necessità di cura per quanto riguarda gli anziani e le anziane: ci sono più ultraottantenni che bambini sotto i 10 anni.<sup>15</sup> Un quadro che rende più comprensibile come mai l’Italia sia indietro rispetto alla spesa per la famiglia e per l’infanzia, con meno del 2% del PIL rispetto al 2,5% di media europea (al primo posto la Danimarca con circa il doppio dell’Italia).<sup>16</sup>

---

<sup>11</sup> REDAZIONE ECONOMIA, La (piena) occupazione negli Usa: il tasso vicino al 4% e il boom dei posti nella cura alla persona, Corriere della sera, 6 luglio 2024, [www.corriere.it/economia/lavoro/24\\_luglio\\_06/la-piena-occupazione-negli-usa-il-tasso-vicino-al-4-e-il-boom-dei-posti-nella-cura-alla-persona-49db2894-b332-4a8d-8e8f-5f6704d09xlk.shtml](http://www.corriere.it/economia/lavoro/24_luglio_06/la-piena-occupazione-negli-usa-il-tasso-vicino-al-4-e-il-boom-dei-posti-nella-cura-alla-persona-49db2894-b332-4a8d-8e8f-5f6704d09xlk.shtml) consultato il 4 novembre 2024.

<sup>12</sup> CAMERA DEI DEPUTATI, p.3.

<sup>13</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Prospettive occupazionali e qualità del lavoro di assistenza e cura in Italia*, 2018, p. 2.

<sup>14</sup> ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA, *Indicatori demografici anno 2023*, 29 marzo 2024, p. 8.

<sup>15</sup> *ibidem*

<sup>16</sup> OPENPOLIS, Le agevolazioni per le famiglie in Unione europea, 8 marzo 2021, [www.openpolis.it/le-agevolazioni-per-le-famiglie-in-unione-europea/](http://www.openpolis.it/le-agevolazioni-per-le-famiglie-in-unione-europea/) consultato il 14 dicembre 2024.

A livello dell'immaginario collettivo una rigida suddivisione dei compiti tra uomini e donne, con i maschi "al lavoro" e le femmine "casalinghe", è indissolubilmente legata agli anni Cinquanta.<sup>17</sup> Il femminismo di seconda ondata<sup>18</sup>, insieme a specifiche leggi<sup>19</sup>, ha contribuito a parificare a quella dell'uomo la dignità della donna, che ha eguale diritto di perseguire le proprie personali ambizioni. D'altro canto, non essendo il lavoro domestico retribuito, per il mantenimento di una famiglia il duplice stipendio è una vera e propria necessità. Gli stipendi italiani, nonostante intensi processi inflazionistici, sono fermi da più di tre decenni, con una crescita dell'1% dei salari a fronte del 32,5% degli altri Paesi interni all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico.<sup>20</sup> Dopo il 2020, anno della pandemia, gli stipendi sono addirittura diminuiti, differentemente dagli altri Stati europei.<sup>21</sup> Restando anche fondamentale il contributo domestico non stupisce che, per conciliare il tempo del lavoro con quello di cura, siano principalmente le donne a firmare contratti di tipo *part-time*: il 49% delle donne occupate, contro il 26,2% degli uomini occupati<sup>22</sup>. Proprio il *part-time* è una parziale spiegazione al tema del *gender pay gap*, ossia della minore retribuzione femminile rispetto a quella maschile. Nel settore pubblico, infatti, l'Italia ha una differenza nella retribuzione oraria lorda il 5% più alta per gli uomini (risultato inferiore rispetto la media europea) ma una differenza nella retribuzione annuale che arriva al 46% (risultato superiore rispetto a quello europeo). Nel settore privato, invece, la retribuzione media annua nel 2022 è stata di 26.227 euro per gli uomini mentre di 18.305 euro per le donne, con una differenza di 7922 euro. Come obiettivo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, si vuole ridurre il *gender pay gap* nel settore

---

<sup>17</sup> Durante la Seconda Guerra Mondiale si è assistito all'impiego di molte donne americane nella forza lavoro, data la coscrizione militare obbligatoria maschile. In seguito, come tentativo di controllo sull'autonomia e sui nuovi desideri delle donne (nati da questa forzata indipendenza) il mondo audiovisivo, e in particolare quello pubblicitario, si è occupato di ritrarre più volte la donna come appartenente al focolare domestico e al contempo oggetto dello sguardo sessuale maschile. *cf.* HARTMANN S., *The Home Front and Beyond*, Twayne Publishers, 1982.

<sup>18</sup> I movimenti femministi sono storicamente suddivisi in ondate, a seconda del contesto e degli specifici obiettivi evidenziati da chi ne ha fatto parte. La prima, nei primi decenni del Novecento, ha riguardato l'acquisizione del diritto delle donne al voto e all'istruzione: la seconda, sviluppatosi negli anni Sessanta, nasce da spinte simili a quelle dei movimenti operai e studenteschi, concentrandosi sulle ragioni sociali alla base della discriminazione sessuale e proprio sul legame tra le donne e il lavoro.

<sup>19</sup> Leggi importanti a favore della soggettività femminile sono state quelle sul divorzio (1970), aborto (1978) e sullo stupro come reato contro la persona e non contro la morale (1996).

<sup>20</sup> FADDA SEBASTIANO, *Rapporto Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche 2023: Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*, relazione a Palazzo Montecitorio, 14 dicembre 2023, p. 9.

<sup>21</sup> *ivi*, p. 8.

<sup>22</sup> ESPOSITO MONICA (a cura di), *Gender Policies Report 2022*, dicembre 2022, p. 24.

privato dal 17% al 10%.<sup>23</sup> Oltre che una maggiore condivisione tra i sessi del lavoro di cura, percorsi come il lavoro da remoto sembrano essere venuti incontro alle esigenze delle donne, con un'accelerazione dovuta alla pandemia che però sembra essersi arrestata e che in ogni caso vede il nostro Paese indietro rispetto agli altri Paesi europei maggiormente sviluppati.<sup>24</sup>

Altro tema importante in merito all'occupazione femminile è quello dell'ingresso delle giovani nel mondo del lavoro, difficoltoso nonostante siano in maggioranza tra le persone laureate e presentino anche, in media, valutazioni migliori.<sup>25</sup> Un focus particolare è quello sulle lauree STEM, un campo dove le donne si iscrivono in minoranza ma in cui, nonostante risultati migliori, hanno minore accesso e stipendio una volta inserite nel mondo del lavoro.<sup>26</sup> L'ambiente del cinema e dell'audiovisivo, come si vedrà successivamente, non ha un accesso lineare per cui sono necessarie lauree specifiche, ma per alcune professioni – come quella del montaggio, della *digital composition* o della produzione – una conoscenza approfondita della tecnologia è un requisito importante, soprattutto in un contesto che sta rapidamente cambiando con lo sviluppo dell'intelligenza artificiale.

Questi dati segnalano come, nonostante i molteplici passi avanti, siano ancora presenti discriminazioni ai danni del sesso femminile. Per esempio, nonostante il calo delle nascite<sup>27</sup> sia, nel nostro Paese, altamente problematico alla luce del futuro sistema lavorativo e pensionistico, le donne in età fertile possono ritrovarsi discriminate per via del costo che le aziende affronterebbero nel momento di un'eventuale maternità. La legge italiana tutela la maternità delle donne e proibisce la discriminazione per sesso ed età nel momento di assunzione, eppure sono ancora presenti segnalazioni di richieste a svantaggio del sesso femminile in fase di candidatura, colloquio e contrattuale.<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> CAMERA DEI DEPUTATI, p. 8.

<sup>24</sup> FADDA S., p. 12.

<sup>25</sup> *cf.* ALMALAUREA, *Focus Gender Gap 2023*, 2023

<sup>26</sup> *cf.* FREGONARA GIANNA, RIVA ORSOLA, *Nelle lauree scientifiche c'è (ancora) un caso donne. Prendono i voti più alti ma guadagneranno meno*, Corriere della Sera, 24 ottobre 2024, [www.corriere.it/sette/24\\_ottobre\\_24/nelle-lauree-scientifiche-c-e-ancora-un-caso-donne-prendono-i-voti-piu-alti-ma-guadagneranno-meno-3fbd7029-a522-477a-bb62-3476a4102x1k.shtml?refresh\\_ce](http://www.corriere.it/sette/24_ottobre_24/nelle-lauree-scientifiche-c-e-ancora-un-caso-donne-prendono-i-voti-piu-alti-ma-guadagneranno-meno-3fbd7029-a522-477a-bb62-3476a4102x1k.shtml?refresh_ce) consultato il 28 dicembre 2024. Le materie STEM sono quelle di stampo scientifico: l'acronimo sta per *science, technology, engineering e mathematics*.

<sup>27</sup> ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

<sup>28</sup> Su un campione intervistato di 1.053 donne di età compresa tra i 18 e i 65 anni nel periodo tra gennaio e ottobre 2022, il 71% dichiara di avere incontrato, in fase di candidatura, annunci destinati solo agli uomini. Il 38% dichiara di avere incontrato annunci destinati a donne “di bella presenza”, richiesta che si rifà a un'altra caratteristica di genere associata al sesso femminile, ossia l'importanza dell'aspetto fisico. In fase di colloquio, il 56% ha ricevuto domande sullo stato matrimoniale, mentre il 55% sulla cura e la salute dei figli. In fase contrattuale, il 68% ha dichiarato di avere ricevuto un'offerta di stipendio più bassa rispetto ai colleghi uomini. JOBIRI, *Osservatorio Jobiri sugli ostacoli e le discriminazioni contro le donne nella ricerca lavoro*, 2023, p. 16.

Un modo per contrastare questi comportamenti, almeno nella fase iniziale, potrebbe essere quello del *blind hiring* o *blind recruitment*, “assunzioni al buio”, per cui le risorse umane ricevono curriculum da cui vengono tolte informazioni in merito all’età, il sesso e l’etnia dei candidati. È stato riscontrato che questa tecnica, laddove sono presenti dei *bias* nella selezione del personale, aiuta a promuovere alla fase successiva molte più donne, persone di età più avanzata e persone nere.<sup>29</sup>

Un ulteriore sistema di tutela del lavoro femminile e della promozione dei talenti femminili, al di là dei bias sociali, sono le “quote rosa”<sup>30</sup>. Le “quote rosa”, a parità di competenze, inviterebbero a selezionare la candidata in vista di un’equità di personale tra i sessi. In Italia sono regolamentate dalla legge Golfo-Mosca del 2011, per cui il sesso meno rappresentato nei consigli d’amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in borsa e delle società di controllo pubblico abbia almeno il 20% degli eletti, che sono diventati il 30% nel 2014 e, con l’inizio del 2020, il 40% per i consigli d’amministrazione e i collegi sindacali delle società quotate. Fuori dalla legge restano molte aziende, che hanno fatto una maggiore fatica a raggiungere simili risultati d’equità negli anni successivi alla legge.<sup>31</sup> Una regolamentazione delle quote è previsto anche nel sistema elettorale, con un massimo di 60% di candidati dello stesso sesso nelle liste elettorali, sia di camera sia di senato<sup>32</sup>. Il sistema delle quote rosa viene spesso criticato per il fatto che dà plateale “vantaggio”: quello che è necessario realizzare è come il “vantaggio” opposto sia, invece, automatico e sottostimato in una

---

<sup>29</sup> FATH SEAN, *When Blind Hiring Advances DEI — and When It Doesn't*, Harvard Business Review, 1° giugno 2023, <https://hbr.org/2023/06/when-blind-hiring-advances-dei-and-when-it-doesnt> consultato il 3 ottobre 2024.

<sup>30</sup> Si noti che il termine “quote rosa” fa riferimento a una caratteristica di genere, e non sessuale. Il colore rosa è associato alla femminilità per una mera questione culturale: questa associazione, del tutto arbitraria, viene ampiamente utilizzata nel commercio e nell’immaginario collettivo. Il termine non ha un corrispettivo nella lingua inglese, che invece utilizza il “pink” nel termine “pink tax”: in breve, la differenza di prezzo tra i prodotti pensati specificamente per le donne rispetto agli altri. Questi prodotti prendono spesso il colore rosa sempre per una questione culturale, mentre invece la quota di donne che lavora ha, di per sé, poco da spartire con il colore. L’equivalente maschile, il blu, non ha invece una connotazione di genere ugualmente forte. Il termine “quota blu” viene utilizzato per gli ambienti a maggioranza femminile, come quello delle scuole dell’infanzia e dell’istruzione di primo e secondo grado. La maggioranza di personale femminile in questi ambienti è presto spiegata dalla maggiore familiarità femminile con il lavoro di cura e di contatto con i/le bambini/e e i/le ragazze.

<sup>31</sup> *cf.* OPENPOLIS, *Come funzionano le quote rosa nelle società quotate e a controllo pubblico*, 29 giugno 2020, [www.openpolis.it/parole/come-funzionano-le-quote-rosa-nelle-societa-quotate-e-a-controllo-pubblico/](http://www.openpolis.it/parole/come-funzionano-le-quote-rosa-nelle-societa-quotate-e-a-controllo-pubblico/) consultato il 28 dicembre 2024.

<sup>32</sup> *cf.* OPENPOLIS, *Come funzionano le quote di genere nelle elezioni legislative dei paesi Ue*, 22 febbraio 2021, [www.openpolis.it/parole/come-funzionano-le-quote-di-genere-nelle-elezioni-legislative-dei-paesi-ue/](http://www.openpolis.it/parole/come-funzionano-le-quote-di-genere-nelle-elezioni-legislative-dei-paesi-ue/) consultato il 28 dicembre 2024.

società dove il gap tra maschi e femmine è importante, e non per questioni di merito ma di discriminazione.<sup>33</sup>

Ultimo ma non ultimo argomento riguardo il lavoro esercitato dalle donne, come più in generale il ruolo delle donne nella società, è quello delle molestie a sfondo sessuale. Esse possono caratterizzarsi nell'approccio fisico non richiesto, più o meno invadente, e nella richiesta di prestazioni sessuali in cambio di vantaggi legati all'ambiente lavorativo. L'Istat ha riscontrato, con una rilevazione risalente al 2022-2023, «che il 13,5% delle donne di 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita (soprattutto le più giovani di 15-24 anni, 21,2%)»<sup>34</sup>.

I temi della discriminazione, del *gender pay gap*, delle differenze occupazionali e dei cambiamenti nel mondo del lavoro verranno ripresi e analizzati anche in riferimento all'ambito dell'audiovisivo.

---

<sup>33</sup> cfr. ESPOSITO FEDERICA e MONTINARI NATALIA, *Se ti è chiaro il divario di genere, apprezzzi le quote*, lavoce.info, 8 marzo 2024, <https://lavoce.info/archives/104014/se-ti-e-chiaro-il-divario-di-genere-apprezzi-le-quote/> consultato il 28 dicembre 2024.

<sup>34</sup> ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA, *Le molestie, vittime e contesto. Anno 2022-2023. Soprattutto donne le vittime di molestie a sfondo sessuale sul lavoro*, 1° luglio 2024, p. 1.

## CAPITOLO 2. IL LAVORO NELL'AUDIOVISIVO

### 2.1 ANNO 2024

L'anno 2024 è stato un anno particolare per il settore audiovisivo, in particolare quello cinematografico, sia nel contesto statunitense che italiano. In questo elaborato sono presenti diversi confronti tra il contesto italiano e quello statunitense data l'importanza storica, culturale ed economica che caratterizza da sempre gli USA nel settore. Gli scioperi americani del 2023, uno del sindacato degli sceneggiatori (*Writer Guild of America*, WGA) e uno del sindacato degli attori (*Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists*, SAG-AFTRA), motivati da paghe sempre più basse nonostante le alte visualizzazioni date dalle piattaforme digitali, e dagli svantaggiosi utilizzi dell'intelligenza artificiale per le categorie<sup>35,36</sup>, hanno avuto uno strascico che rallenta tutt'ora la produzione di contenuti.<sup>37</sup>

L'Italia avrebbe potuto approfittare di questo vuoto per promuovere i propri contenuti cinematografici e di serialità televisiva all'interno del Paese: secondo i dati di ANICA<sup>38</sup>, infatti, la quota di mercato delle produzioni italiane si attesta attorno al 25% degli spettatori e delle spettatrici sia in termini di incassi che di presenze, mentre quella statunitense è attorno al 55%.<sup>39</sup> Una spinta avrebbe fatto comodo anche per la fruizione all'estero dei contenuti italiani, progressivamente aumentata nell'ultimo decennio, in conseguenza all'ingresso sul mercato italiano di player globali delle

---

<sup>35</sup> Sulle motivazioni dello sciopero degli sceneggiatori e delle sceneggiatrici si rimanda a BARNES BROOKS, KOBLIN JOHN, *Hollywood Writers Go on Strike, Halting Production* in *The New York Times*, 2 maggio 2023, [www.nytimes.com/2023/05/01/business/media/hollywood-writers-strike.html](http://www.nytimes.com/2023/05/01/business/media/hollywood-writers-strike.html) consultato il 4 ottobre 2024.

<sup>36</sup> Sulle motivazioni dello sciopero degli attori e delle attrici si rimanda a STEVENS MATT, *What to Know About the Actors' Strike* in *The New York Times*, 24 settembre 2023, [www.nytimes.com/article/actors-strike-why.html](http://www.nytimes.com/article/actors-strike-why.html) consultato il 4 ottobre 2024.

<sup>37</sup> "La disoccupazione nel cinema e della TV negli Stati Uniti era al 12.5% in agosto [2024], ma molti pensano che questi numeri siano più alti, siccome molti lavoratori del cinema non richiedono benefit di disoccupazione perché non sono eleggibili o perché hanno esaurito questi benefit dopo mesi di disoccupazione. Il numero totale di produzioni USA durante il secondo quarto [da maggio ad agosto] del 2024 era il 40% in meno rispetto allo stesso periodo nel 2022." trad. di MORRIS REGAN, *Hollywood's big boom has gone bust* in *BBC News*, 28 settembre 2024, [www.bbc.com/news/articles/cj6er83ene6o](http://www.bbc.com/news/articles/cj6er83ene6o) consultato il 4 ottobre 2024.

<sup>38</sup> Il termine è un acronimo di Associazione nazionale industrie cinematografiche audiovisive e digitali, un'associazione confindustriale fondata il 10 luglio 1944.

<sup>39</sup> CINETEL, *Il cinema in sala nel 2023. I dati del box office*, conferenza stampa a Roma, 10 gennaio 2024, p.2.

piattaforme video OTT' svod e a un conseguente aumento della domanda di titoli<sup>40</sup>, grazie all'incremento delle coproduzioni internazionali, allo sviluppo della distribuzione internazionale e all'ingresso di capitali internazionale nel settore della produzione e della distribuzione.<sup>41</sup>

I lavoratori e le lavoratrici delle troupe cinematografiche stanno invece affrontando, in parallelo agli Stati Uniti, un periodo di crisi dovuto a una serie di fattori, tra cui quello legislativo. Dietro alla realizzazione di un'opera cinematografica si sono strutturati, nel mondo, diversi tipi di finanziamento. Il modello italiano o in generale europeo, a differenza di quello statunitense o indiano, accede a fondi di tipo pubblico. Un importante incentivo per la produzione estera in Italia, ma anche per quella autoctona<sup>42</sup>, è quello del *tax credit* (credito d'imposta), che «consente di compensare i debiti fiscali (Ires, Irap, Irpef, Iva, contributi previdenziali e assicurativi) con il credito maturato a seguito di un investimento nel settore cinematografico.»<sup>43</sup> La regolamentazione sul *tax credit*, come in generale i bandi dei finanziamenti statali, è gestita dal Ministero della Cultura. Il governo Meloni, in carica dal 2022 e con ministro della Cultura Gennaro Sangiuliano (fino alle dimissioni a settembre 2024), ha annunciato ulteriori modifiche alla legge Franceschini<sup>44</sup> che tuttavia, oltre a essere state

---

<sup>40</sup> Le piattaforme OTT (*over the top*) sono le piattaforme, svincolate dalle infrastrutture di internet, che si servono della rete per vendere i propri servizi. Le piattaforme audiovisive si dividono in svod, tvod e avod. Le prime, sono le *subscription video on demand*. Netflix arriva in Italia il 22 ottobre 2015, Prime Video esce globalmente a dicembre 2016, Disney+ il 24 marzo 2020. Si segnala che il mondo delle piattaforme sta mutando: sia Netflix sia Disney sia Prime hanno reinserito elementi pubblicitari, tipico delle piattaforme *avod* (advertising-based), mentre alcuni contenuti di Prime Video sono accessibili previo ulteriore acquisto, come le piattaforme *tvod* (transactional). Le piattaforme hanno assistito, durante gli anni di *lockdown* dovuti alla pandemia, a un aumento sostanzioso di iscritti e dunque si è riscontrato un aumento della domanda di titoli. *cfr.* ASSOCIAZIONE PRODUTTORI AUDIOVISIVI, 6° *Rapporto sulla Produzione Audiovisiva Nazionale*, 2024, p.6

<sup>41</sup> All'interno del Mercato Internazionale Audiovisivo 2023 si sono illustrati dati sulla circolazione e valore economico delle serie e film italiani sui mercati esteri. Si è riscontrato come la commistione di questi elementi abbia fatto «da volano alla crescita dei volumi di produzione e alla circolazione estera delle opere nazionali», ma anche che l' *cfr.* ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE AUDIOVISIVE E DIGITALI, ASSOCIAZIONE PRODUTTORI AUDIOVISIVI, *Le serie e i film italiani sui mercati esteri: circolazione e valore economico*, 2023, p. 15, p. 19.

<sup>42</sup> Secondo ANICA esistono 9.000 imprese nel settore audiovisivo. Una definizione di cinema indipendente nel sistema di finanziamenti italiano non è univoca, si possono considerare come tali quelle produzioni che restano fuori dal circuito di distribuzione *mainstream* e dal maggior flusso di finanziamenti e incassi.

<sup>43</sup> CUCCO MARCO, *Economia del film. Industria, politiche, mercati*, 2020, Carocci, Roma, pp. 202-203. Allo stesso testo si rimanda per tutte le informazioni economiche sulla produzione e distribuzione cinematografica.

<sup>44</sup> Legge 14 novembre 2016, n. 220. Con il decreto legislativo n.28 del 2024, detto "decreto Urbani", è la regolamentazione che più ha stabilito nuove regole per il finanziamento pubblico al cinema, a pari passo con la digitalizzazione, con la socializzazione data dalla rete e con l'andamento europeo sugli incentivi fiscali alle industrie culturali.

diffuse in ritardo<sup>45</sup>, hanno lasciato ampiamente scontenti i lavoratori e le lavoratrici del settore. I cambiamenti delle normative sono stati motivati dal fatto che, delle opere prodotte in Italia grazie ai finanziamenti, quasi la metà non abbia distribuzione nei cinema: 598 su 1354 opere tra il 2019 e il 2023.<sup>46</sup> Le nuove modifiche dividono in tre categorie i progetti: quelli sopra 3,5 milioni di euro, quelli tra il milione e mezzo e i 3,5 milioni, quelli sotto.<sup>47</sup> I finanziamenti di tipo automatico sono concessi a chi può coprire privatamente il 40% del proprio budget e a chi ha già un accordo vincolante con una delle prime venti società di distribuzione italiane. Anche se per i film più piccoli può bastare un contratto di distribuzione televisiva o su una piattaforma streaming, entrambe le richieste sono penalizzanti nei confronti delle case di produzione più piccole.<sup>48</sup> Per quest'ultime, i fondi di tipo selettivo, ossia determinati da apposite commissioni, assumono maggiore importanza. Ha suscitato polemica il fatto che corsia preferenziale per questi fondi sia destinata a storie con «personaggi, avvenimenti e luoghi rappresentativi dell'identità nazionale e della varietà culturale delle diverse tradizioni e storie dell'Italia» per «valorizzare, promuovere e diffondere l'identità culturale della Nazione».<sup>49</sup> Il ministro Alessandro Giuli, subentrato nel settembre 2024, ha confermato di voler proseguire sulla linea legislativa del predecessore, modificando solo i membri di questa commissione. Alcune delle case di produzione più piccole hanno scelto di unirsi e fare ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio, che ha riconosciuto come valida l'istanza e richiesto modifiche entro il 4 marzo 2025.<sup>50</sup>

---

<sup>45</sup> SANTARPIA VALENTINA, *Cinema, migliaia di lavoratori sull'orlo del collasso: il 4 giugno protesta a Roma*, Corriere della Sera, 30 maggio 2024, [www.corriere.it/economia/aziende/24\\_maggio\\_30/cinema-migliaia-di-lavoratori-sull-orlo-del-collasso-il-4-giugno-protesta-a-roma-0fd296b2-15e1-4f4b-867b-0bfc61b92x1k.shtml](http://www.corriere.it/economia/aziende/24_maggio_30/cinema-migliaia-di-lavoratori-sull-orlo-del-collasso-il-4-giugno-protesta-a-roma-0fd296b2-15e1-4f4b-867b-0bfc61b92x1k.shtml) consultato l'8 ottobre 2024.

<sup>46</sup> *cfr.* TURRINI DAVIDE, *La nuova legge sul cinema – Gli sprechi del tax credit e i nuovi criteri. Ecco perché è odiata dai grandi nomi ma ci perderanno i piccoli*, Il Fatto Quotidiano, 18 settembre 2024, [www.ilfattoquotidiano.it/2024/09/18/la-nuova-legge-sul-cinema-gli-sprechi-del-tax-credit-e-i-nuovi-criteri-ecco-perche-e-odiata-dai-grandi-nomi-ma-ci-perderanno-i-piccoli/7696542/](http://www.ilfattoquotidiano.it/2024/09/18/la-nuova-legge-sul-cinema-gli-sprechi-del-tax-credit-e-i-nuovi-criteri-ecco-perche-e-odiata-dai-grandi-nomi-ma-ci-perderanno-i-piccoli/7696542/) consultato il 21 novembre 2024.

<sup>47</sup> «L'Osservatorio europeo dell'audiovisivo stima che il costo medio di un film europeo oscilla tra 1 e 3 milioni di euro, cifra molto lontana dagli 80-85 milioni di dollari di un film degli studios [americani].» CUCCO M., p. 45.

<sup>48</sup> *cfr.* CAPPELLI VALERIO, *Cinema, nuove regole: agevolazioni fiscali selettive e fondo speciale di 52 milioni per storie italiane*, Corriere della Sera, 2 aprile 2024, [www.corriere.it/spettacoli/cinema-serie-tv/24\\_aprile\\_02/nuove-regole-il-cinema-agevolazioni-fiscali-selettive-932b1eb4-f10f-11ee-acc3-37d6bada5a3d.shtml](http://www.corriere.it/spettacoli/cinema-serie-tv/24_aprile_02/nuove-regole-il-cinema-agevolazioni-fiscali-selettive-932b1eb4-f10f-11ee-acc3-37d6bada5a3d.shtml) consultato il 21 novembre 2024.

<sup>49</sup> *cfr.* IL POST, *Le criticate nuove regole sui finanziamenti a film e serie*, Il Post, 12 novembre 2024, [www.il-post.it/2024/11/12/riforma-finanziamenti-cinema-critiche/](http://www.il-post.it/2024/11/12/riforma-finanziamenti-cinema-critiche/) consultato il 21 novembre 2024.

<sup>50</sup> FERRARO MASSIMO, *Tax Credit, accolto il ricorso dei piccoli produttori contro il decreto del Mic: il Tar deciderà nel 2025*, Open, 27 novembre 2024, [www.open.online/2024/11/27/tax-credit-ricorso-produttori-governo-mic/](http://www.open.online/2024/11/27/tax-credit-ricorso-produttori-governo-mic/) consultato il 19 gennaio 2025.

Queste attese e rinvii hanno ritardato gli investimenti di grandi produzioni estere nel nostro Paese, ma anche ostacolato la piccola produzione, che è fucina di idee e un possibile primo ingresso al mondo del lavoro audiovisivo per i lavoratori e le lavoratrici dell'industria.

Tutte le fasi di produzione di un'opera audiovisiva, che saranno esplicate nel prossimo capitolo, avvengono in maniera consequenziale in vista di un guadagno finale di tipo economico o di prestigio. In una realtà come quella italiana, dove l'industria ha un forte impianto statale, il ritorno economico non è sempre raggiunto e il desiderio di voler cambiare queste dinamiche è tra le motivazioni del desiderio di modificare la legislazione. La preoccupazione è anche che questo metodo di produzione sia arrivato a intaccare la qualità del cinema italiano, con l'impressione che l'obiettivo delle maestranze coinvolte sia la produzione dell'opera in sé e non la sua successiva accoglienza da parte del pubblico. L'impatto di un'opera sul territorio, considerato il momento storico della parcellizzazione del consumo audiovisivo, non è tuttavia quantificabile solo attraverso il numero di spettatori e spettatrici nelle sale cinematografiche e, inoltre, non è più immediato o riconducibile esclusivamente a un breve lasso di tempo. L'intenzione di concedere uno strumento prezioso come il tax credit solo alle poche produzioni in grado di coprire finanziariamente il 40% dei costi di un film non si traduce in automatico con una maggiore presenza di opere di prestigio, dato che queste grandi produzioni fanno parte di conglomerati di intrattenimento che perseguono obiettivi personali e privati, e la penalizzazione delle produzioni più piccole strozzerebbe quelli che sono i talenti che devono accumulare le necessarie esperienze prima di poter diventare «grossi autori del mercato»<sup>51</sup>.

Il periodo è, a ogni modo, in una fase di cambiamenti molto rapidi: l'esplosione delle piattaforme audiovisive in rete, dato dalla pandemia, ha causato negli anni successivi una sovrapproduzione che sta andando a sgonfiarsi<sup>52</sup>, in concomitanza delle crisi già citate. Per i lavoratori e le lavoratrici dell'audiovisivo, che lavorano spesso in modalità *freelance*, è un momento critico.

---

<sup>51</sup> Dall'intervista rilasciata a TARRINI (Il Fatto Quotidiano) da Simonetta Amenta, presidente di AGICI (Associazione Generale Industrie Cine-audiovisive Indipendenti).

<sup>52</sup> ASSOCIAZIONE PRODUTTORI AUDIOVISIVI, 6° *Rapporto sulla Produzione Audiovisiva Nazionale*, 2024, p. 24. Il rapporto è stato discusso a ottobre 2024 all'interno del MIA Market, Mercato Internazionale Audiovisivo.

## 2.2 LA PRODUZIONE AUDIOVISIVA

La differenza tra opera cinematografica e opera audiovisiva è semanticamente labile e soggetta a facile incomprensioni, essendo il film parimenti caratterizzato dall'audio e dal video. A livello legislativo italiano, il prodotto cinematografico è quello che ha una distribuzione nelle sale cinematografiche, mentre quello audiovisivo viene consumato esclusivamente gli altri canali di comunicazione, la televisione e la rete, senza passare per le sale.<sup>53</sup> Ne consegue che le opere cinematografiche sono audiovisive ma non il contrario. Dietro queste opere si celano produzioni fatte da professionisti e professioniste che, spesso, lavorano su entrambe.

Le professionalità dell'industria audiovisiva si distribuiscono in diverse categorizzazioni, che sottostanno a una principale macro-divisione: produzione, distribuzione ed esercizio.

La transizione digitale ha portato a una rivalutazione etimologica di questi termini, proponendo quello di circolazione e consumo in luogo di distribuzione ed esercizio. Gli spettatori e le spettatrici sono, infatti, sempre più attivi nella fruizione dei contenuti audiovisivi, oggi disponibili sui più svariati dispositivi e con diverse modalità economiche. Il cinema, un tempo indissolubilmente legato al luogo fisico, il locale dove avveniva la proiezione delle pellicole, è oggi disseminato in luoghi e tempi su cui chi guarda ha un controllo tale da cambiarne la percezione.<sup>54</sup>

La fase della produzione è a sua volta suddivisa in ulteriori categorie, che sono quelle dello sviluppo, della preproduzione, delle riprese e della postproduzione.<sup>55</sup> La parte più onerosa a livello economico è quella delle riprese, per il numero di maestranze coinvolte e il materiale necessario: sia quello di scena, sia quello tecnico, solitamente di qualità molto alta per raggiungere gli standard di fruizione a cui si è abituato il pubblico.

Le risorse umane distribuite durante tutto il ciclo produttivo (il cui costo è equivalente a circa il 65% dell'intero budget) trovano la loro massima concentrazione nella fase delle riprese, durante la quale tutti i settori devono essere operativi al completo e al massimo grado di efficienza.<sup>56</sup>

La risorsa umana all'interno delle riprese audiovisive professionali è solitamente ben pagata perché si deve tener conto che «una volta accettato un lavoro, il lavoratore rischi[a] di non trovarne

---

<sup>53</sup> cfr. MiBACT, *Disciplina del cinema e dell'audiovisivo*, Legge 220/2016. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 277, 26 novembre 2016.

<sup>54</sup> CUCCO M., pp. 18-19.

<sup>55</sup> *ivi*, p. 21.

<sup>56</sup> BIONDI CLAUDIO, *Professioni del cinema. Guida ai mestieri dell'audiovisivo nell'era digitale*, Dino Audino editore, seconda edizione, Roma, 2020, p. 23.

un altro nel lasso di tempo immediatamente successivo.»<sup>57</sup> Questo perché ogni progetto ha sue specifiche necessità a livello di tempi e luoghi di ripresa, con un possibile accavallamento dei progetti più importanti: «la maggior parte dell'attività produttiva si effettua nei mesi estivi, che offrono un arco di luce giornaliero più ampio e una maggiore stabilità metereologica.»<sup>58</sup>

L'incontro tra progetto e professionista si basa principalmente sulla rete di contatti che quest'ultimo/a riesce a costruirsi e tra un progetto e l'altro possono esserci periodi di fermo, più o meno lunghi. Le professionalità, inoltre, possono essere molto specifiche e richiedere, oltre che tecnica e grande esperienza, ulteriore attrezzatura<sup>59</sup>; dunque, devono essere incentivate a restare nell'ambiente nonostante la caratteristica precarietà, l'impegno e le trasferte.

Il lavoro sul set, infatti, vede il lavoro sinergico di gruppi detti reparti con sottili differenze storico-culturali<sup>60</sup>, in cui qualunque tipo di rallentamento o problema può, a catena, dilatare il tempo di lavorazione e di conseguenza il tempo di girato utile in programma per ogni giornata. Diventano così possibili giornate di set da dieci, undici, dodici ore al giorno.

Il tempo è padrone indiscusso per quanto riguarda le riprese audiovisive, con più ruoli che si occupano di farlo il più possibile rispettare, attraverso scalette e coordinazione tra reparti. Si deve considerare che il tempo diegetico di un'opera audiovisiva è differente da quello di produzione non solo a livello quantitativo (cinque minuti di riprese possono corrispondere a giornate diegetiche, e viceversa) ma anche di cronologia: fatti che nella finzione avvengono in precedenza ad altri già visti possono essere stati girati in seguito. Le motivazioni sono produttive e possono accadere all'interno di una stessa opera, come quando si gira seguendo l'ordine delle *location*, che tra opere diverse, come accade nel momento in cui fa successo un *franchise*.<sup>61</sup>

---

<sup>57</sup> *ivi*, p. 21.

<sup>58</sup> *ivi*, p. 20.

<sup>59</sup> Il materiale audio dei fonici/delle foniche, per esempio, oppure i trucchi per i/le makeup artist. Questi materiali possono anche essere noleggiati dai tecnici e dalle produzioni in base al budget e alle necessità specifiche dei progetti.

<sup>60</sup> I reparti delle produzioni statunitensi hanno solitamente maggior personale, dati i budget in gran lunga superiori (in media 80-85 milioni di dollari a film). Questo implica un maggior numero di assistenti per capo reparto e una maggiore specializzazione dei ruoli: per esempio la presenza di tre o più *assistant director*, gerarchicamente strutturati, in luogo dell'aiuto regista e assistente alla regia italiani; ancora, in America esiste sempre il *vfx editor*, mentre in Italia spesso il montatore/la montatrice si occupa indistintamente del montaggio tra inquadrature con o senza effetti speciali.

<sup>61</sup> Il fenomeno dei prequel, per cui Jimmy McGill in *Better Call Saul* ha sei anni in meno di Saul Goodman di *Breaking Bad*, mentre invece l'interprete Bob Odenkirk ne ha sei, sette, otto in più rispetto a quando ha messo per la prima volta i panni del personaggio. Tutto questo aumenta le difficoltà nella gestione della continuità all'interno del prodotto finale: produzione e tempo si condizionano, dunque, a vicenda. Problemi di continuità possono minacciare la credibilità del prodotto, il che, appunto, appare maggiormente evidente nella serialità, come accade nei film di *Harry Potter* e nella serie *Stranger Things*, dove all'inizio età dei/delle protagonisti/e e degli/delle interpreti coincidono ma alla fine sono

Ogni progetto, in ogni caso, fa a sé, e per motivi artistici (un film, per esempio, ambientato sui monti) o produttivi (una buona *location* con un prezzo vantaggioso, finanziamenti con condizioni specifiche), spesso per una commistione o compromesso tra entrambi, le riprese possono trovarsi anche molto lontano rispetto alla sede delle produzioni e/o dei lavoratori/delle lavoratrici coinvolti/e. In Italia, per ragioni storiche, il fulcro della lavorazione audiovisiva si trova a Roma, mentre quello specifico delle riprese pubblicitarie o della televisione privata a Milano. Questo porta a una condensazione di professionisti dell'audiovisivo in questi due luoghi, anche se, con le *film commission* regionali, la situazione sta cambiando. In ogni caso le trasferte, con conseguenti viaggi, soggiorni e diarie, sono voci di spesa a carico delle produzioni che fanno «lievitare una percentuale d'incidenza sul costo generale che di per sé è già notevolmente elevata.»<sup>62</sup>

La produzione, inoltre, spesso si occupa del pranzo, dell'acqua, caffè e *snacks* vari da mettere a disposizione a sostegno della troupe e del cast durante le ore di riprese.

Il numero di persone che lavorano all'interno di una troupe audiovisiva dipende dal budget a disposizione del progetto, ma la suddivisione dei compiti all'interno dell'opera è sempre la stessa, sotto le categorie che sono i reparti: produzione, regia, scrittura, fotografia, cast, suono, montaggio, costumi, trucco, scenografia. Ognuno di essi ha un/a responsabile: a seguire il lavoro collettivo e a dare ordini una volta giunto il momento delle riprese è il/la regista.

La regia, tuttavia, non è solo il coordinamento dei diversi reparti ma una questione di *vision* e *capacità organizzativa*<sup>63</sup>: è un compito molto desiderato nell'ambito, per il carico di responsabilità creativa che concerne e per l'aura di prestigio che lo circonda. È la figura a cui viene spesso ricondotta la paternità<sup>64</sup> dell'opera cinematografica, come lo scrittore/la scrittrice per il libro, il cantautore/la cantautrice per la canzone. È interessante che si sia scelto di utilizzare questo termine, invece di quello della “maternità”, per definire questo senso di appartenenza: il motivo probabilmente risiede nelle ragioni per cui nella lingua italiana si utilizza il maschile anche in riferimento alla collettività, ma è anche vero che *mater semper certa est, pater numquam*: il possesso di un'opera creativa complessa come un film non è sempre lo stesso e non è sempre chiaro per la comunità. Le risorse che hanno maggiore peso creativo sul film vengono definite *above the line*, “sopra la linea”: la regia, la sceneggiatura, la produzione e il cast principale. In Italia, secondo la legge sul diritto d'autore,

---

senza dubbio disallineate. Una nuova serie sulla storia principale del franchise *Harry Potter*, marchiata HBO, è prevista per i prossimi anni: non essendo un'opera di animazione, potrebbe incorrere in problematiche simili.

<sup>62</sup> BIONDI C., p. 22.

<sup>63</sup> *ivi*, p. 78

<sup>64</sup> «2. fig. Appartenenza di un'opera, di uno scritto, di una dottrina, di un'affermazione e sim., a una determinata persona» ENCICLOPEDIA TRECCANI, [www.treccani.it/vocabolario/paternita/](http://www.treccani.it/vocabolario/paternita/), consultato il 28 ottobre 2024.

sono considerati autori di un film chi ha fatto la regia, la sceneggiatura e la colonna sonora.<sup>65</sup> A livello storico, «Il modello del regista-autore si è infatti posto gradualmente nell'ambito cinematografico. La tesi più accreditata è che l'emergenza dell'autore sia legata al passaggio da un sistema di produzione in cui l'operatore è separato dal regista a uno in cui quest'ultimo ha il ruolo di coordinare la messa in scena di un sistema narrativo.»<sup>66</sup>

Negli USA, in ogni caso, il marchio della casa di produzione è sempre stato preponderante, con i film che andavano a plasmare l'immagine della *major* e viceversa, ancora adesso il discorso è valido per quanto riguarda, a esempio, il caso Disney.

Il divismo<sup>67</sup>, inoltre, è sempre stato una chiave per trascinare il pubblico al cinema, che spesso ricorda i film citando per primi i loro interpreti. Nonostante l'invenzione dei personaggi e del mondo narrativo in cui si muovono sia condizione fondamentale per l'autorialità in letteratura, la celebrità e l'importanza dello/a *screenwriter* al cinema non è scontata. È la celebrità, dunque, conquistata attraverso la riuscita di una o più opere, a garantire il riconoscimento e anche a dare maggiore libertà e autonomia a chi la ottiene. In Europa, dove è nata la politica degli autori e dove le produzioni non sono oligopolio di un'industria privata, questo è più semplice. Resta il fatto che a collaborare per la realizzazione di un film ci siano tante persone diverse, di cui il cambio di anche un solo membro porterebbe a un differente risultato.

In Italia il numero di persone che lavorano all'interno delle produzioni audiovisive non è facilmente classificabile e dipende dai fattori che vengono presi in considerazione: i compiti dell'audiovisivo non si esauriscono a quelli della troupe e nel corso degli anni hanno assistito a diversi potenziamenti e aggiunte date dall'innovazione tecnologica. La contemporaneità, sempre più ibrida e sfaccettata, richiede anche che le persone specializzate in determinati ambiti abbiano competenze sempre più trasversali, e, con l'esistenza della rete e dei social network, anche *raccontare* l'audiovisivo si è trasformato in un modo per promuoverlo e alimentarne la struttura.

Secondo il sesto rapporto sulla produzione audiovisiva nazionale stilato da APA (Associazione Produttori Audiovisivi), il numero di persone coinvolte nell'attività audiovisiva è attorno alle 120mila unità, un numero di cui viene riscontrata una continua crescita, che dal 2023 al 2024 è stata

---

<sup>65</sup> Legge 22 aprile 1941, n. 633. *Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 166, 16 luglio 1941. Art. 44.

<sup>66</sup> PRAVADELLI VERONICA, *Le donne del cinema. Dive, registe, spettatrici*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2019, p. 92.

<sup>67</sup> «Fenomeno legato alla diffusione del cinema e alla connessa popolarità degli attori protagonisti (divi) che li rende, presso il grande pubblico, oggetto di fanatica ammirazione. Portando l'attore in primo piano e trasformandolo in un elemento di fascinazione e di adorazione, il d. ha contribuito al successo del cinema.» ENCICLOPEDIA TRECCANI, [www.treccani.it/enciclopedia/divismo\\_\(Enciclopedia-Italiana\)/](http://www.treccani.it/enciclopedia/divismo_(Enciclopedia-Italiana)/), consultato il 4 novembre 2024.

per esempio del 3,5%.<sup>68</sup> Di questi, circa metà sarebbero lavoratori e lavoratrici autonomi/e, come accade spesso nelle troupe audiovisive: è vero che esistono le squadre, data la «creazione di legami professionali molto forti non solo tra appartenenti a specializzazioni risalenti all'impiego di uno stesso strumento creativo, ma anche tra reparto e reparto»<sup>69</sup> ma, andando anche queste ad alimentare le difficoltà di primo accesso, l'impiego nella produzione audiovisiva, soprattutto agli inizi, difficilmente è la fonte principale di sostentamento di chi lo pratica: dunque questo numero potrebbe essere anche più alto. Le difficoltà di primo accesso vanno tenute conto per quanto riguarda la scarsa forza contrattuale del lavoratore o della lavoratrice interessate al mondo del cinema:

[...] per un giudice o un medico, l'accesso al mondo del lavoro può dirsi quasi assicurato dopo l'acquisizione del titolo e il necessario concorso o praticantato. [...] Per le professioni con maggiore responsabilità (sceneggiatori, attori, registi ecc.) il possesso del titolo conseguito presso una scuola specifica non basta certo ad assicurare l'immissione nel mondo del lavoro. E ciò capita proprio per l'impossibilità di poter dimostrare un sufficiente grado di esperienza.<sup>70</sup>

L'esperienza dunque, soprattutto agli inizi, può essere barattata a discapito del compenso economico, o per un pagamento più basso. Sono temi importanti che riguardano il futuro della professione e anche il benessere di chi ne fa parte in questo momento.

Le potenzialità della produzione italiana ci sono e hanno mercato, e pur essendo l'industria cinematografica un'industria di prototipi, dove non è chiaro fin dall'inizio quale sarà il risultato finale di un'opera e come verrà recepita, la presenza di titoli che danno lustro nazionalmente e internazionalmente al nostro Paese conferma la necessità di salvaguardare un'industria che accresce la cultura e la bellezza delle persone, figlia di una lunga tradizione di eccellenze.

---

<sup>68</sup> ASSOCIAZIONE PRODUTTORI AUDIOVISIVI, *6° Rapporto sulla Produzione Audiovisiva Nazionale*, 2024, p. 17.

<sup>69</sup> BIONDI C., p. 39.

<sup>70</sup> *ivi*, p. 31

## CAPITOLO 3. LE DONNE NEL LAVORO AUDIOVISIVO

### 3.1 DONNE E MEDIA

La ricercatrice e professoressa Mariagrazia Fanchi definisce tre livelli entro cui si inserisce la parità di genere rispetto all'ambiente dei media:

il livello off-screen, [...] che misura gli equilibri di genere nelle imprese e nelle iniziative produttive; il livello on-screen, che valuta la capacità delle rappresentazioni e dei discorsi mediali di restituire la complessità della realtà e di dare visibilità e risalto a tutti i soggetti; e il livello in-front-of-screen che si preoccupa di accertare la demoticità dei contenuti e delle esperienze mediali, ovvero la loro capacità di arrivare a tutte e a tutti.<sup>71</sup>

Il primo livello non è altro che il focus di questo elaborato, in queste righe ci si concentrerà invece sugli altri due, tenendo sempre in conto che tutti e tre sono strettamente legati: più donne hanno modo di assistere a un'equa rappresentazione delle donne, più donne avranno il desiderio di imitare quanto visto, anche ponendosi come obiettivo quello di posti di lavoro poco considerati in precedenza dal sesso femminile. I media, infatti, hanno un forte potere nel plasmare desideri e aspettative individuali.<sup>72</sup>

Punto di partenza di analisi è lo sguardo della spettatrice, che la ricercatrice e professoressa Veronica Pravadelli definisce differente da quello dello spettatore.<sup>73</sup>

Alle origini dello sguardo femminile al cinema vi è l'urbanizzazione del secondo Ottocento e il conseguente abitare la città da parte delle donne, in particolare con l'introduzione del grande magazzino e dello shopping: «la donna diventa attiva sia nell'atto percettivo che nella scelta della merce da acquistare.»<sup>74</sup> Durante l'epoca del “cinema delle origini” il gesto di andare a vedere un film era importante tanto quanto il film in sé, che in pochi decenni da mera “innovazione tecnologica” si trasforma in prodotto. Questa trasformazione passa senz'altro attraverso il processo di identificazione dello spettatore e della spettatrice, che al cinema può riferirsi alla figura della star – nella sua

---

<sup>71</sup> FANCHI M. con la collaborazione di TIBALDI A. e TARANTINO M., p. 73.

<sup>72</sup> Un esempio è quello della rappresentazione sullo schermo di personaggi femminili in ambito STEM. *cf.* CONROY MEREDITH, BELDING ELIZABETH, CASSESE ERIN, ESPINOZA CAMERON, MEYER MICHELE, ROMERO WALKER ALEXIS & TERÁN LARISSA, *Portray Her 2.0: An Analysis of 15 Years of Women in STEM On-Screen, 2007–2022*, The Geena Davis Institute, 2024.

<sup>73</sup> *cf.* PRAVADELLI VERONICA, *Le donne del cinema. Dive, registe, spettatrici*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2019, p. 4.

<sup>74</sup> *ivi*, p. 7.

particolare configurazione a metà tra il personaggio e l'interprete – oppure a particolari persone, oggetti e azioni, o ancora all'atto del “guardare” in sé. Secondo Pravadelli, questi tre processi hanno un peso diverso a seconda del periodo cinematografico considerato. È lo star system a introdurre l'identificazione del pubblico nelle celebrità, naturalmente in coincidenza alla nascita del film narrativo.<sup>75</sup>

La presenza delle donne come pubblico al cinema è segnalata in molte testimonianze dei suoi primi decenni di storia, testimonianze connotate da un forte giudizio negativo: le donne venivano accusate di parlare in sala e di assumere atteggiamenti indecorosi. Il solo fatto che, nelle città, le donne uscissero dal “focolare domestico” e frequentassero spazi pubblici accanto agli uomini era fonte di elucubrazioni e critiche, ma anche di fascino. Le proiezioni stesse hanno, tra i temi, quello della presenza femminile interna alle città. Viene anche osservato che le madri portano al cinematografo anche i figli: il primo saggio scientifico italiano sul pubblico cinematografico si chiama *Cinematografo educativo*, è uscito nel 1916 ed è opera di Angelina Buracci, che valorizza il successo del mezzo e le potenzialità per il pubblico più giovane, accompagnato dalle madri.<sup>76</sup>

Perché la madre vuol divertirsi e trascina con sé i figliuoli, non sapendo a chi affidarli, perché i bambini stessi si divertono e perché (anche se la scena è un po' scollacciata) i bambini non capiscono nulla. Ecco le ragioni per cui, spesso, si vedono irrompere nelle sale cinematografiche signore seguite da un codazzo di bimbi vivaci e chiassosi; ecco perché tanti folletti si precipitano, correndo fra le poltrone, urlando di gioia e chiamandosi per nome ad alta voce, come se, dalla scelta del posto, dipendesse qualche grave fatto della loro vita. E quest'ultima ragione addotta dai più, l'ho sentita discutere, sostenere, proclamare, ad alta voce, nei crocchi di conoscenti, anche da qualche persona che gode fama di assennata e che ha la certezza di possedere una discreta intelligenza.<sup>77</sup>

Le critiche più negative alle spettatrici si estendevano, tuttavia, anche al mezzo stesso: dal secondo Ottocento in poi vi era «l'idea di un legame ontologico tra cultura di massa e femminilità, e per opposizione tra arte e mascolinità, e della *naturale* inferiorità delle prime rispetto alle seconde.<sup>78</sup>»

---

<sup>75</sup> *ivi*, p.9.

<sup>76</sup> «È una folla eterogenea in cui si scorgono tutti gli elementi più vari della società, uniti in uno scopo unico, il divertimento: signore impellicciate, sfolgoranti di gemme; professionisti distinti, dall'espressione seria e intelligente; uomini austeri e imbronciati; profili civettuoli di ragazze, vestite con una certa pretesa d'eleganza; visetti incipriati di sartine; donne del popolo coi bambini assonnati in braccio; fanciulli accompagnati dalle mamme, eleganti e profumati; adolescenti allegri e chiassosi, impazienti, che uniscono le loro chiacchiere e le loro risate gioconde alla musica che accompagna la scena.» BURACCI ANGELINA, *Cinema educativo*, 1916, <https://books.openedition.org/edizioni-kaplan/1296> consultato il 28 dicembre 2024, paragrafo 17.

<sup>77</sup> *ivi*, paragrafo 42.

<sup>78</sup> PRAVADELLI V., p.11.

Questa idea è rimasta nel tempo, anche se la connotazione negativa della cultura di massa si è quasi del tutto disgiunta dalla caratterizzazione sessuale, rimanendo vincolata allo specifico “genere” romantico, associato negativamente alla femminilità dai tempi di *Madame Bovary* di Flaubert.<sup>79</sup> Massa e donne vengono accostate per la paura che gli uomini borghesi hanno di perdere il controllo su entrambe, «la folla e la donna sarebbero accomunate da un eccesso emotivo, da comportamenti irrazionali e isterici che trovano manifestazione in posture ed eccessi del corpo.<sup>80</sup>»

Differente dall’approccio intellettuale dell’epoca è, tuttavia, quello che il “marketing” ha nei confronti delle donne, cogliendo la potenzialità del richiamarle in sala, da sole o con i figli:

Nel contesto americano, per esempio, alcuni gestori migliorano il look delle sale per renderlo particolarmente adatto e sicuro per un’audience femminile, oppure pubblicizzano lo spettacolo cinematografico inviando coupon presso le abitazioni, o anche nei grandi magazzini.<sup>81</sup>

Il marketing si spinge anche ai primi oggetti di *merchandising*, destinati in particolare alle donne in quanto afferenti all’ambiente domestico: «Si pensi ai cucchiaini in cui erano intarsiate le foto di attori o ai cuscini con l’autografo di divi.»

Il *merchandising*, che consiste nell’utilizzare l’immaginario di un *brand* per venderne un altro, è oggi più che mai vivo nei prodotti destinati all’infanzia.<sup>82</sup>

Sul tema dello sguardo della spettatrice, Pravadelli contrappone gli studi delle ricercatrici Heide Schlüpmann e Laura Mulvey. Secondo la prima, per quanto riguardava il cinema successivo a quello delle origini, quello delle prime dive:

L’attrice sullo schermo infatti era per l’uomo in sala un’attrazione erotica, mentre la spettatrice era attratta soprattutto dal suo ruolo sociale. L’attrice è sempre stata una donna moderna perché «ha arrogato a se stessa,

---

<sup>79</sup> Una critica presente, per l’appunto, dal momento in cui la letteratura ha iniziato ad acquisire caratteristiche di massa, nella forma di romanzo. Si ricordi che, per esempio, i poeti del dolce stil novo si studiano a scuola senza specifiche connotazioni sessuali di fruizione, nonostante trattino principalmente il tema amoroso. *ivi*, p. 11.

<sup>80</sup> *ivi*, p.12.

<sup>81</sup> *ivi*, p.15.

<sup>82</sup> La casa di produzione Disney ha nel *merchandising* il suo maggiore introito, attorno ai 50 miliardi di dollari l’anno. I prodotti a marchio Disney vengono venduti grazie all’*intellectual property* delle sue storie e personaggi. Dal punto di vista del commercio dei prodotti brandizzati, Disney è leader nel settore. *cfr.* VLESSING ETAN, *Disney’s \$56.2B in Retail Sales Leads Global Brand Licensing Race*, The Hollywood Reporter, 7 luglio 2022, [www.hollywoodreporter.com/business/business-news/disneys-56-2b-in-retail-sales-leads-global-brand-licensing-race-1235176561/](http://www.hollywoodreporter.com/business/business-news/disneys-56-2b-in-retail-sales-leads-global-brand-licensing-race-1235176561/) consultato il 27 dicembre 2024.

come un uomo, un'esistenza pubblica e autodeterminata, e ha costruito una relazione sperimentale con il mondo» (Schlupmann 2010: 15)<sup>83</sup>

L'idea, con i dovuti aggiustamenti, è estendibile anche ad altri contesti e periodi laddove fa ponte al concetto di *identificazione*, che può avvenire con la star quanto con i personaggi o la diegesi. Laura Mulvey, fautrice della Feminist Film Theory, ritiene che l'identificazione della spettatrice (preso in esame, in particolare, il periodo della Hollywood classica) passi necessariamente attraverso la sua sottomissione allo sguardo maschile che di questo cinema è creatore.<sup>84</sup>

Non è la sede più opportuna per esaurire l'interessante dibattito tra le due posizioni, ma si sottolinea come è, per certi versi, presente anche a livello contemporaneo, con interessanti rovesci.

La necessità di dare alle donne personaggi femminili forti in cui identificarsi, che abbiano il loro spazio di azione all'interno della narrazione filmica e che possano essere un modello per le spettatrici, ha col tempo dato segnali sempre più positivi: negli USA (Stato leader nel settore audiovisivo) i primi cento film (per incasso) avevano per protagonista una donna il 20% delle volte nel 2007, mentre il 30% delle volte nel 2023 (anche se nel 2022 la percentuale è stata del 44%). Lo stesso studio evidenzia come solo tre dei primi cento film del 2023 abbiano per protagonista un'attrice di età superiore ai 45 anni, mentre sono trentadue i film che hanno per protagonista un attore della stessa fascia d'età.

Il miglioramento negli anni della presenza di protagoniste donne è in ogni caso positivo, essendo negli USA la popolazione femminile più del 50% della popolazione e metà dell'audience cinematografica.<sup>85</sup> Si evidenzia che in Italia la frequentazione delle donne in sala nel 2023 è stata, secondo dati Cinetel<sup>86</sup>, il 48% del pubblico: un dato simile è stato riscontrato anche nel 2017, un sensibile aumento rispetto al 1993, quando la percentuale era del 37,6%.<sup>87</sup>

La maggiore presenza di donne nelle opere cinematografiche, che spesso viene associata alla maggiore presenza di diverse etnie e orientamenti sessuali<sup>88</sup>, ha, tuttavia, dato prova di una ricezione non sempre positiva. È stata osservata una tendenza degli uomini nel valutare in maniera più

---

<sup>83</sup> PRAVADELLI V., p. 22.

<sup>84</sup> cfr. MULVEY LAURA, *Visual Pleasure and Narrative Cinema*, 1975, <https://www.amherst.edu/system/files/media/1021/Laura%20Mulvey%20Visual%20Pleasure.pdf> consultato il 29 dicembre 2024.

<sup>85</sup> NEFF KATHERINE L., SMITH STACY L., PIEPER KATHERINE, *Inequality Across 1,700 Popular Films: Examining Gender, Race/Ethnicity & Age of Leads/Co Leads From 2007 to 2023*, USC Annenberg (Inclusion Initiative), 2024, p. 2.

<sup>86</sup> CINETEL, *Il cinema in sala nel 2023. I dati del box office*, conferenza stampa a Roma, 10 gennaio 2024, p.35.

<sup>87</sup> cfr. ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA, *I cittadini e il cinema*, 27 agosto 2018. Ad

<sup>88</sup> Anche all'interno dello studio precedentemente citato interno all'università di Annenberg, l'analisi considera la presenza delle diverse etnie americane. Il tema è senza dubbio importante, anche nelle sue accezioni di intersezionalità (per esempio, la presenza nei film di donne nere o latine).

negativa i film con protagoniste femminili, riguardo cui si registra anche una maggiore polarizzazione, e quindi minore uniformità, delle opinioni.<sup>89</sup> Gli stereotipi vengono considerati alla base di questa differenza: il pubblico, ancora non abituato a una pari presenza femminile, vede disattesa la sua concezione sul “posto” degli uomini e delle donne all’interno di una storia. Le donne inoltre sono spesso protagoniste dei film romantici, che, nonostante siano spesso opere di buon successo commerciale, vengono considerati “da meno” rispetto ad altri film di genere concepiti come “maschili”.

Il legame tra i generi cinematografici e il genere, nel senso di aspettative sociali sui gusti e consumi di maschi e femmine, è sicuramente interessante. Il sistema dei generi è storicamente fondamentale per vendere le opere cinematografiche e indirizzare gli spettatori e le spettatrici a vedere opere di loro gusto, possibilmente fidelizzandoli. Questa suddivisione, tuttavia, ha anche rafforzato gli stereotipi, creando l’impressione di un legame assodato tra i generi e il sesso. Le ragioni per cui le donne guardano in maggioranza film romantici e gli uomini i film d’azione sono, tuttavia, squisitamente culturali.

Lo schermo è contemporaneamente uno specchio e un modello. Come qualsiasi prodotto creativo riflette, costruisce e conferma l’identità: altre volte, non rappresentandola, la nasconde. Se non raccontiamo le storie sottopresentate, quelle non ci sono.<sup>90</sup>

L’identificazione nei personaggi delle storie non è impedita da un differente sesso, anzi, vedere rappresentate le storie di un’ampia varietà di esseri umani può essere uno stimolo per accrescere l’empatia.

Il sistema delle piattaforme on demand pone un cambiamento rispetto a quello dell’offerta cinematografica, aggregando insieme contenuti anche molto diversi: nel palinsesto<sup>91</sup> della piattaforma non si seguono le logiche televisive e cinematografiche di programmazione e controprogrammazione, sono gli algoritmi delle aziende a presentare i contenuti a seconda delle precedenti abitudini dello spettatore/della spettatrice, sia di visione sia di ricerca e navigazione.<sup>92</sup> Sarebbe interessante

---

<sup>89</sup> *cf.* STROUBE BRYAN K., WAGUESPACK DAVID M., *Status and consensus: Heterogeneity in audience evaluations of female-versus male-lead films*, Strategic Management Journal Volume 45, Issue 5, p. 994-1024, 1° febbraio 2024, consultato il 6 gennaio 2025.

<sup>90</sup> DE ROSA DOMIZIA, presidente Women in Film Television & Media Italy, [www.linkedin.com/in/domizia-de-rosa-465036b/](https://www.linkedin.com/in/domizia-de-rosa-465036b/). Intervista effettuata il 18 febbraio 2025.

<sup>91</sup> *cf.* BARRA LUCA, *La programmazione televisiva. Palinsesto e on demand*, Laterza, Roma-Bari 2022.

<sup>92</sup> Il rischio di perdersi all’interno dell’offerta è tangibile, come anche il cambiamento di rotta produttivo: per quanto riguarda le serie televisive, non vengono più portate avanti per un grande numero di stagioni, ma ne vengono prodotte di diverso tipo in gran quantità per andare incontro ai gusti del pubblico, mantenendolo e aumentando le adesioni alla

riscontrare i gusti suddivisi per sesso e un loro eventuale cambiamento con questo tipo di fruizione: al momento non è facile perché i dati a riguardo sono in esclusivo possesso delle stesse aziende che offrono i servizi. Un'offerta sempre più personalizzata favorisce, a ogni modo, l'inclusione, la rappresentazione e la contaminazione tra generi cinematografici.

Di rilevanza è il fatto che i film più visti in Italia nel 2023 sono stati *C'è ancora domani* di Paola Cortellesi e *Barbie* di Greta Gerwig, entrambi con una protagonista e diretti da una regista.<sup>93</sup> Le tematiche rappresentate nei film sono, inoltre, tematiche che riguardano le difficoltà femminili nella società: vengono messe in scena discriminazioni più o meno grandi che le donne possono subire, fino all'aggressione fisica. Il successo dei film si è inserito – e ha dato nuova linfa – a un contesto dove, nell'ultimo decennio, il tema della violenza sulle donne è di assoluta centralità. Un tema che, purtroppo, non risparmia l'ambiente cinematografico e audiovisivo, dove, in quanto dinamica lavorativa, entrano in gioco anche tematiche di potere.<sup>94</sup>

---

piattaforma. Questo ha un impatto sulle troupe audiovisive che hanno meno modo di “fare squadra” per lungo tempo su lunghi progetti. *cf.* Link, idee per la televisione, *Serial fatigue*, RTI, n. 30, 2024.

<sup>93</sup> CINETEL, p.27.

<sup>94</sup> Il 18 novembre 2023, una settimana prima della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, viene ritrovato il corpo di Giulia Cecchettin, giovane padovana assassinata dal coetaneo Filippo Turetta. L'impatto mediatico di questo assassinio è stato ampio sia perché il ritrovamento è stato preceduto da giornate di apprensione e di vasta copertura giornalistica, social e televisiva sul rapimento di Cecchettin e sulla fuga di Turetta, sia perché la sorella Elena e poi il padre Gino hanno condannato il gesto, inserendolo fin dall'inizio in un contesto generalizzato di misoginia e diseducazione sociale. Il 26 ottobre 2023 è uscito nei cinema il film *C'è ancora domani* di Paola Cortellesi. L'opera ha avuto da subito un'ottima accoglienza, che col passare dei giorni ha portato a un risultato del tutto insolito: il film ha superato i 36 milioni di euro d'incasso in Italia, rimanendo nelle sale anche durante il periodo natalizio e mantenendo un livello di incasso sostenuto per molta parte della programmazione. Nel film Delia, protagonista interpretata dalla regista, subisce diverse aggressioni fisiche da parte del marito, da cui si svicola cercando la propria indipendenza risparmiando un destino simile alla figlia ed esercitando il suo nuovo diritto al voto. La ricezione e la sensibilizzazione del pubblico è stata tale da far registrare un aumento delle denunce da parte delle donne colpite da violenza domestica. CARBONI STEFANIA, *Violenza sulle donne, l'Istat: «Caso Cecchettin e film di Cortellesi hanno acceso il dibattito, ora le donne denunciano di più» – I dati*, Open, 28 gennaio 2024, <https://www.open.online/2024/01/28/violenza-sulle-donne-istat-1522-effetto-giulia-cecchettin/>, consultato il 5 febbraio 2025.

## 3.2 IL CASO ME'TOO

Il movimento MeToo ha portato al centro dell'opinione pubblica temi importanti: la salute psicofisica delle persone nei luoghi di lavoro, le discriminazioni subite dalle donne nei contesti lavorativi.<sup>95</sup>

I social network, tramite specifici algoritmi, premiano i contenuti “virali”: contenuti che garantiscono interazioni come reazioni e commenti, e che quindi incentivano le persone a trascorrere più tempo possibile sulle loro piattaforme. In un contesto sempre più globalizzato, dove vi è una conoscenza capillare della lingua inglese, non sorprende che il fenomeno MeToo sia nato a Hollywood e che facilmente si sia traslato in tutto il resto del mondo.

Il 5 ottobre 2017 il New York Times pubblica un articolo che raccoglie le accuse a Harvey Weinstein, produttore cinematografico a capo della casa di produzione indipendente Miramax.<sup>96</sup> L'articolo, oltre alle accuse di molestie sessuali, fa riferimento agli accordi legali intrapresi dal produttore con almeno otto donne per mantenere il segreto sui suoi crimini. Il giornalista Ronan Farrow, figlio dell'attrice Mia Farrow e del regista Woody Allen<sup>97</sup>, dedicò sul New Yorker ulteriori articoli alla vicenda, mentre a originare il fenomeno mondiale di presa di posizione contro le molestie sessuali (nell'ambiente lavorativo, ma non solo) fu un post su Twitter dell'attrice Alyssa Milano. Il post invitava a condividere le proprie testimonianze con l'hashtag #MeToo, permettendo così di raccoglierle all'interno dei social network e puntando a una maggiore consapevolezza e fermezza per risolvere non solo il problema delle molestie in sé, ma anche il clima di paura e vergogna che si portano dietro. L'espressione “me too”, “anch'io”, in relazione al tema delle molestie sessuali è stato coniato dall'attivista Tarane Burke nel 2006, quando ha dato il via a un movimento che nel 2017 è esploso. Un altro termine che si riferisce alle donne che hanno rotto il silenzio attorno a queste dinamiche è proprio quello di *The Silence Breakers*. Il caso Weinstein è stato

---

<sup>95</sup> «I media e il pubblico si sono concentrati troppo sull'aspetto “gossip” della situazione, nel ritrarre situazioni torbide che poco in realtà hanno a che fare con il sesso e tutto con il potere.» DE ROSA DOMIZIA, presidente Women in Film Television & Media Italy.

<sup>96</sup> *cf.* KANTOR JODI, TWONEY MEGAN, Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades, The New York Times, 5 ottobre 2017, [www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html](https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html) consultato il 15 dicembre 2024.

<sup>97</sup> Il giornalista è particolarmente sensibile al tema delle molestie sessuali per questioni autobiografiche, dato che la madre e la sorella hanno più volte accusato Woody Allen di abuso ai danni di minore. La notizia è stata al centro delle cronache durante gli anni Novanta, il regista ha sempre negato le accuse. *cf.* IL POST, *La storia delle accuse contro Woody Allen, dall'inizio*, 20 gennaio 2018 <https://www.ilpost.it/2018/01/20/woody-allen-accuse-violenze-sessuali>, consultato il 7 gennaio 2025.

preceduto e seguito da altri celebri processi che hanno coinvolto lavoratori dello spettacolo: l'attore e comico Bill Cosby è stato accusato di violenze ai danni delle donne a partire dai primi anni Duemila, le accuse contro il produttore musicale "Puff Daddy" Sean Combs sono del 2024.

Il clima acceso di dibattito e sensibilizzazione che è sorto attorno alla tematica delle molestie ha portato alla ribalta il concetto di Quarta Ondata femminista, strettamente legata al mezzo dei social network. Internet fa da cassa di risonanza ai singoli casi, che vengono utilizzati come occasione di riflessione e di monito collettivo. L'ultimo di questi in ordine cronologico non ha a che fare col mondo dello spettacolo ma con quello del web, e viene dalla Francia: Dominique Pelicot, che in rete assoldava uomini per stuprare la moglie, inerme per il sonno indotto dalle droghe<sup>98</sup>.

Parlare e affrontare questi temi è di certo stato utile nel consolidare una sensibilità collettiva, ma tutt'ora ci si rende conto che non basta, da una parte perché la ribalta può essere occupata da chi è "parte del problema": Harvey Weinstein a gennaio 2017 marciava per i diritti delle donne<sup>99</sup>, mentre nell'autunno 2024, in Italia, è insorto il dibattito sull'invito di Leonardo Caffo, scrittore imputato per maltrattamenti contro la ex fidanzata, alla fiera "Più libri più liberi" dedicata alla memoria di Giulia Cecchettin.<sup>100</sup> Ancora, l'autore Neil Gaiman, dichiaratosi più volte sostenitore del

---

<sup>98</sup> MONTEFIORE STEFANO, *Gisèle Pelicot, 20 anni al marito Dominique che la drogò e fece stuprare per anni. Condannati anche i 50 violentatori*, Corriere della Sera, 19 dicembre 2024, [www.corriere.it/esteri/24\\_dicembre\\_19/gisele-pelicot-sentenza-fbde2f06-26f3-4c2e-a576-0a709f89bxxk.shtml](http://www.corriere.it/esteri/24_dicembre_19/gisele-pelicot-sentenza-fbde2f06-26f3-4c2e-a576-0a709f89bxxk.shtml) consultato il 19 gennaio 2025.

<sup>99</sup> trad. «Donatore democratico da lungo tempo, l'anno scorso ha organizzato una raccolta fondi per Hillary Clinton nella sua casa a Manhattan. Quest'anno ha assunto come stagista Malia Obama, la figlia più grande del Presidente precedente Barack Obama, e recentemente ha contribuito a finanziare una cattedra accademica alla Rutgers University in ricordo di Gloria Steinem. Durante il Sundance Film Festival a gennaio, quando Park City, Utah, ha tenuto la sua personale marcia nazionale per le donne, Mr. Weinstein si è unito alla marcia.»

<sup>100</sup> IL POST, *Lo scrittore Leonardo Caffo è stato condannato in primo grado a quattro anni per maltrattamenti e lesioni nei confronti della ex compagna*, 10 dicembre 2024, <https://www.ilpost.it/2024/12/10/leonardo-caffo-condannato-quattro-anni/>, consultato il 16 gennaio 2025.

femminismo<sup>101</sup> e dei diritti delle donne, è recentemente al centro di pesanti accuse di violenza sessuale.<sup>102</sup> Nel momento in cui l'accusato di molestie gode di pubblica stima e rispetto, le persone in rete manifestano una polarizzazione nelle proprie opinioni, in cui la sentenza giuridica passa in secondo piano o viene strumentalizzata al "tifo": è il caso dell'attore Johnny Depp e dell'attrice Amber Heard (2022)<sup>103</sup>, o dell'attrice Blake Lively e dell'attore Justin Baldoni, che a cavallo del 2024 e del 2025 hanno dato avvio a una disputa legale seguita dall'accusa dell'attrice di molestie ricevute all'interno del set del film *It ends with us* (Justin Baldoni, 2024). Le accuse che Lively ha portato contro Baldoni, coprotagonista del film e anche regista, sono state quelle di avere aggiunto deliberatamente scene di sesso all'opera, di averla messa a disagio con domande e commenti inopportuni e, inoltre, di avere messo in piedi una campagna diffamatoria per creare un pubblico clima di discredito nei di lei confronti. Justin Baldoni nell'estate del 2024 ha assunto Melissa Nathan per gestire il clima di crisi, professionista che precedentemente aveva lavorato per Johnny Depp<sup>104</sup>. Amara ironia, il tema del film *It ends with us* riguarda proprio il porre fine agli abusi contro le donne, in particolare le violenze interne alla coppia: "Siamo noi a dire basta".

Questo clima di polarizzazione si inserisce in un contesto di accuse e smentite che ha fatto perdere al movimento MeToo la sua presa iniziale, laddove la scarsa profondità di analisi sociale del fenomeno all'interno degli spazi di lavoro sembra avere generato la sensazione che, nel momento in cui diventa di massa, la denuncia della violenza contro le donne sia assimilabile a un'isteria

---

<sup>101</sup> Nel 2018, in riferimento al caso tra il giudice della Corte Suprema Brett Kavanaugh e Christine Blasey Ford, Gaiman ha pubblicato il seguente twitt: «On a day like today it's worth saying, I believe survivors. Men must not close our eyes and minds to what happens to women in this world. We must fight, alongside them, for them to be believed, at the ballot box & with art & by listening, and change this world for the better.» *trad.* "In un giorno come questo vale la pena dirlo, credo alle sopravvissute. Uomini, non dobbiamo chiudere i nostril occhi e le menti a quello che accade alle donne in questo mondo. Dobbiamo combattere, al loro fianco, affinché siano credute, sia nell'urna elettorale sia con l'arte e sia con l'ascolto, e cambiare questo mondo per il meglio." Dal profilo ufficiale di Neil Gaiman su X: [://x.com/neilhimsself/status/1045719624636149760](https://x.com/neilhimsself/status/1045719624636149760), 28 settembre 2018, consultato il 27 gennaio 2025.

<sup>102</sup> SHAPIRO LILA, *There Is No Safe Word How the best-selling author Neil Gaiman hid the darkest parts of himself for decades*, *Vulture* in *New York Magazine*, 13 gennaio 2025, [www.vulture.com/article/neil-gaiman-allegations-controversy-amanda-palmer-sandman-madoc.html](https://www.vulture.com/article/neil-gaiman-allegations-controversy-amanda-palmer-sandman-madoc.html), consultato il 27 gennaio 2025.

<sup>103</sup> IL POST, Il seguitissimo processo tra Johnny Depp e Amber Heard, 28 aprile 2022, [www.il-post.it/2022/04/28/processo-depp-heard/](https://www.il-post.it/2022/04/28/processo-depp-heard/), consultato il 27 gennaio 2025.

<sup>104</sup> TWOHEY MEGAN, MCINTIRE MIKE, TATE JULIE, "We Can Bury Anyone": Inside a Hollywood Smear Machine, *The New York Times*, 22 dicembre 2024, [www.nytimes.com/2024/12/21/business/media/blake-lively-justin-baldoni-it-ends-with-us.html](https://www.nytimes.com/2024/12/21/business/media/blake-lively-justin-baldoni-it-ends-with-us.html), consultato il 27 gennaio 2025.

collettiva, a maccartismo sessuale, una sorta di caccia allo stregone<sup>105</sup>. Tutte le professioniste che si sono prestate a un'intervista per l'elaborato hanno sottolineato come sia stato giusto dare strumenti di denuncia a un problema che riguarda non solo le professioniste nel cinema, ma tutte le lavoratrici e l'essere donna anche al di fuori del lavoro. Chi ha lavorato in America prima e dopo l'esplosione del fenomeno, ha dichiarato, tuttavia, che «si è creata un'aria di sospetto che ha reso complicati e rigidi i rapporti tra colleghi, prima più naturali.»<sup>106</sup> Nonostante questo, il numero di accuse rivelatosi infondate è risibile, mentre il sommerso di chi non denuncia situazioni più o meno gravi è ancora presente, in special modo quando subentra la conoscenza tra vittima e carnefice, per cui la prima potrebbe, in caso denunciasse, temere per il proprio posto di lavoro o per la propria sicurezza. Quando poi si esce dall'ambiente di lavoro e si entra nelle dinamiche affettive (che comunque possono coincidere con quelle lavorative), le donne possono riscontrare ancora più difficoltà nel denunciare.

Per quanto riguarda lo specifico del cinema e in particolare la sicurezza e il comfort della figura attoriale, è stata recentemente introdotta la figura dell'*intimacy coordinator*, preposta ad affiancare il/la regista nel momento in cui i personaggi affrontano scene di sesso in un contenuto audiovisivo. Il mestiere viene approfondito nel preposto paragrafo del presente elaborato.

---

<sup>105</sup> SEVERGNINI BEPPE, *Un confine esiste tra gentilezza e molestia*, Corriere della Sera, 5 novembre 2017, [www.corriere.it/opinioni/17\\_novembre\\_05/confine-esiste-gentilezza-molestia-3a284710-c187-11e7-b5e5-1f34efbbc6b1.shtml](http://www.corriere.it/opinioni/17_novembre_05/confine-esiste-gentilezza-molestia-3a284710-c187-11e7-b5e5-1f34efbbc6b1.shtml), consultato il 29 gennaio 2025.

<sup>106</sup> BIDONE VALDISERRA PATRIZIA, aiuto regista.

### 3.3 DATI E INTERVENTI PER UNA MAGGIORE EQUITÀ

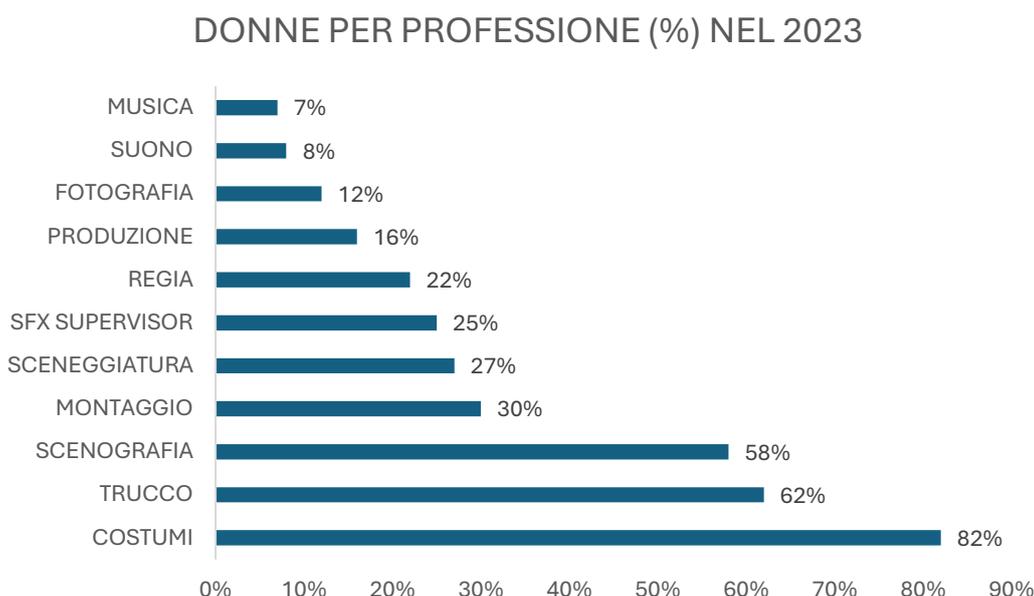
L'attenzione data dal sistema audiovisivo al tema della presenza delle donne nelle truppe si è consolidata nel tempo, sia grazie alla scelta di determinati obiettivi e alla loro realizzazione, sia per la presa di determinati spazi in cui discutere dei cambiamenti da fare, dei miglioramenti avvenuti e della loro necessità. Uno di questi spazi è il *Seminario sulla parità di genere e l'inclusione nell'industria cinematografica*, panel che il 3 settembre 2024 ha avuto luogo per la sesta edizione all'interno della Mostra internazionale d'arte cinematografica a Venezia. Il seminario ha potuto confermare negli anni un miglioramento nelle statistiche sulla presenza femminile nell'industria, a cui ha contribuito, oltre che il clima di maggior riconoscimento della figura femminile, la legislazione pubblica italiana ed europea. All'organizzazione del panel ha contribuito Women in Film TV & Media Italy, che pubblica le proprie analisi sulla base di dati consultabili da tutti.

I dati raccolti con l'aiuto del Ministero della Cultura e presentati da Mariagrazia Fanchi per conto dell'Università Cattolica del Sacro Cuore si basano su undici professioni, 30470 professionisti e 2047 film italiani, prodotti nei sette anni tra il 2017 e il 2023. Questo aumento, tuttavia, per quanto incoraggiante per il raggiungimento di un equilibrio, non è omogeneo a seconda delle diverse declinazioni delle professioni. Per quanto riguarda la produzione, non tutti i ruoli interni alle truppe audiovisive hanno un più alto numero di professionisti maschi: oltre al ruolo dell'attrice esistono delle professioni che vedono una grande presenza di donne al loro interno, sebbene per motivazioni differenti. Avere un modello di riferimento all'interno dell'industria del proprio sesso si rivela fondamentale: la reiterazione di modelli già visti è, in parte, il motivo che sta alla base di una forte presenza femminile, insieme agli stereotipi di genere e alla socializzazione femminile. A tal proposito, Domizia De Rosa sottolinea quanto sia fondamentale il tema della circolazione delle opere prodotte da donne, tema collegato anche alla sostenibilità delle carriere, possibile solo dopo un'adeguata ricezione delle opere realizzate. Una professionista, inserita nell'immaginario e nella ricezione del pubblico, può trasformarsi facilmente in un punto di riferimento, e non solo per quello che riguarda le donne, ma anche gli uomini. L'attenzione inoltre dovrebbe anche seguire e sostenere un numero consistente di professioniste per ogni generazione, così da garantire continuità e diversi punti di vista: le donne non sono un monolite. L'importanza del lavoro svolto è, d'altronde, particolarmente evidente quando si è il punto di riferimento di qualcuno o qualcuna.<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> DE ROSA DOMIZIA, presidente Women in Film Television & Media Italy.

Nel 2023, la presenza delle donne in base alla professione era questa:



I dati che segnalano il miglioramento della presenza femminile nel corso degli anni segnalano anche che nei reparti di trucco e costume è aumentata quella maschile, un dato che Mariagrazia Fanchi ritiene positivo in quanto l'eccessiva femminilizzazione di settori lavorativi comporta anche paghe più basse e meno tutele.

Tramite un modello matematico di tipo esponenziale chiamato Smoothing Holt-Winters, sulla base dei dati raccolti dal 2017 al 2023, l'Università Cattolica del Sacro Cuore prevede con una probabilità del 95% che la parità tra i sessi nell'industria verrà raggiunta nel 2054. La data cambia a seconda della professione: in regia potrebbe essere già raggiunto nel 2044, per la direzione della fotografia potrebbe superare l'intervallo previsto, mentre la scenografia si trova già in un'area più bilanciata.

Un ulteriore dato segnalato è quello del genere documentario, guidato da una maggioranza di donne il 40% delle volte mentre da uomini il 28%.

In Italia si è andata a favorire la presenza di donne all'interno della produzione audiovisiva inserendola, dentro ai bandi pubblici, come possibile condizione per un maggior punteggio nelle graduatorie di accesso ai fondi per la produzione cinematografica e audiovisiva. La Legge sul Cinema e sull'Audiovisivo 220/2016, comunemente chiamata "Franceschini", è la prima a introdurre la necessità del superamento della disparità di genere nell'ambiente. Il 7 luglio 2020 esce il bando che dà voce a questo tipo di incentivo, richiedendo, all'interno dei contributi selettivi<sup>108</sup> una

---

<sup>108</sup> I contributi selettivi sono quelli erogati alle produzioni cinematografiche e audiovisive sulla base di una selezione esercitata da una apposita commissione, che analizza le opere proposte ai bandi seguendo determinate linee guida e stabilendo come distribuire, tra quelle scelte, la cifra a disposizione.

valutazione che tenga conto della presenza di professioniste con un «particolare riferimento alla figura della regista»<sup>109</sup>. La promozione della presenza femminile nelle truppe all'interno dei bandi italiani è presente anche nei criteri automatici di assegnazione di fondi per le opere: «le opere dirette da donne o con maggioranza di autrici donne (soggetto, sceneggiatura, regia e musica), o con almeno il 50% dei capi-reparto di genere femminile, generano punteggi automatici per i produttori e i distributori.»<sup>110</sup>

Il focus sulla figura della regista non è solo dovuto alla centralità che questo ruolo ha all'interno della produzione europea, ma anche alla prova che «quando a dirigere è una donna, l'incidenza di professioniste negli altri ruoli è mediamente del 44% del totale: il 15% in più dei film diretti da uomini.»<sup>111</sup> Questa differenza di dati si riscontra anche in Europa, dove è analizzata in particolare riguardo le figure chiave della sceneggiatura, produzione, direzione della fotografia, composizione della musica e montaggio. Nei film diretti da donne, la crescita della presenza di donne è anche stata più rapida rispetto a quelli diretti da uomini: la correlazione resta a prescindere del genere di film considerato.<sup>112</sup> Di seguito l'esplicativo grafico dei dati in esame, in cui il dato più alto riguarda i film scritti e diretti dalla stessa persona:

---

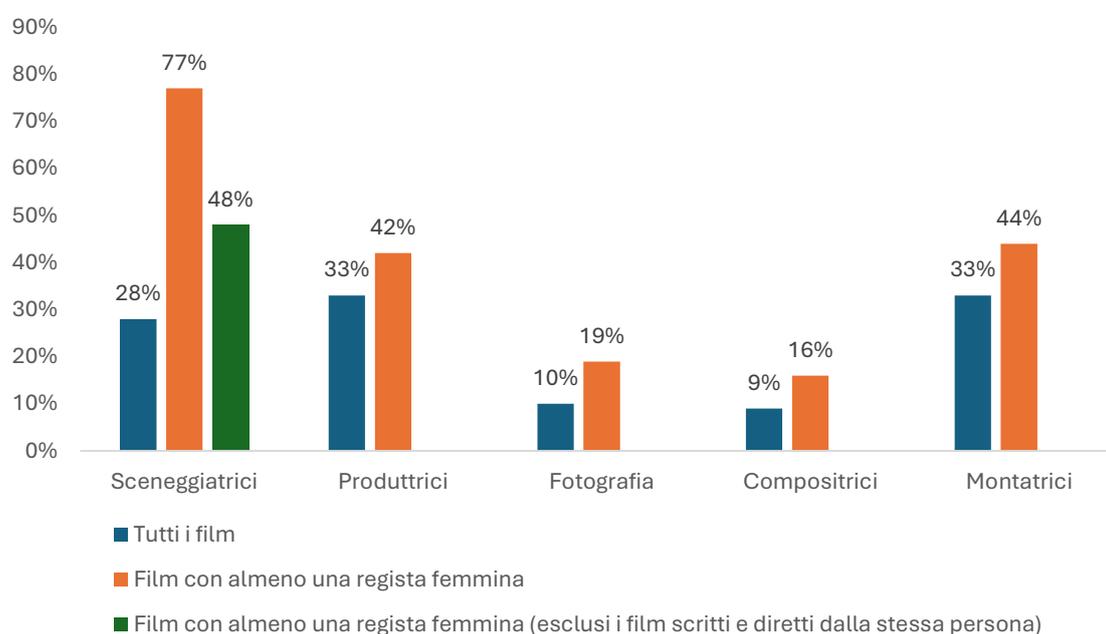
<sup>109</sup> MIBACT, DIREZIONE GENERALE CINEMA E AUDIOVISIVO, *Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la preproduzione, la produzione di opere cinematografiche e audiovisive*, 2020, art. 16 comma 3-b, p. 1.

<sup>110</sup> DIREZIONE GENERALE CINEMA E AUDIOVISIVO, *Focus parità di genere*, <https://cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genera/>, consultato il 30 gennaio 2025.

<sup>111</sup> FANCHI MARIAGRAZIA con la collaborazione di TIBALDI ANGELA e TARANTINO MATTEO, p. 71.

<sup>112</sup> SIMONE PATRIZIA, *Female professionals in European film production – 2023 edition*, European Audiovisual Observatory, ottobre 2023.

### Presenza media di professioniste femmine per film\* con suddivisione per ruolo. Film con almeno una regista femmina vs Tutti i film (2018-2022)



113

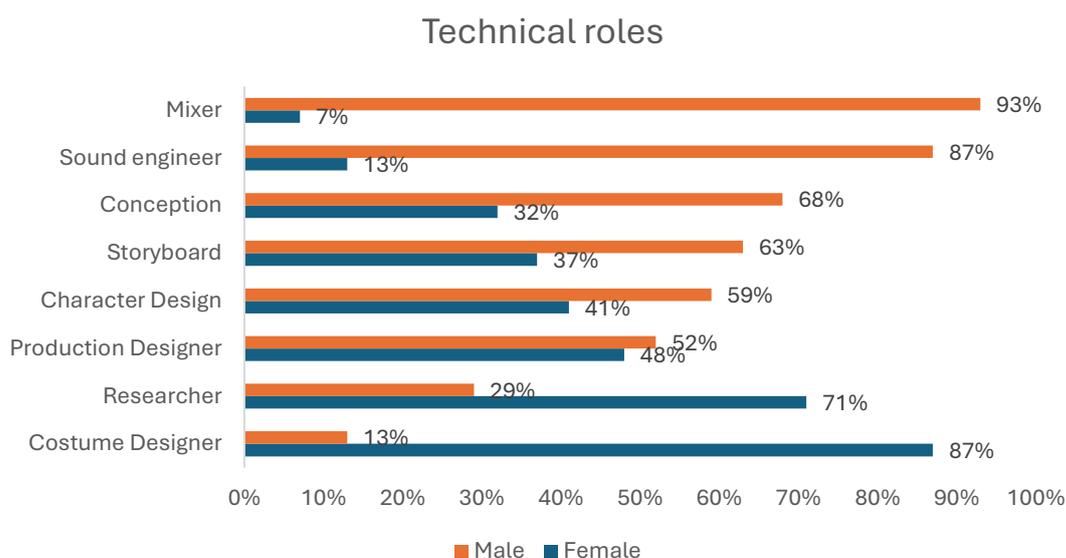
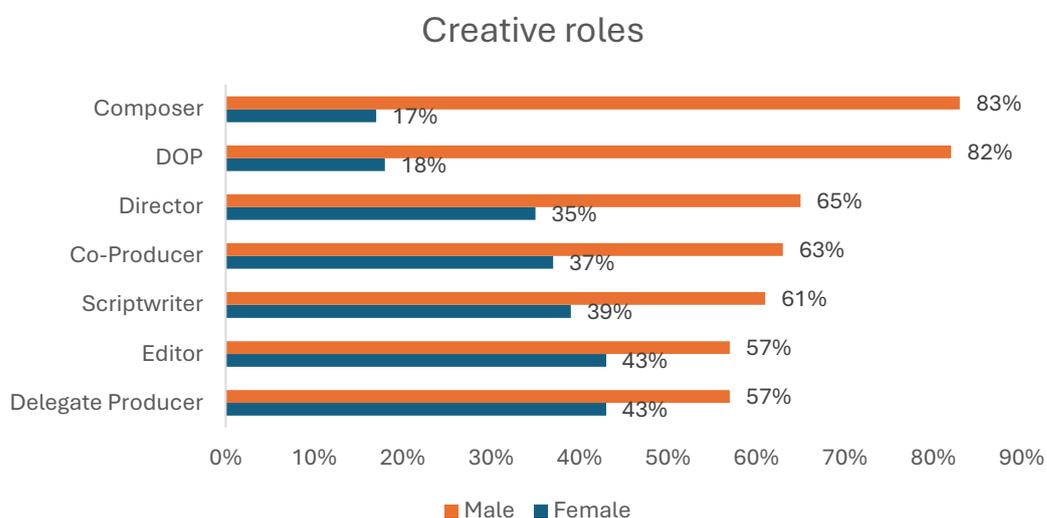
Per quanto riguarda l'Unione Europea, il Consiglio e il Parlamento hanno preposto una sezione MEDIA, dedicata all'audiovisivo, all'interno del programma Europa Creativa che sostiene i settori culturali. Non sono previsti incentivi specifici per le donne, ma tra gli obiettivi dell'organizzazione ci sono quelli della pluralità e pari opportunità.<sup>114</sup>

L'organismo del Consiglio d'Europa, nella sua intrinseca promozione di valori come la pace e l'uguaglianza all'interno delle popolazioni, si è fatto promotore di essa anche all'interno dell'industria audiovisiva, invitando gli stati membri a realizzare quella tra maschi e femmine a partire dai finanziamenti dei progetti. Il Consiglio d'Europa stesso ha creato nel 1989 come fondo di sostegno per le opere cinematografiche europee Eurimages, che oltre a promuovere l'industria collabora nel monitorare la presenza delle donne dietro la macchina da presa. Dal 2012 si è fatto promotore di strategie per il raggiungimento della parità tra i sessi: il penultimo, per il triennio 2021-2023, è stato prolungato anche per il 2024.

<sup>113</sup> La media della presenza di professionista è calcolata sul numero totale di professionisti di ognuno dei film presi in esame. European Audiovisual Observatory/LUMIERE.

<sup>114</sup> EUROPA CREATIVA, *Europa Creativa 2021- 2027*, [www.europacreativa-media.it/europa-creativa](http://www.europacreativa-media.it/europa-creativa), consultato il 2 febbraio 2025.

Eurimages ha contribuito al panel di Venezia di Women in Film, TV & Media di settembre 2024, mostrando dati specifici europei delle troupe audiovisive, dove i dati non sono molto diversi rispetto all'Italia. I dati di Eurimages, registrati tra il 2019 e il 2023, segnalano una disparità tra i sessi più ampia per quello che riguarda i ruoli tecnici rispetto a quelli artistici.



Anche Eurimages ha evidenziato il dato di una maggiore presenza di donne nel genere documentario piuttosto che fiction.

L'ultimo documento sulle strategie da attuare per la parità nell'audiovisivo, del triennio 2025-2027, è il primo ad accostare al programma anche quello della diversità e inclusione di ulteriori categorie rispetto a quella delle donne. Una misura per alimentare la produzione di opere dirette o co dirette da donne, introdotta nel gennaio del 2022, è la possibilità di richiedere un finanziamento

del 25% del budget totale fino a un massimo di cinquecentomila euro. Eurimages sottolinea anche l'importanza di un'equa distribuzione delle opere tra quelle dirette da uomini e da donne.<sup>115</sup>

Un altro aspetto interessante per le professioniste italiane è che Eurimages finanzia principalmente coproduzioni, «un'occasione privilegiata per favorire la conoscenza e la collaborazione tra i paesi che vi aderiscono, nonché per incoraggiare la maturazione di un comune senso di appartenenza all'Europa.»<sup>116</sup>

Si è scelto di dedicare il prossimo capitolo alla descrizione di alcuni ruoli chiave della produzione audiovisiva e dei ruoli con forte presenza femminile. Attraverso le interviste si cercherà di scattare una fotografia del lavoro per le professioniste audiovisive in questo momento storico.

---

<sup>115</sup> EURIMAGES, *Gender equality*, [www.coe.int/en/w/eurimages/gender-equality](http://www.coe.int/en/w/eurimages/gender-equality), consultato il 2 febbraio 2025.

<sup>116</sup> CUCCO M., p. 176

### 4.1 ATTRICI, AGENTI, CASTING DIRECTOR

La recitazione ha alle spalle una storia più antica di quella del cinema e che affonda nel teatro. Ancora oggi, chi intraprende una carriera attoriale può lavorare anche al di fuori dal set, nel contesto teatrale. Tra l'interpretazione teatrale e quella cinematografica «vi sono diversità di tecnica, di processo espressivo e nessuno le nega. Tali diversità, però, non dimostrano una loro inconciliabilità.»<sup>117</sup>

La presenza delle donne sullo schermo e sul palcoscenico è oggi data scontata, ma dalla storia della recitazione sono state escluse per lungo tempo, «secondo un pregiudizio antifemminile che arriverà – con qualche eccezione – [dalle origini] sino alla scena elisabettiana di Shakespeare.»<sup>118</sup> I ruoli dei personaggi femminili erano interpretati da maschi, sia perché in società dalla cultura fortemente patriarcale non si volevano le donne in contesti pubblici, sia perché per morale e religione la donna che agiva in un contesto pubblico, recitando e ballando, veniva considerata poco rispettabile. Figure singole hanno contribuito a spianare la strada alla recitazione femminile, tentando di dare nuova immagine al ruolo:

[riferendosi a Carlotta Marchionni, attrice dell'Ottocento] nasce così l'immagine mitizzata dell'attrice vergine e santa, che calca il palcoscenico non direttamente per via familiare ma a partire dalle esperienze estatiche avute in collegio davanti alla statua di Suor Orsola e dalle filastrocche recitate per lei. Un'operazione simile a quella compiuta da Isabella Andreini, alla nascita del professionismo attorico, per staccare dalla sua immagine ogni ombra di prostituzione.<sup>119</sup>

Le rivoluzioni industriali e le guerre hanno contribuito a inserire la donna nei contesti pubblici, diminuendo in maniera naturale questo legame discriminatorio. Le donne appaiono sullo schermo fin da subito, d'altronde, sono quasi tutte donne quelle che escono dalle fabbriche Lumiere.

Le attrici sono le figure femminili del cinema che hanno un impatto più diretto sul pubblico, dato il fenomeno del divismo. Richard Dyer<sup>120</sup>, il più importante studioso del fenomeno, sottolinea come perché ci sia il fenomeno del divismo deve essere presente uno stato di diritto che garantisca

---

<sup>117</sup> BIONDI C., p. 87

<sup>118</sup> ALONGE ROBERTO, PERRELLI FRANCO, *Storia del teatro e dello spettacolo*, UTET, Novara, 2012, p. 6

<sup>119</sup> MARIANI LAURA, *L'Ottocento delle attrici*, *Acting Archives Review*, (14), 2017, [www.actingarchives.it/images/Reviews/14/03.pdf](http://www.actingarchives.it/images/Reviews/14/03.pdf), consultato l'8 febbraio 2025.

<sup>120</sup> *cf.* DYER RICHARD, *Star*, Kaplan, Torino, 2009

le libertà individuali e la presenza di tempo libero dei suoi cittadini e delle sue cittadine: la società che idolatra gli attori e le attrici è una società di massa.

È possibile approcciare il fenomeno del divismo come fenomeno produttivo oppure come fenomeno di consumo. Come fenomeno di produzione, il divismo è uno dei modi in cui l'industria cinematografica minimizza il rischio di impresa, proprio per l'importanza del cast per il pubblico. Questo è il motivo per cui il cast è la parte, o tra le parti, più costose della produzione. Secondo Dyer ci sono quattro tipologie di relazione tra lo spettatore/la spettatrice e la star, a seconda dell'intensità del legame che vi è tra loro: affinità emotiva, autoidentificazione, imitazione e proiezione. La figura dell'attore e dell'attrice è associata a un'idea di popolarità e denaro che fa tutt'ora successo nelle masse: si tratta di uno dei lavori più desiderati nell'infanzia, ancora presente oggi insieme allo *youtuber*, l'*influencer* e il sempreverde dottore. Nella società di massa a conduzione capitalistica, e negli U.S.A. in particolare dove è centrale il mito dell'*american dream*, parte del fascino dei divi/e è l'idea che chiunque possa diventare tale.

La recitazione, tuttavia, non è un lavoro semplice, nonostante il desiderio di attrarre le masse verso il prodotto-film possa prevedere l'introduzione di celebrità d'altro tipo – modelli, cantanti, imprenditori – sullo schermo e nonostante molti registi si siano serviti di persone “prese dalla strada” per interpretare personaggi nei film.

Stare davanti alla macchina da presa richiede precisione, concentrazione, allenamento. Alla luce del delicato e difficile coordinamento tra reparti, al personale artistico va assicurata la massima tranquillità per poter eseguire gli ordini del/la regista e svolgere il proprio lavoro senza rischi e rallentamenti, dato il pericolo di un progressivo aumento dei costi di produzione e di una possibile mal riuscita dell'opera. Ci sono diverse scuole di pensiero sul ruolo della regia e il legame che deve avere con i reparti, come un'innegabile preferenza di alcuni/e per la gestione degli attori/attrici e di altri/e per il montaggio e la cura dell'immagine.

Per molti registi il confronto con l'attore è quello che più spaventa perché è la personalità su cui hanno minor controllo. La ragione è semplice: mentre uno sceneggiatore, un direttore della fotografia o un costumista utilizzano uno strumento creativo a loro “esterno”, gli attori ne utilizzano uno “interno”, si confrontano con il proprio sé e con la propria identità. Il che comporta che il loro punto di vista sul progetto possa essere diverso dalla *vision* comune.<sup>121</sup>

Questo spiegherebbe anche il passaggio che alcuni attori e attrici hanno fatto alla regia, un passaggio carico di esperienza sul set dal punto di vista della messa in scena e un'occasione di mettere in gioco il proprio punto di vista sull'opera ma anche sul rapporto tra regia e attori/attrici.

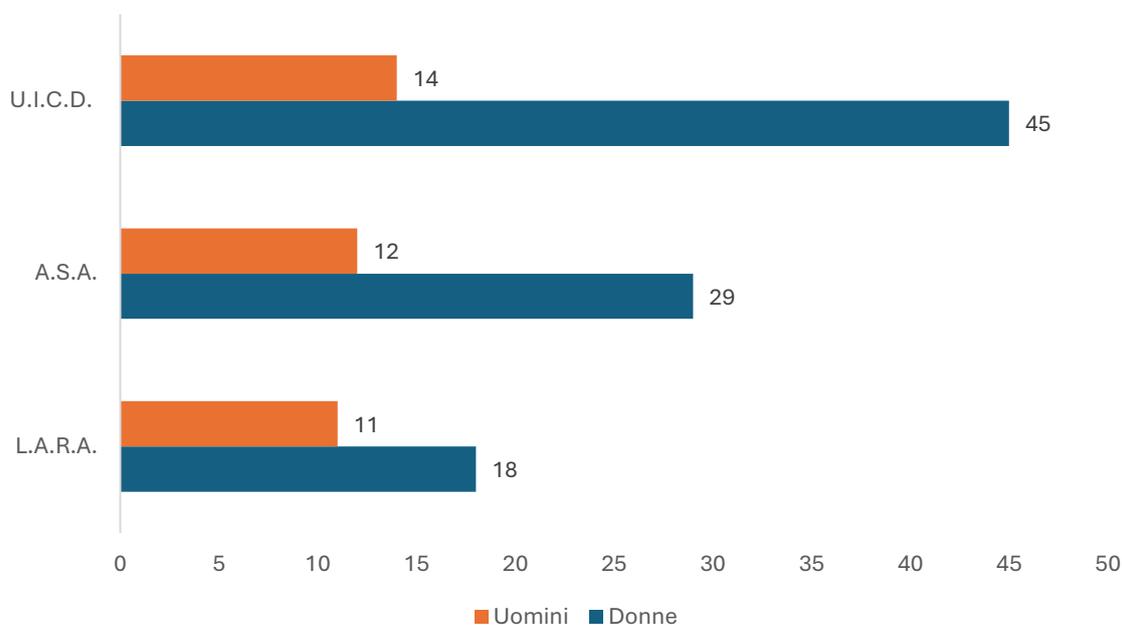
---

<sup>121</sup> BIONDI C., p. 86

Fare della recitazione la propria professione significa, tuttavia, anche gestire molti rifiuti e affrontare mesi di provini prima di tornare su un set.

La gestione dei provini vede avvicinarsi due altre figure lavorative: quella dell'agente e quella dei *casting director*.

La figura dell'agente aiuta e gestisce gli attori e le attrici, facendo valere i loro diritti nel panorama professionale prima, durante e dopo le riprese: dai provini ai festival. Il *casting director* invece, aiuta la regia e la produzione nella scelta del cast per un film, facendo una preliminare scrematura tra i candidati e le candidate e fungendo da supporto nella selezione vera e propria. Sono professioni che in Italia sono esercitate da diverse donne, nonostante non siano presenti ancora dati scientifici a riguardo. Si propone una superficiale analisi dei siti delle due principali associazioni di categoria dell'agente, quali L.A.R.A. (Libera Associazione Rappresentanti di Artisti, nata nel 1997)<sup>122</sup>, e A.S.A. (Agenti Spettacoli Associati, nata nel 2021)<sup>123</sup>, e dell'associazione di categoria per *casting director* U.I.C.D. (Unione Italiana Casting Directors, nata nel 2015 sulle orme di una precedente del 1996)<sup>124</sup>.



<sup>122</sup> L.A.R.A., *I nostri soci*, [www.associatilara.com/nostri\\_soci](http://www.associatilara.com/nostri_soci), consultato l'8 febbraio 2025.

<sup>123</sup> A.S.A., *I nostri associati*, <https://agentispettacoloassociati.it/soci/>, consultato l'8 febbraio 2025.

<sup>124</sup> U.I.C.D., *Casting Directors*, [www.unioneitalianacastingdirectors.it/casting-directors/](http://www.unioneitalianacastingdirectors.it/casting-directors/), consultato l'8 febbraio 2025.

Un'ipotesi di questa forte presenza può ritrovarsi nell'entità del lavoro stesso, che richiede in entrambi i casi capacità di empatia, comunicazione e conciliazione di cui le donne sono particolarmente provviste.<sup>125</sup>

Torna anche il discorso dell'esempio: anche nella parte dedicata agli assistenti casting, in parte "giovani leve" che puntano loro stesse al ruolo di casting director, sono presenti diciannove donne su ventiquattro<sup>126</sup>. Nelle interviste effettuate con altre professioniste, quando è uscito il tema, è anche subentrata l'ipotesi della necessità di uno "sguardo femminile" sull'attore, proprio perché ruoli come regia e produzione hanno ancora una presenza fortemente maschile. È da vedere se, nel corso degli anni e con un maggior bilanciamento nell'industria, anche questo ruolo non sarà equilibrato tra i sessi e con quali possibili conseguenze.

---

<sup>125</sup> Il dibattito sul motivo di questa maggiore presenza dell'empatia nelle donne, registrata da diversi studi scientifici, è ancora aperto. C'è chi riscontra motivi esclusivamente culturali e di socializzazione e chi riscontra una commistione con elementi biologici. *cfr.* RIPPON GINA, *The Gendered Brain: The new neuroscience that shatters the myth of the female brain*, The Bodley Head, 2019

<sup>126</sup> U.I.C.D., *Assistenti Casting*, [www.unioneitalianacastingdirectors.it/assistenti-casting/](http://www.unioneitalianacastingdirectors.it/assistenti-casting/), consultato l'8 febbraio 2025.

## 4.2 REGISTE E AIUTOREGISTE

Gli studi attuali sulla presenza e il ruolo delle donne nell'ambito del dietro le quinte audiovisivo si concentrano molto sul ruolo della regista, per i motivi di cui si è fatta riflessione in precedenza: le opere che hanno una regista hanno anche maggiori membri femminili nelle troupe.

Aver riconosciuto il problema della sottorappresentazione delle donne registe nell'industria cinematografica ha portato a provvedimenti che hanno incentivato questa presenza, come è evidente a livello europeo: nel 2014 il 21% dei film prodotti con gli incentivi di Eurimages sono stati girati da donne, mentre nel 2023 la percentuale è salita al 45%: il 41% all'interno delle fiction, il 55% all'interno dei documentari e il 27% all'interno dei progetti di animazione.<sup>127</sup>

In Italia la percentuale generale delle registe, era stata del 18% nel 2017, mentre nel 2023 è stata del 22%.<sup>128</sup>

I dati presentati sono ancora lontani dall'equità: vengono, inoltre, analizzati in base al botteghino, anche allo scopo di verificare quanti dei film con i risultati più alti – che spesso sono i film con i maggiori budget – vengono affidati a una regista. Il 2023 è stato un anno particolare, dettato dal successo di *Barbie* e *C'è ancora domani*. Se si escludono i quasi 33 milioni di euro guadagnati dal film di Cortellesi nel 2023, la media di incasso di film diretti da donne in Italia lo stesso anno è stata di 234 mila euro.<sup>129</sup>

Marina Spada<sup>130</sup>, regista e docente universitaria, ritiene che l'incoraggiamento per le registe sia positivo, una spinta che le avrebbe fatto comodo in quasi cinquant'anni di carriera. Spada, che ha accumulato esperienza nel cinema, nella televisione e nella pubblicità, sia nel pubblico sia nel privato, si è sentita più volte penalizzata per il suo sesso, circondata da uomini che non si riferivano a lei nel momento in cui necessitavano di autorità. La regista ritiene che questa attenzione per il sesso femminile potrebbe non durare, in quanto orientata da una politica favorevole che potrebbe anche cambiare.

Il ruolo della regista è anche un ruolo che viene accompagnato, sul set, da diverse figure di supporto: gli "aiuto regista", che in inglese prendono anche il nome di "assistenti alla regista". Sono figure

---

<sup>127</sup> I dati sono stati citati all'interno del sesto seminario sulla parità di genere e l'inclusione nell'industria cinematografica: ricerche, dati e approfondimenti. L'evento si è tenuto all'interno della ottantunesima edizione del Cinema di Venezia ed è stato sponsorizzato anche da Woman in Film, Television & Media e da Eurimages.

<sup>128</sup> Dati raccolti con l'aiuto del Ministero della Cultura e presentati da Mariagrazia Fanchi per conto dell'Università Cattolica del Sacro Cuore nel corso del panel a Venezia di Women in Film, TV & Media.

<sup>129</sup> Dati di Women in Film, TV & Media.

<sup>130</sup> SPADA MARINA, regista, [www.imdb.com/it/name/nm0816498/](https://www.imdb.com/it/name/nm0816498/). Intervista effettuata online il 16 gennaio 2025.

che gerarchicamente si occupano di diverse necessità, il primo aiuto regia, in particolare, è l'”orologio” del set: si occupa che tutto accada nei tempi prestabiliti e fa da tramite tra il/la regista e il resto della troupe. Patrizia Bidone Valdiserra, che ha lavorato come aiuto regista su diversi set, italiani e americani, racconta quanto questo mestiere incida sulla vita privata e come, per le donne, sia ancora più complesso trovare un equilibrio tra lavoro e famiglia.

Succede ancora di ritrovarmi in stanze dove sono l'unica donna, ma la situazione è in via di miglioramento. Per l'orario e l'impegno che richiede questo lavoro il bilanciamento lavoro-famiglia è difficile. Hai davvero poco tempo per la tua vita privata, quando ti rechi in *location* per girare, lontano da casa, scompaia per mesi. Nel periodo in cui ho fatto televisione ero vicina casa, ma lavoravo quindici ore al giorno. Questo lavoro è una decisione che influenza tutta la sfera privata, ho conosciuto pochissime colleghe che sono riuscite ad avere una famiglia. Ci sono esempi di donne che sono riuscite, ma non saprei con che tipo di supporto: non è facile. Tutta la vita privata è complicata da questa carriera.<sup>131</sup>

---

<sup>131</sup> BIDONE VALDISERRA PATRIZIA, aiuto regista, [www.imdb.com/it/name/nm1768802/](http://www.imdb.com/it/name/nm1768802/). Intervista effettuata online il 10 gennaio 2025.

### 4.3 PRODUTTRICI

L'Associazione Produttori Audiovisivi, che si occupa dal 1988 di rappresentare la categoria di produzione televisiva prima e più generalmente audiovisiva poi, presenta all'interno del MIA Market (Mercato Internazionale Audiovisivo) dati sul settore della produzione indipendente.

I dati sulla suddivisione sessuale dell'imprenditoria<sup>132</sup> segnalano una maggiore presenza di donne nel campo della distribuzione e dell'esercizio rispetto a quelli di produzione e postproduzione. Il numero associato ai settori nella tabella corrisponde ai codici ATECO.

Domizia De Rosa, presidente di Women in Film Tv & Media Italia che lavora nella distribuzione, sottolinea che

Nella distribuzione, oltre che di numero, c'è un problema di ruoli. La segreteria è per le ragazze giovani, le donne lavorano nel supporto: dipartimento legale, marketing e ciò che pertiene la circolazione dei materiali. Nella funzione principale, legata alla vendita e al muovere le risorse economiche, la presenza maschile è sempre maggiore. Nel corso degli anni la situazione è migliorata, le posizioni chiave femminili sono aumentate a livello internazionale. È emerso però il problema che ci vede ferme nelle nostre carriere, con scarse possibilità di crescita verticale.<sup>133</sup>

Settore	F	M	Totale	F %	M %	Totale %
<b>5911</b> Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi tv	3.215	8.774	11.989	26,8	73,2	100,0
<b>5912</b> Attività di post-produzione cinematografica, di video e di programmi tv	273	816	1.089	25,1	74,9	100,0
<b>5913</b> Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi tv	175	377	552	31,7	68,3	100,0
<b>5914</b> Attività di proiezione cinematografica	819	1.302	2.121	38,6	61,4	100,0
<b>6020</b> Attività di programmazione e trasmissioni tv	262	559	821	31,9	68,1	100,0

Totale Core Audiovisivo

- Donne: 4.744
- Uomini: 11.828
- Totale: 16.572
- Composizione: 28,6% donne, 71,4% uomini

<sup>132</sup> ASSOCIAZIONE PRODUTTORI AUDIOVISIVI, *6° Rapporto sulla Produzione Audiovisiva Nazionale*, 2024, p. 19.

<sup>133</sup> DE ROSA DOMIZIA, presidente Women in Film Television & Media Italy.

Totale economia

- Donne: 2.562.365
- Uomini: 5.793.145
- Totale: 8.355.510
- Composizione: 30,7% donne, 69,3% uomini

Rispetto al 2022 l'imprenditoria della filiera audiovisiva ha registrato una dinamica positiva (+1,1%) che diversamente dal passato ha caratterizzato in misura maggiore le donne (+1,8%) rispetto agli uomini (+0,8%). Si conferma la crescita della post-produzione cinematografica, video e tv (+9,0%), con un dato leggermente migliore per gli uomini (+9,2) rispetto alle donne (+8,3%). A una certa distanza si conferma con un dato di incremento la programmazione e trasmissione televisiva (+2,4%), in cui la distinzione per genere è a favore degli uomini (+2,8%), rispetto alle donne (+1,6%).<sup>134</sup>

Accanto alla figura del produttore esecutivo, nel mondo della produzione cinematografica e audiovisiva agiscono figure di assistenza in quella che è l'organizzazione di un'opera audiovisiva, dalla preparazione alle giornate di riprese alla postproduzione. Per l'elaborato si è intervistata Giulia Rosa D'Amico, che ha un'esperienza quindicennale nell'ambito della produzione e che ha assistito al successo cinematografico di due registi di successo lavorando all'interno della loro casa di produzione. D'Amico è anche responsabile dell'associazione di professioniste Mujeres nel Cinema, di cui si parlerà nel capitolo conclusivo.

La dimensione familiare della società è tangibile e presente, mi trovo davvero bene nel mio contesto lavorativo. I capi sono tutti uomini, mentre quasi tutto l'organico operativo è composto da donne. Sicuramente all'interno dell'azienda c'è un'attenzione produttiva ed editoriale verso i talenti femminili, sia in azienda che nelle troupe, si percepisce, tuttavia, la presenza di una leadership maschile. Oggi eravamo in riunione con la Rai per l'uscita di un film, dall'altra parte c'erano il capo uomo con collaboratori uomini che hanno parlato la maggior parte del tempo, solo quando ha parlato il personale di marketing e ufficio stampa hanno parlato delle donne. Mi sembra che in questo ambiente sia usuale che la forza lavoro sia femminile ma che le decisioni vengano invece prese da uomini, un punto che mi sta a cuore e per cui da subito ho deciso di fare la mia parte e creare collettivi composti da donne e che valorizzino le storie delle donne scritte da donne.<sup>135</sup>

La struttura che vede una maggioranza di uomini in posizioni chiave si ripercuote anche, nel momento in cui i produttori mettono in piedi la squadra di troupe cinematografica, sulla scelta dei capireparto.

---

<sup>134</sup> Fondazione Symbola per APA, 2024, p. 19.

<sup>135</sup> D'AMICO ROSA GIULIA, produttrice, [www.imdb.com/it/name/nm8078539/](https://www.imdb.com/it/name/nm8078539/). Intervista effettuata online l'8 gennaio 2025.

Esistono dei compiti interni alle truppe cinematografiche che sono esercitati da professionisti, ma esistono anche dei pregiudizi per cui i produttori danno per scontato la scelta di un uomo: l'idea che sia indispensabile una forza maschile nel reparto macchina da presa, le competenze tecnologiche di montaggio ed effetti speciali. Alcune attività, come il trucco e il costume, vengono "naturalmente" associate alle donne seguendo stereotipi. La figura della segretaria di edizione, che sta più delle altre a contatto col regista, viene dato per scontato che debba essere tollerante. Tutte queste divisioni vengono considerate innate, ma non lo sono. Per quanto riguarda la figura della produttrice, non credo basti fermarsi all'effettiva presenza di donne molto brave, bisogna mettere in evidenza il loro lavoro, perché viene sempre meno esposto rispetto a quello dei loro colleghi. Bisogna fare un grande lavoro nel settore di produzione, per cui l'organizzatore generale non debba essere per forza un uomo mentre la coordinatrice di produzione per forza una donna. È arrivato il momento di riconoscere il lavoro e i risultati delle donne, che fanno a prescindere più fatica a emergere.<sup>136</sup>

Il ruolo della produzione segue il prodotto audiovisivo in tutte le sue fasi di realizzazione: Valeria Brevi, professionista che ha lavorato per quindici anni per la filiale italiana di una grossa casa di produzione americana, ha ricoperto un ruolo di supervisione di *fiction* dallo sviluppo alla postproduzione. In un momento di transizione lavorativa è diventata madre, e questo l'ha messa nelle condizioni di considerare un cambiamento di carriera, più incentrata sul momento dello sviluppo dei progetti. La vita "da set", in giro per l'Italia per tante ore al giorno, è difficile da coniugare alla crescita di una famiglia.

Sono diventata mamma da poco e sto riscontrando molti problemi a conciliare la maternità con questo lavoro. Non mi è stato rinnovato un contratto: in una fase diversa della mia vita avrei potuto insistere di più, ma adesso non mi sento nelle condizioni di poterlo fare. È piuttosto frustrante: sono una mamma e sono felice di esserlo, amo la mia bambina, sono anche innamorata del mio lavoro. mettermi da parte non è semplice, anche perché per il mio compagno non è stato necessario farlo. Per me è stato difficile conciliare il cambio di lavoro con la maternità. È la società che non ci dà supporto, tutto ricade sulle donne e la loro disponibilità a sacrificare il proprio tempo, che comprende anche le ambizioni professionali. Quando diventi madre, la tua vita va in pausa.<sup>137</sup>

Anche Domizia De Rosa, presidente di WFTM commenta laconica: «la maternità tradizionale non è compatibile con alcune professioni del settore audiovisivo.»<sup>138</sup>

---

<sup>136</sup> *idem*

<sup>137</sup>BREVI VALERIA, produttrice, [www.imdb.com/it/name/nm5262114/](http://www.imdb.com/it/name/nm5262114/). Intervista effettuata online il 10 febbraio 2025.

<sup>138</sup> DE ROSA DOMIZIA, presidente Women in Film Tv and Media Italy.

#### 4.4 MONTATRICI

Ci è voluto tempo perché il linguaggio cinematografico si strutturasse come quello di oggi: dall'invenzione delle riprese audiovisive, nel 1895, si considera la sua maturazione completata con l'età d'oro di Hollywood, gli anni dal 1920 al 1940: quelli del predominio del montaggio detto *invisibile*. L'introduzione del sonoro, nel 1927, è stato un cambiamento decisivo nell'industria: è, tuttavia, arrivato in un momento in cui il montaggio si era già ben sviluppato. Questi primi decenni del cinema hanno visto una grande quantità di donne impiegate nel montaggio, tanto da stabilire un'iniziale associazione tra l'impiego e il sesso femminile. Questa associazione nel tempo è venuta a mancare, pur essendo rimasta per altri tipi di lavori analizzati in questo capitolo; resta valido che, anche in seguito, film molto celebri sono stati montati da donne: «When the Motion Pictures Editors' Guild released its list of seventy-five best edited films in 2012, four of the top eight titles were edited by women: *Raging Bull* (1980, Thelma Schoonmaker), *Bonnie and Clyde* (1967, Dede Allen), *Lawrence of Arabia* (1962, Anne V. Coates), and *Jaws* (1975, Verna Fields).»<sup>139</sup>

Quando i prodotti audiovisivi erano esclusivamente fatti in pellicola, infatti, il montaggio era un compito particolarmente gravoso, che richiedeva la visione di grandi quantità di materiale e un'azione di “taglia e cuci” che, mentre il cinema stava cercando il proprio posto e linguaggio, veniva giudicata come noiosa, ripetitiva e dunque adatta al sesso femminile: il montaggio, “taglia e cuci”, era assimilato ai compiti di sartoria. Con la maturazione del mezzo cinematografico, l'introduzione del sonoro e la comprensione dell'importanza del ruolo dell'*editor*, si sono emarginate le donne dal ruolo. Di molte di esse si sono persi i nomi e i meriti, anche se non solo per il sesso: il lavoro del montatore e della montatrice è rimasto molto meno “popolare” rispetto ad altri mestieri del cinema, nonché, spesso, concepito come del tutto subordinato al volere del regista. La categoria vorrebbe essere inserita tra gli “autori” dell'opera cinematografica, insieme agli/alle esponenti della regia, della sceneggiatura e della musica. È in questa zona grigia di equilibrio tra “importanza” (per cui, in ogni caso, anche il più importante tra i registi è calato in un contesto di collaborazione e lavoro di squadra) e “riconoscimento” (il montaggio è rimasto per lungo tempo un ruolo, per l'appunto, “invisibile”) che si è smarrita la memoria di molte lavoratrici. Anne Voase Coates, celebre montatrice, ha infatti dichiarato:

---

<sup>139</sup> trad. “Quando Motion Pictures Editors' Guild, nel 2012, ha pubblicato la lista dei settantacinque film meglio montati, quattro dei primi otto titoli erano montati da donne: *Toro Scatenato* (1980, Thelma Schoonmaker), *Bonnie e Clyde* (1967, Dede Allen), *Lawrence d'Arabia* (1962, Anne V. Coates) e *Lo Squalo* (1975, Verna Fields).” SHAMBU GIRISH, *Hidden Histories: The Story of Women Film Editors*, The Criterion Collection, 12 settembre 2019, [www.criterion.com/current/posts/6582-hidden-histories-the-story-of-women-film-editors](http://www.criterion.com/current/posts/6582-hidden-histories-the-story-of-women-film-editors) consultato l'11 novembre 2024.

When I first came into the industry in England [in 1947], there were quite a lot of women editors. And then slowly they fell by the wayside...When I left in 1986 [to work in the U.S.A.], I think there was only one other woman doing big features in England. But I was taught, or I must have heard it somewhere, that as it became a more important job, men started to get in on it. While it was just a background job, they let the women do it. But when people realized how interesting and creative editing could be, then the men elbowed the women out of the way and kind of took over.<sup>140</sup>

Per l'elaborato si è proceduto a intervistare la montatrice Sarah McTeigue, professionista con alle spalle venticinque anni di esperienza nel cinema e nella serialità televisiva. Ha dato un altro spunto su quello che è il passaggio del montaggio da “taglia e cuci” a un “mestiere da uomini”, che coincide con un altro tema già emerso, ossia quello delle materie STEM. McTeigue ha condiviso dei dati di sondaggio tra lei e centotrenta colleghi/e proprio sul tema della discriminazione sessuale, dal titolo “*Mind the gap*”. Le persone intervistate erano il 51% uomini e il 49% donne.

Nel box anonimo in cui si è chiesto ai colleghi e le colleghe se avessero mai subito discriminazione verbale sul lavoro alcune persone hanno risposto di avere subito commenti sul corpo e/o *mansplaining*: il nostro lavoro è molto tecnico a livello di software e può capitare che gli uomini si rivolgano alle professioniste con paternalismo, dando scontato che non ne sappiano abbastanza e spiegando loro come fare il lavoro. Il reparto di montaggio è partito come un lavoro di donne, assimilabile alla sartoria, quando si è realizzato che poteva vincere premi e il suo peso artistico e creativo sono nati gli uomini. Nel cruciale passaggio dalla pellicola ai software sono egualmente subentrati uomini che si sono sentiti, in automatico, più portati per la tecnologia<sup>141</sup>. Anche le donne hanno, tuttavia, partecipato a questo passaggio, laddove il gap più grosso è stato quello dell'età: alcuni dei professionisti più anziani hanno deciso di non imparare questo nuovo metodo. La fascia d'età più

---

<sup>140</sup> trad. “Quando sono entrata per la prima volta nell'industria in Inghilterra [nel 1947], c'erano parecchie montatrici. Poi, pian piano, sono state lasciate indietro...Quando me ne sono andata nel 1986 [per lavorare negli Stati Uniti], penso solo ci fosse solo un'altra donna che montava i film più grandi in Inghilterra. Ma mi è stato insegnato, o devo averlo capito da qualche parte, che man mano [il montaggio] è diventato un lavoro più importante, gli uomini hanno iniziato a entrarci. Finché era un lavoro di secondo piano, lasciavano che fossero le donne a farlo. Ma quando le persone hanno realizzato quanto interessante e creativo potesse essere il montaggio, allora gli uomini hanno messo le donne da parte e, in qualche modo, preso il controllo di esso.” FIEDRICH SU, *A Brief Backstory*, Edited By: Women Film Editors, <https://womenfilmeditors.princeton.edu/a-brief-backstory/> consultato il 12 novembre 2024.

<sup>141</sup> Anche la storia della tecnologia informatica vede un ruolo cruciale svolto dalle donne nel suo periodo iniziale. cfr. THOMPSON CLIVE, *Il ruolo dimenticato delle donne nella storia dell'informatica*, The New York Times Magazine, USA, trad. de L'Internazionale, 16 aprile 2021, <https://www.internazionale.it/notizie/clive-thompson/2021/04/16/donne-informatica> consultato il 22 gennaio 2025.

rappresentata nel nostro campione di intervistati/e è quella tra i trenta e i quarant'anni. Montare è una questione di testa, non di genere.<sup>142143</sup>

Ulteriori dinamiche di discriminazione emerse con il sondaggio riguardano il *gender pay gap*, alla base di cui vengono evidenziate due principali cause. La prima riguarda la differente mansione che concerne il ruolo di montatore/la montatrice e quello di assistente al montaggio.

Le donne ricoprono più frequentemente ruoli di assistente al montaggio (41%), rispetto a quello di montatrice in maniera esclusiva (31%), mentre gli uomini ricoprono più frequentemente ruoli di montatore (53%) rispetto ad assistente al montaggio (30%). Il 23% delle donne ricopre sia ruoli di assistente al montaggio che montatrice a seconda delle circostanze, mentre questa percentuale scende al 15% nel caso degli uomini. Le donne impiegano più tempo per diventare montatrici a tempo pieno rispetto agli uomini. Il 47% delle donne non è ancora diventato montatrice a tempo pieno, contro il 36% degli uomini. Solamente l'8% delle montatrici non ha mai fatto l'assistente al montaggio. Il 16% ha risposto di averci messo più di dieci anni a diventare montatrice. Per quanto riguarda gli uomini, il 21% dei montatori non ha mai fatto l'assistente al montaggio e il 12% ha risposto che per diventare montatore ci ha messo da uno a due anni. Nessun uomo ha risposto che ci ha impiegato più di dieci anni a diventare montatore.<sup>144</sup>

I dati ci spiegano, dunque, quanto sia comune per una professionista lavorare come assistente, prendendo necessariamente una paga più bassa rispetto a quella del montatore. McTeigue ha una possibile spiegazione per la maggior durata della “gavetta”, al di là della minore propensione, da parte della produzione, all'assegnazione del ruolo di capo reparto a una donna: «le donne sono più insicure delle proprie effettive capacità, meno spinte a buttarsi avanti rispetto alle opportunità.»<sup>145</sup>

La scelta di optare per una montatrice può essere, comunque, anche attivamente ricercata: dei montatori hanno denunciato nel sondaggio, con la testimonianza libera e anonima, «la tendenza ad assumere donne per le “quote rosa”, sfruttando agevolazioni economiche o per il punteggio per l'accesso ai fondi.»<sup>146</sup> È anche vero che, per quanto invece riguarda la libertà di scelta da parte del montaggio rispetto ai progetti offerti, «solo il 16% delle donne ha piena libertà di scelta [...], contro il 37% degli uomini. La maggior parte delle donne (47%) si trova costretta a scegliere in base al mercato.»<sup>147</sup> In riferimento a questo dato McTeigue ha dichiarato:

---

<sup>142</sup> ADDONIZIO FRANCESCA, McTEIGUE SARAH, CIMINO ANDREA, *Mind the gap*, AMC, risultati preliminari dell'8 marzo 2024.

<sup>143</sup> McTEIGUE SARAH, montatrice. Intervista effettuata online il 20 gennaio 2025.

<sup>144</sup> ADDONIZIO FRANCESCA, McTEIGUE SARAH, CIMINO ANDREA, pp 1, 2.

<sup>145</sup> McTEIGUE SARAH, montatrice.

<sup>146</sup> ADDONIZIO FRANCESCA, McTEIGUE SARAH, CIMINO ANDREA, p 3.

<sup>147</sup> *idem*

È difficile paragonare le retribuzioni nel campo del montaggio, perché viene assegnato un forfait in base al budget del film: dunque la paga cambia sempre. La differenza di retribuzione per genere è venuta fuori, col nostro sondaggio, sulla paga annuale. Quello che capita è che i lavori più grossi, quindi con più soldi, vadano ai maschi. Ho integrato nel sondaggio questo tema, prendendo spunto da un altro lavoro fatto in Olanda dove si è riscontrato che le montatrici fanno più spesso documentari che film narrativi: i documentari sono pagati di meno rispetto al film di finzione. In Italia c'è invece equità tra i generi affrontati da montatori e montatrici, essendo un Paese dove produciamo molti documentari e commedie, non c'è equità di forfait dato in base al budget nel momento in cui è più facile che un grosso film venga assegnato a un maschio.<sup>148</sup>

Il lavoro in sala di montaggio è, in ogni caso, un lavoro d'ufficio e maggiormente compatibile con la vita familiare. McTeigue è madre di tre figli.

Fare il montaggio rispetto agli altri lavori nel cinema significa fare poco trasferte per lavoro: chi fa set deve girare di più per le riprese. Essere una donna montatrice significa, come in tutti i lavori, essere poco aiutata nel momento della maternità: ho tre figli e per i tre anni che li ho accuditi, neonati, non ho lavorato. Quando il mio ultimo figlio era piccolo, dieci anni fa, non mi era permesso lavorare da casa: è stata la pandemia di covid a rendere più elastica e possibile questa eventualità. Si deve tenere anche conto che, quando si lavora come assistente al montaggio si possono prendere meno libertà rispetto al capo reparto. Sui lavori grossi a prescindere, comunque, ti devi organizzare da sola e dare priorità al film.<sup>149</sup>

---

<sup>148</sup> McTEIGUE SARAH, montatrice.

<sup>149</sup> *idem*

## 4.5 VISUAL EFFECTS

Con l'avanzamento della tecnologia digitale, il reparto degli effetti speciali (in inglese *special effects*, abbreviato sfx) si è diviso, dando luce al reparto degli effetti visivi (in inglese *visual effects*, vfx).

Chi si occupa di effetti visivi non lavora solo in post-produzione, ma può essere coinvolto fin dalle riprese per la realizzazione di immagini da zero, che vanno a ricreare situazioni pericolose oppure fantastiche. Il lavoro di chi si occupa degli effetti visivi richiede competenze artistiche e tecniche, che includono la conoscenza di software e hardware in costante aggiornamento. Per l'elaborato si è proceduto a intervistare la *digital compositor* Marta Gargano, professionista con alle spalle vent'anni di formazione nell'ambiente, in Italia e all'estero.

Il mio lavoro è quello del *compositing*: a livello digitale ricreo cosa non c'è sul set, tenendo in considerazione le specifiche della videocamera. È un lavoro che si basa molto sulla fotografia ed è diviso nei reparti di 3d e 2d: il primo per modellare al meglio gli oggetti, il secondo per renderli credibili sullo schermo. Nell'azienda dove lavoro ci occupiamo anche di correggere eventuali errori in fase di ripresa, come lo sguardo in camera, oppure di rendere più numerose le folle. Questi lavori permettono alle produzioni di risparmiare nelle riprese. Sono tornata a lavorare in Italia durante il boom di produzioni in seguito alla pandemia, ma al momento l'ambiente non è promettente e sto valutando di tornare all'estero. Una cosa che mi ha spinto a lavorare nell'azienda dove mi trovo era la presenza di molte professioniste, ma adesso sono tornata a essere l'unica donna della stanza. La parte 3d, che richiede tanta tecnica, è quasi sempre frequentata da uomini, mentre in quella 2d, più artistica, si possono trovare più donne. L'età media dei lavoratori e delle lavoratrici è comunque bassa.<sup>150</sup>

Questa minore presenza delle donne nella parte tecnica è riconducibile alla mancanza di esse nei percorsi di studi e ambiti STEM, pur non essendo quella tecnica l'unica parte del lavoro. L'età bassa dei lavoratori e delle lavoratrici del settore è dovuta alla stessa tecnologia, in costante aggiornamento e perfezionamento, con le ultime novità date dall'intelligenza artificiale.

L'intelligenza digitale ci dà un sacco di potenziale rispetto ai *monkey job*, tutto ciò che è ripetitivo nel nostro lavoro, come lo scontornamento degli elementi dal girato. Si chiama *rotoscoping* ed è un lavoro che le grandi aziende subappaltano all'India per manodopera e quantità di persone. L'intelligenza artificiale, attraverso il suo training, potrebbe e sta quasi per farcela, ridurre moltissimo questo tempo di lavoro. In ogni caso, servirà sempre un aggiustamento e un lavoro di supervisione al *compositing* fatto dall'intelligenza artificiale.<sup>151</sup>

---

<sup>150</sup> GARGANO MARTA, digital compositor, [www.imdb.com/it/name/nm5649183/](http://www.imdb.com/it/name/nm5649183/). Intervista effettuata online il 18 gennaio 2025.

<sup>151</sup> *idem*

Il lavoro dei *visual effects*, anche se in alcune occasioni accompagna il film dalla fase di preproduzione e in quella di produzione<sup>152</sup>, è, come il montaggio, un lavoro di ufficio. La programmazione di orari precisi permette ai lavoratori e alle lavoratrici di avere maggior tempo per la propria vita personale rispetto a chi lavora sui set.

Il mio studio è sensibile su questo tema: di madri ce ne è solo una ma ci sono diversi padri: i genitori hanno degli orari personalizzabili e anche del tempo per lavorare da casa. È un lavoro d'ufficio, il modo si trova, la natura del cinema rende però difficile stringere dei contratti fissi, siamo per la maggior parte *freelancer*.<sup>153</sup>

---

<sup>152</sup> Per esempio, tramite visori che facciano vedere al regista il set prima di trovarcisi, oppure con il *ledwall*, strumento utilizzato al posto del green screen, in cui durante le fasi di ripresa tutta la troupe vede già gli ambienti in cui si muovono i personaggi.

<sup>153</sup> GARGANO MARTA, digital compositor

## 4.6 SEGRETARIE D'EDIZIONE

Il ruolo della segretaria di edizione fa parte del reparto di regia, ed è l'unica professione nell'ambiente cinematografico che in italiano ha, già dal nome, la connotazione femminile. La regista Marina Spada, che ha esercitato il mestiere per dieci anni, dà questa motivazione:

Il nome di “segretaria di edizione” è del tutto improprio, all'estero si chiama *script supervisor*, non c'è dubbio che ci sia del sessismo nell'utilizzare il termine “segretaria”, data la naturale associazione che viene fatta tra il mestiere e l'organizzazione, la precisione e la capacità di supporto attribuita alle donne in maniera scontata. Il lavoro della segretaria di edizione nasce come una derivazione della produzione nel momento del cinema muto, in cui molte donne erano incaricate di inserire al lato delle sceneggiature il fabbisogno di scena: si affiancavano al regista/operatore e conoscevano a menadito il testo del film. Per fare la segretaria di edizione ci vuole impegno: memoria e organizzazione mentale sono fondamentali per questo tipo di mestiere.<sup>154</sup>

Alessandra Rucco, segretaria di edizione con venticinque anni di esperienza e anche formatrice del mestiere, specifica che a perpetuare questa forte presenza del sesso femminile in questo mestiere è «un po' banalmente anche il nome»<sup>155</sup>, la “segretaria di edizione” è l'unica professione del cinema a essere concepita come femminile, insieme al mestiere dell'attrice. Nella lingua italiana si utilizza il maschile sovraesteso, per cui utilizzare il femminile dà una connotazione semantica specifica più forte rispetto a quella del maschile<sup>156</sup>.

Sicuramente l'apporto femminile a questo mestiere è altissimo: personalmente nella mia carriera, che è anche di formatrice di segretarie di edizione, ho conosciuto due lavoratori maschi e ne ho formati tre. Il lavoro in Italia si è ringiovanito, sono orgogliosa di avere formato moltissime *beginners*. Ritengo che in passato si sia fatto un pessimo marketing del nostro lavoro, non solo all'interno della troupe, per cui c'è la noia di essere fastidiose ed eccessivamente puntigliose, ma anche all'esterno, per cui il mestiere è quasi sconosciuto. In passato si arrivava a svolgere questo mestiere da altri reparti, prima ancora le segretarie di edizione sono state le mogli, le sorelle, le figlie di registi e produttori: oggi si può studiare e assistere chi fa già questo mestiere, così da impararlo al meglio.<sup>157</sup>

---

<sup>154</sup> SPADA MARINA, regista, [www.imdb.com/it/name/nm0816498/](http://www.imdb.com/it/name/nm0816498/). Intervista effettuata online il 16 gennaio 2025.

<sup>155</sup> RUCCO ALESSANDRA, segretaria di edizione, <https://www.imdb.com/it/name/nm6534504/>. Intervista effettuata online l'11 febbraio 2025.

<sup>156</sup> In tempi recenti, nel riferirsi a personalità pubbliche donne, suscita polemica l'utilizzo del femminile in luogo del maschile sovraesteso: Giorgia Meloni, presidente del Consiglio dal 2022, ha apertamente richiesto di rivolgersi a lei come “il presidente”. Il tema è ampio e dibattuto, è chiaro comunque che lo scarso utilizzo del femminile per i mestieri sia correlato a una questione di abitudine, non di grammatica.

<sup>157</sup> RUCCO ALESSANDRA, segretaria di edizione.

Nonostante in inglese il mestiere sia, come tipico della lingua, *script supervisor* indifferentemente dal sesso, esiste anche il soprannome di *continuity girl*, ugualmente connotato.

Questi tre nomi evidenziano tre diversi aspetti del mestiere: *segretaria* perché la figura registra le caratteristiche di ogni ripresa, *script supervisor* perché assicura che, in fase di montaggio, le riprese possano essere assemblate secondo l'ordine previsto dallo script<sup>158</sup>, *continuity girl* perché uno degli elementi chiave affinché il film funzioni è che ci sia continuità e coerenza prima tra le diverse inquadrature, poi tra le diverse scene.

È un compito di grande responsabilità che prevede collaborazione con tutti i reparti, come specifica Rucco.

Ho imparato davvero il mio lavoro entrando in comunicazione con tutti i reparti, quello della *script supervisor* è un compito, appunto, di supervisione: bisogna conoscere quali sono i compiti di tutti, anche se ovviamente la tua responsabilità finisce quando inizia la loro. Una segretaria di edizione lavora con una quantità di materiale enorme a una grossissima velocità, l'organizzazione è fondamentale.<sup>159</sup>

La segretaria di edizione è in continuo dialogo col regista, per cui il suo ruolo non è limitato alla tecnica. In Italia in particolare, specifica Rucco, questa figura è più dinamica e meno “legata al monitor”<sup>160</sup>, per cui il dialogo con il regista può portare a quei cambiamenti che nascono dall'adeguamento del testo alla materia filmica. Le modifiche ipotizzate dal regista hanno bisogno della conferma che possano essere inserite con continuità e logica nel testo filmico già girato e in vista delle riprese future.

Il ruolo della segretaria di edizione non è solo tecnico ma anche creativo: è agire nel momento in cui la sceneggiatura prende vita e si trasforma nella materia filmica. Avendo in mano le file della continuità si può essere estremamente creative e propositive, questo, secondo me, fa la differenza tra una segretaria di edizione “regular”, che fa il suo “compitino”, rispetto a quella molto brava.<sup>161</sup>

L'importanza della formazione di questo mestiere è fondamentale secondo Rucco, che crede anche molto nel mettere in contatto le segretarie di edizione tra loro. Il fatto che sui set ce ne sia

---

<sup>158</sup> In montaggio l'ordine può cambiare rispetto alla sceneggiatura, è importante a ogni modo che la continuità visiva venga rispettata o, se necessario, stravolta con coscienza, come accadeva per il linguaggio cinematografico durante la *nouvelle vague*.

<sup>159</sup> RUCCO ALESSANDRA, segretaria di edizione

<sup>160</sup> Dove appare quanto viene ripreso dalla macchina da presa.

<sup>161</sup> RUCCO ALESSANDRA, segretaria di edizione

generalmente una, ha portato a una competizione che definisce sterile, in un momento di cambiamento e di novità nell'industria.

Dal network si ricavano moltissimi benefici: conoscere persone è un vero e proprio metodo di lavoro ed è fondamentale per capire il business in cui ci si muove. Non possiamo dipendere dagli altri o dalle altre, è importante conoscere il contesto di produzione delle opere e dimostrarsi affidabili e competenti.<sup>162</sup>

---

<sup>162</sup> *idem*

## 4.7 TRUCCATRICI E COSTUMISTE

Le figure della costumista e della truccatrice sono in maggioranza ricoperte da donne perché la cura dell'estetica umana ha, ancora, una forte caratterizzazione femminile.

Per quanto riguarda il trucco, uomini e donne vanno egualmente preparati per la macchina da presa, a seconda dell'illuminazione prevista in scena. A ogni comportamento e avvenimento di finzione scenica, come un malessere fisico, corrisponde, inoltre, un determinato trucco.

I due ruoli necessitano uno stretto contatto con le figure del cast, che sul set devono sentirsi il più possibile a loro agio. Per l'elaborato si è intervistata Lior Ozan, assistente costumista da più di vent'anni in film italiani ed esteri.

Fare la costumista significa avere tanto a che fare con gli attori: quando reciti in un film il costume ti aiuta tanto a entrare nel personaggio. Il mio percorso di lavoro è stato lineare, ho cominciato facendo giri coi motorini per comprare zip, adesso sono assistente di costumi. Non sono mai stata responsabile dei costumi in grossi progetti: nel nostro Paese è difficile, il salto viene fatto, in automatico, solo quando un/a professionista con cui sei cresciuta cambia ruolo e prendi il suo posto.

Principalmente a capo dei costumi ci sono donne e uomini, spesso omosessuali. In numero ridotto, vi sono anche uomini eterosessuali molto bravi che stanno entrando nel settore. Le produzioni, invece, sono più che altro gestite da uomini, con cui è più difficile farsi rispettare: sia per la contrattazione della paga, sia per mancanza di rispetto. Nel mondo del cinema c'è un po' di macismo: è un lavoro dove si gioca di potere e di forza, dove bisogna gestire tanti soldi in poco tempo. Quando collaboro con l'estero, dove il cinema è un'industria con regole e contratti precisi, questo succede molto meno e vi è una regolamentazione che nessuno mette in dubbio.<sup>163</sup>

Il tema della contrattazione della paga e della difficoltà a farsi rispettare nei reparti composti in maggior numero da donne corrisponde all'analisi data da Mariagrazia Fanchi all'interno del *Seminario sulla parità di genere e l'inclusione nell'industria cinematografica* al Festival del cinema di Venezia, per cui veniva auspicato l'aumento del numero di maschi nel settore.

Il mondo dell'estetica coinvolge più facilmente i maschi omosessuali rispetto a quelli eterosessuali probabilmente per la difficoltà di quest'ultimi, in una società che compartimentalizza i mestieri, di appassionarsi ed esercitare mestieri "da femmina" senza essere giudicati.<sup>164</sup>

---

<sup>163</sup> OZAN LIOR, assistente costumista, [www.imdb.com/it/name/nm2856255/](http://www.imdb.com/it/name/nm2856255/). Intervista effettuata online il 24 gennaio 2025.

<sup>164</sup> L'uomo omosessuale, che vive già il giudizio per il proprio orientamento sessuale, si preoccupa meno di "sconfinare". Come già detto per le donne, è poi importante l'esempio: nel settore della moda, grandi firme sono di maschi omosessuali. Si ringrazia per questa riflessione condivisa Mattia Stillone, giovane make-up artist.

Il lavoro della costumista sul set si svolge nell'intera giornata delle riprese, per preparare il cast, assicurarsi che non ci siano problemi con i costumi, essere presenti ai vari cambi e al momento in cui vengono tolti a fine giornata.

Il lavoro nel cinema non è un lavoro compatibile con una vita familiare per come tutti la intendono. I miei tempi di lavoro arrivano fino a undici, dodici ore al giorno per quasi tutto l'anno: spesso mi ritrovo a pensare se la mia vita sia il mio lavoro oppure la pausa tra un lavoro e un altro. Una ragazza sul set la vedo, nello spazio di un mese, più di quanto veda mia mamma in anni. Per questo, considero i film migliori che ho fatto quelli in cui mi sono trovata meglio con il reparto. Non che non mi goda e non mi approfitti dei momenti di stacco, il problema è che, per la precarietà del lavoro, mi ritrovo ad accettare tutto non essendo certa di avere altre occasioni dopo: quest'anno sono stata ferma sei mesi, mio marito è fermo da un anno, mio fratello da quasi un anno, non sai mai quello che succede. Nei momenti di pausa ti fai le visite mediche, ma ti riposi anche. In ogni caso, amo la mia professione, ho visto tantissimi posti e fatto tantissime cose.<sup>165</sup>

Lior Ozan dichiara di amare del suo lavoro anche l'elemento creativo, che sente più presente nell'industria italiana che in quella americana, dove i budget più bassi lasciano maggior spazio all'inventiva e alla collaborazione, la messa in comunione di idee e soluzioni.

Il lavoro sta in ogni caso evolvendo, ritengo che la creatività del/la costumista possa essere minacciata dall'intelligenza artificiale: nell'ultimo progetto in cui ho lavorato il regista l'ha utilizzata per proporre lui stesso l'idea del costume al caporeparto.<sup>166</sup>

Le conseguenze dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nelle produzioni e più in generale nel mondo dell'audiovisivo sono in ogni caso in rapida evoluzione e assestamento, per cui è ancora presto per parlare di un vero e proprio cambiamento nel settore dei costumi.

---

<sup>165</sup> OZAN LIOR, assistente costumista.

<sup>166</sup> *idem*

## 4.8 INTIMACY COORDINATORS

Il fenomeno del MeToo ha contribuito alla nascita di un inedito ruolo sul set, quello dell'*intimacy coordinator*. Le origini di questa professione sono in realtà teatrali, come afferma Beatrice Magalotti, tra le prime professioniste di questo tipo in Italia.

Questo ruolo è nato prima come *intimacy direction* teatrale a inizio anni Duemila, la necessità della figura nasceva dalla lavorazione corpo a corpo sul palcoscenico. La figura si è sviluppata con lo scopo di mitigare le situazioni spiacevoli che possono scaturire quando a teatro ci si mette in gioco, col corpo, in tutto e per tutto. Con il MeToo il fenomeno è esploso anche nel cinema: in Italia la figura esiste solo da un paio d'anni.<sup>167</sup>

La prima formazione riguardo questo tema è stata svolta da Anica Academy, scuola di alta formazione gestita dall'Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche Audiovisive e Digitali. Il corso, realizzato in collaborazione con *Safe Sets*, responsabile della formazione di Intimacy Coordination anche all'estero, è stato supportato da Sky Studios e Netflix<sup>168</sup>.

Mi sono affacciata al ruolo di *intimacy coordinator* partecipando alla formazione di Anica Academy. Mentre facevo questa formazione ho avuto la fortuna di mettere subito in pratica le competenze che la formazione mi stava offrendo. Mi sono ritrovata in una situazione nuova, non solo per me ma anche per le produzioni e i registi con cui ho potuto collaborare. È stato un inizio per tutti: al momento ho lavorato solo per produzioni italiane, essendoci delle carenze di queste figure in Italia.<sup>169</sup>

La figura dell'*intimacy coordinator* è una novità per l'Italia ma è di recente acquisizione anche nel resto del mondo: la prima volta che è stata utilizzata è stata per la serie televisiva *The Deuce* (2018), negli USA, a ridosso del MeToo. Questa serie, che racconta la legalizzazione e la diffusione del porno a New York negli anni Settanta, aveva al suo interno esplicite scene di sesso. Alicia Rodis è stata chiamata sul set per supportare l'attrice Emily Meade, la quale riteneva che queste scene l'avrebbero sopraffatta. Meade, infatti, aveva già interpretato scene di sesso – fin dai sedici anni – in cui non si era sempre sentita a suo agio.<sup>170</sup>

---

<sup>167</sup> MAGALOTTI BEATRICE, *intimacy coordinator*. Intervista effettuata online il 3 febbraio 2025.

<sup>168</sup> REDAZIONE SCUOLA, *Anica Academy Ets lancia il primo corso in Italia di «Intimacy coordinator»*, Il Sole 24 Ore, 19 maggio 2023, [www.ilsole24ore.com/art/anica-academy-ets-lancia-primo-corso-italia-intimacy-coordinator-AEYU8eVD](http://www.ilsole24ore.com/art/anica-academy-ets-lancia-primo-corso-italia-intimacy-coordinator-AEYU8eVD), consultato il 5 febbraio 2025.

<sup>169</sup> MAGALOTTI BEATRICE, *intimacy coordinator*.

<sup>170</sup> PERASSO VALERIA, *The women helping Hollywood shoot safer sex scenes*, BBC, 7 marzo 2020, [www.bbc.com/news/entertainment-arts-51745702](http://www.bbc.com/news/entertainment-arts-51745702), consultato il 6 febbraio 2025.

Il ruolo dell'*intimacy coordinator*, tuttavia, non è solo un accompagnamento per il regista nella gestione di questo tipo di scene, ma, a un livello più generale, è un complemento nella trattazione dell'esposizione sia fisica sia psicologica dell'individuo.

Una violenza, un'attrazione, una fragilità: tutto questo può fare parte del nostro ruolo. Il coordinare la scena sessuale è l'ultima cosa, primariamente ci occupiamo del fatto che attori e attrici si sentano al loro agio: questo non significa che non possano esserci imbarazzi, ma che in seguito alle riprese non restino perplessità e difficoltà. Nella nostra formazione abbiamo anche affrontato l'aspetto dei minori, spesso la nostra figura viene richiesta per situazioni che li perturbano: con i bambini siamo sempre affiancati da psicologi.<sup>171</sup>

Tra i percorsi precedenti alla formazione di *intimacy coordinator* che possono favorire la pratica del ruolo, quello psicologico è ampiamente preso in considerazione, in virtù delle tecniche utilizzate per gestire situazioni ed emozioni delicate. Un altro percorso formativo utile è quello della coreografia, in quanto l'*intimacy coordinator* può progettare movimenti che vadano a dissimulare l'atto sessuale in maniera credibile e rispettosa delle parti coinvolte. Un preciso chiarimento sulle funzioni e sulle opportunità date dall'aggiunta di questo mestiere sul set deve essere fatto anche per la troupe.

Nei miei primi lavori non ho trovato resistenza ma un clima di generale collaborazione con le produzioni e con i reparti. In rari casi ho avuto una difficoltà a interpretare la mia posizione: nel momento in cui viene fatta chiarezza sul tipo di servizio che offro come professionista sono sempre stata ben accolta. Un'impressione negativa su cui lavoro è quella che vede la mia figura come controllante, quando, laddove c'è una comunicazione chiara e il regista è disposto a sperimentare, vi è invece conquista ed evoluzione. Chiaramente sono stata meglio accolta dalle donne, per il fatto che la donna è più esposta all'interno dei film, insieme ai giovani attori.<sup>172</sup>

Un aspetto dell'*intimacy coordinator* che è utile per la produzione è, d'altronde, la tutela non solo della sensibilità del cast, ma anche della stessa troupe, con cui è in continua collaborazione.

La collaborazione con i reparti di costume, trucco e *hair styling* è fondamentale, perché l'*intimacy coordinator* può fornire anche supporti fisici alle scene, come biancheria intima in silicone. Il ruolo conciliante dell'*intimacy coordinator*, inoltre, si rivolge anche alla troupe e alle sue possibili necessità. Mi è capitato di lavorare per una scena di finzione dove un'attrice, vestita, era circondata da un gruppo di attori completamente nudi. La costumista non se la sentiva di stare nel *close set*<sup>173</sup>, allora ho preso il suo posto. Altre volte mi è capitato di confrontarmi con l'emozione di imbarazzo da parte dei cameraman, a cui ho dato consigli per gestirlo. Quando la troupe si apre si realizza un'armonia che aiuta alla realizzazione di questo tipo di riprese. La mia figura, in ogni

---

<sup>171</sup> MAGALOTTI BEATRICE, *intimacy coordinator*.

<sup>172</sup> *idem*

<sup>173</sup> Il *close set* è un set audiovisivo chiuso, accessibile solo a personale essenziale proprio durante la ripresa delle scene sensibili, per garantire privacy, tranquillità e sicurezza al cast.

caso, deve essere invisibile: la mia voce è cauta e calma, la mia è una presenza in più nella dinamica di una troupe consolidata, per cui devo essere delicata. È necessario però anche la risolutezza: devo poter parlare se accadesse qualcosa di negativo, prendo posizione in caso di dinamiche di *bodyshaming*, come commenti inopportuni fatti sul cast. Bisogna a ogni modo essere opposti al conflitto e preposti alla conciliazione.<sup>174</sup>

Le altre professioniste intervistate che lavorano in troupe audiovisive hanno confermato l'utilità di questa nuova presenza, anche se non sono mancate perplessità e testimonianze di esperienze "goffe", dovute proprio alla novità del ruolo.

Ho lavorato con *intimacy coordinator* in America solo negli ultimi anni. In precedenza, le scene erano gestite solo dal regista, che parlava con l'attore o gli attori coinvolti, di solito comunque a uno a uno, e spiegava la scena, chiedendo se l'attore si sentiva a suo agio e quanto del suo corpo fare vedere, con l'intermediazione dell'agente. Quando si girano queste scene, è necessario eliminare i curiosi, tutti vengono a vedere queste scene. L'*intimacy coordinator* ha introdotto specifici strumenti, come le mutande di silicone, e spiega nel dettaglio all'attore chi è e che cosa accadrà durante la scena.<sup>175</sup> A volte io e gli attori sogghigniamo su queste cose, diventa buffo, però è inevitabile che la maggiore attenzione faccia piacere. Anche se l'*intimacy coordinator* rischia di fare perdere un po' di naturalezza, mi sembra che la maggior parte degli attori si senta a suo agio.<sup>176</sup>

Questo lavoro, fatto di confronto, è al momento svolto da una forte maggioranza femminile<sup>177</sup>, sia per la socializzazione più propensa al dialogo e all'empatia, sia perché il corpo delle donne è ancora quello maggiormente esposto nel settore audiovisivo. Megalotti sottolinea, tuttavia, l'importanza di avere professionisti di sesso maschile, che possano più facilmente costruire un rapporto di fiducia con gli attori bambini e molto giovani.

Questo ruolo potrà rivelarsi importante anche nel momento in cui, grazie ai progressi della tecnologia, potesse non essere più necessario girare questo tipo di scene, ricostruendo efficacemente il cast con l'intelligenza artificiale. Come per quanto riguarda la controfigura, il consenso della persona è fondamentale per la realizzazione della scena, e può avere uno specifico impatto psicologico indipendentemente dal fatto che sia realizzata "davvero" o meno.

---

<sup>174</sup> MAGALOTTI BEATRICE, *intimacy coordinator*.

<sup>175</sup> Come spiegato da Magalotti, la tecnica di spiegare nel dettaglio la scena è utile per desessualizzarla il più possibile e a favorire il *derolling* dell'attore. L'aspetto comico che può causare questa tecnica fa sempre parte del depotenziamento emotivo personale dell'attore.

<sup>176</sup> BIDONE VALDISERRA PATRIZIA, aiuto regista.

Nell'esperienza lavorativa, soprattutto nei suoi momenti iniziali, l'errore è comune e istruttivo per migliorare la propria tecnica le volte successive e sviluppare maggiore sensibilità e concentrazione, per questo è anche una professione che richiede molta umiltà e ascolto.

## 4.9 FARE GRUPPO: MUJERES NEL CINEMA E WOMEN IN TV, FILM & MEDIA

Le lavoratrici nell'ambiente del cinema, vivendo sulla loro pelle tutte le situazioni di discriminazione precedentemente citate, si sono aggregate in maniera spontanea per affrontare le sfide e difficoltà che si pongono sulla loro strada. Le ultime spinte italiane in questa direzione risalgono più o meno allo stesso periodo, che non a caso è immediatamente successivo al fenomeno MeToo.

Women in Film, Television & Media (WIFTM) nasce negli USA negli anni Settanta ma la sezione italiana prende piede solo nel 2018, sotto la prima guida di Kissy Dugan, che aveva esperienza dell'organizzazione americana<sup>178</sup>.

Mujeres nel Cinema, invece, nelle parole della produttrice Giulia Rosa D'Amico:

Mujeres del Cinema nasce nel 2019. È stata creata da un'autrice e attrice, Miriam Previati, che ha avuto l'idea semplice di fondare il gruppo su Facebook ispirandosi a Mujeres Trabajando<sup>179</sup>. Già al secondo giorno Miriam mi ha scritto, coinvolgendomi nel progetto, e fin da subito mi sono sentita vicina ai suoi obiettivi. [...]

Uno dei nostri scopi è quello di realizzare storie di storie di donne con registe donne, dentro Mujeres del Cinema abbiamo confluito la nostra esperienza fino a quel momento. Sono diventata un po' il braccio destro di Miriam, durante la pandemia siamo state molto attive, organizzando pitch e mettendo a disposizione master-class gratuite. Dopo la pandemia e coi numeri raggiunti ho avuto l'impressione che un gruppo di Facebook non fosse più abbastanza, così abbiamo fondato, nel 2022, un'associazione.<sup>180</sup>

L'utilizzo dei social network ha infatti visto un forte cambiamento negli ultimi anni, per cui la funzione di aggregazione e condivisione ha lasciato il passo alla fruizione di contenuti *user-generated* e non. Le generazioni più giovani<sup>181</sup>, inoltre, non utilizzano il proprio account Facebook o non lo hanno proprio mai creato, preferendo Instagram o TikTok, dove non c'è un vero e proprio spazio dedicato alla comunicazione di gruppo.<sup>182</sup>

---

<sup>178</sup> In America vi sono diverse WFTM, a seconda degli stati. La prima è stata quella di Los Angeles. WOMEN IN FILM, TELEVISION AND MEDIA ITALY, *Chi siamo e cosa vogliamo*, <https://wiftmitalia.it/chi-siamo/> consultato il 9 gennaio 2025 e DE ROSA DOMIZIA, presidente Women in Film Television and Media Italy.

<sup>179</sup> Si tratta di una realtà nata online in Messico e che, ugualmente, è stata riproposta in Italia tramite la forma del gruppo Facebook. In questo gruppo le donne condividono informazioni, idee e annunci riguardo il mondo del lavoro a un livello più generale.

<sup>180</sup> D'AMICO ROSA GIULIA, produttrice.

<sup>181</sup> La generazione Z (nata tra il 1997 e il 2010) e i primi adolescenti della generazione Alpha (2010-2025).

<sup>182</sup> *cf.* FAVERIO MICHELLE, SIDOTI OLIVIA, *Teens, Social Media and Technology 2024*, Pew Research Center, 12 dicembre 2024, [www.pewresearch.org/internet/2024/12/12/teens-social-media-and-technology-2024/](http://www.pewresearch.org/internet/2024/12/12/teens-social-media-and-technology-2024/) consultato il 13 gennaio 2025. Lo studio riguarda gli adolescenti americani, tuttavia, in un mondo sempre più globalizzato ed esteso online, la tendenza è molto simile anche per gli adolescenti italiani.

Per entrare in Mujeres del Cinema bisogna spendere una quota di venti euro annuali all'interno di Oncasting, una piattaforma dedicata ai professionisti e alle professioniste dell'audiovisivo<sup>183</sup>.

L'associazione è *no profit*, gli eventi vengono sponsorizzati dalle associate stesse. L'età delle iscritte è tra i 25 e i 45 anni, e in rete si sono formati spontaneamente anche dei sottogruppi, che vanno a coprire le regioni italiane e che arrivano anche in piattaforme digitali più "intime", dedicate alle chat, come WhatsApp e Telegram.

L'associazione promuove le opere di creazione femminile, che di "femminile" hanno anche il punto di vista all'interno dei progetti che possono nascere dall'unione delle maestranze.

Il termine "al femminile" a me piace tanto ma purtroppo viene contestato, quando bisognerebbe restare unite e uniti. Nel corso del tempo ho incontrato tanti colleghi e amici che hanno una particolare sensibilità nel lavorare con le donne e dirigere storie di donne. Abbiamo bisogno che gli uomini lottino per le nostre stesse cause: i dati sono ancora bassi, credo che sia normale che ogni donna voglia impegnarsi per cambiare la prospettiva, ma non è un lavoro solo nostro. Mujeres del Cinema ha una politica inclusiva nei confronti degli uomini, e nel corso degli anni ho avuto tante dimostrazioni di uomini che si sono sentiti vicini alla nostra associazione.<sup>184</sup>

La produttrice intende per "femminili" le opere fatte dalle donne, con il loro particolare punto di vista di sesso con ancora meno opportunità di raccontare sé stesso. L'obiettivo è simile a quello di tante altre associazioni, la realtà di Mujeres del Cinema è dunque in dialogo con quella di Women in Film TV & Media, con cui per forza di cose condivide anche molte iscritte.

Nel corso degli anni si è provato ad avviare attività congiunte, ma non è semplice perché lo sguardo di Women in Film TV & Media è molto politico e istituzionale. Coniugare la loro istituzionalità con il nostro gruppo di tredicimila persone non è molto semplice. Ci sono stati dei momenti, per il 25 novembre<sup>185</sup> o durante i festival, in cui abbiamo costruito anche dei panel e momenti di scambio insieme. Quello che contraddistingue Mujeres è un approccio concreto e fattivo che ha delle tempistiche un po' diverse rispetto ad altre realtà che ci hanno, in ogni caso, ben accolto e collaborato con noi.<sup>186</sup>

Domizia De Rosa, presidente di Women in Film, Tv & Media, racconta in questo modo le differenti direzioni delle associazioni, auspicando un'unione tra le due realtà:

---

<sup>183</sup> Vi è eterogeneità anche nelle piattaforme online che puntano a raggruppare i professionisti e le professioniste e metterli/e in contatto: *Oncasting*, *Cinebooking*, per non parlare delle piattaforme dedicate al casting.

<sup>184</sup> D'AMICO ROSA GIULIA, produttrice.

<sup>185</sup> Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

<sup>186</sup> D'AMICO ROSA GIULIA, produttrice.

Le due associazioni, WFTM e Mujeres, sono nate spinte da ragioni simili ma partendo da due punti diversi dell'audiovisivo, in WFTM si è creata una rete spinta dall'unione di persone che lavorano nell'ambiente da molto tempo, Mujeres vede invece una maggioranza di donne agli inizi delle loro carriere. Le nostre strade si sono incrociate comunque presto: dal nostro punto di vista, date le frequenti collaborazioni, sarebbe utile unificare, ma, come succede per moltissime situazioni, è normale che ognuno scelga da sé la propria strada.<sup>187</sup>

Come tutte le colleghe intervistate per questo elaborato, sia De Rosa sia D'Amico credono nel contatto e nella rete di collaborazione tra le donne, la necessità di «valorizzarsi creando opportunità»<sup>188</sup>, essendo proprio il contatto al centro di tutte le dinamiche lavorative in generale, ma in particolar modo, come visto, per quello che riguarda il mondo del cinema.

Il potere del contatto, dell'amicizia e del rapporto personale rappresenta il motore propulsivo della nostra industria. Questo non è sempre una cosa positiva, ma penso che Mujeres del Cinema sia anche una risposta a quelli che sono gli aspetti negativi: la nostra associazione è uno strumento semplice per trovare nuovi spunti, contatti e anche amicizie per chi vuole interfacciarsi a questo mondo e farne parte.<sup>189</sup>

---

<sup>187</sup> DE ROSA DOMIZIA, presidente Women in Film Television & Media Italy.

<sup>188</sup> *idem*

<sup>189</sup> D'AMICO ROSA GIULIA, produttrice.

## CONCLUSIONI

L'elaborato si è posto l'obiettivo di raccontare il panorama lavorativo della produzione audiovisiva italiana secondo il punto di vista della partecipazione delle donne.

Si è proceduto con l'inquadratura della scarsa presenza delle donne nel panorama lavorativo italiano, analizzando le difficoltà riscontrate nel momento in cui si interfacciano al mondo del lavoro, come le discriminazioni, le molestie e il peso del lavoro di cura.

Successivamente ci si è focalizzati sul funzionamento della filiera cinematografica e sulla sua situazione contemporanea, fatta di grandi cambiamenti: la presenza delle piattaforme, l'utilizzo dell'intelligenza artificiale, le modifiche ai testi di legge sul cinema.

Si è trattato il legame tra le donne e i media, i quali contribuiscono alla creazione dell'identità della persona anche a seconda del suo sesso. Si è affrontato il tema delle molestie sessuali nel mondo del cinema, che hanno un eco anche al di fuori di questo ambiente. Si sono analizzati i dati che dimostrano la disparità della presenza femminile nella produzione audiovisiva e si sono esaminati i provvedimenti presi da Italia ed Europa per alimentarla, valutandone i risultati ottenuti.

Data l'opportunità di intervistare diverse professioniste del settore, si sono affrontate le specifiche dei loro mestieri, le implicazioni dell'essere donna nel loro ambito e i grandi cambiamenti che stanno attraversando. Si è trattato il tema delle associazioni di professioniste nel settore.

Specificità dell'elaborato è lo sguardo delle professioniste, che con la loro esperienza e passione affrontano in prima persona tutte le problematiche e situazioni trattate.

Quello della discriminazione ai danni delle donne è un fenomeno strutturale che, per essere superato, richiede specifiche consapevolezza in diversi campi sociali e successive azioni sinergiche.

Una prospettiva importante e non sempre utilizzata sull'argomento è quella di smettere di pensare che il raggiungimento della parità sia positivo soltanto per il sesso femminile. La – più o meno rigida, a seconda del Paese in esame – suddivisione sociale tra uomini e donne comporta, infatti, anche per i primi, pressioni sociali come il machismo, per cui vengono messi al centro dell'essere “uomini” valori come la virilità, la forza fisica, l'imperturbabilità emotiva. La parità tra i sessi è anche una questione di buonsenso: le donne sono metà del globo terrestre, non esattamente un “genere” tra tanti, il pubblico a cui assegnare i film romantici, il trucco e la cura dei bambini. Personalmente ritengo sia un bene trattare tutte le situazioni di disparità vissute dalle donne negli ambienti lavorativi.

L'argomento è di certo complesso e molto vasto, trattarlo all'interno della tesi è stata una sfida che ha comportato, in alcuni momenti, la perdita del focus principale: il testo presenta tanti spunti che avrebbero necessitato di ulteriori e differenti spazi per essere adeguatamente approfonditi. Il

punto di vista delle intervistate, inoltre, per quanto prezioso è necessariamente parziale: scopo della tesi non è stato quello di tracciare una verità granitica ma di dare personali spiegazioni della disparità presente.

Il monitoraggio costante dei dati e delle situazioni qui presentate sarà essenziale per garantire che il tema della parità nel settore audiovisivo e cinematografico non venga messo in secondo piano e possa tradursi in un cambiamento concreto nel minor tempo possibile.

## RINGRAZIAMENTI

Ringrazio il professore Marco Cucco per il supporto dato nella stesura dell'elaborato, nonché per i bellissimi corsi di “Cinematografia documentaria e sperimentale” e di “Culture della produzione cinematografica” frequentati durante il mio percorso universitario.

Ringrazio il professore Claudio Bisoni per avere svolto il ruolo di correlatore in questo elaborato e per il suo corso “Istituzioni di storia del cinema”, frequentato il primo anno della triennale, che mi è stato utile in diverse occasioni personali e lavorative.

Ringrazio mia mamma Silvia e mio papà Umberto, che mi hanno sostenuta tutti questi anni, standomi vicini nei momenti di difficoltà e seguendo con pazienza i miei progressi.

Grazie ad Alessandra, Beatrice, Domizia, Giulia Rosa, Lior, Marina, Marta, Mattia, Patrizia, Sarah e Valeria per il supporto dato alla stesura della tesi, vi auguro davvero il meglio per le vostre vite e carriere.

Grazie a nonna Lella, nonno Maurizio e nonna Sena, ai miei fratelli e a tutto il resto della mia famiglia.

Grazie ad Amos, Clara, Elia, Elinor, Greta, Ludovico, Maria, Paola, Simone e Sebastiano per la vicinanza e il supporto che mi hanno dimostrato nell'ultimo anno in particolare, un periodo di stesura della tesi, di studio, di progetti e sfide personali.

Grazie a chi mi ha dato le prime opportunità lavorative nel cinema, sono davvero felice di sapere cosa mi piace fare nella vita.

Grazie a Bologna.

## FONTI

### Bibliografia

- ALMALAUREA, *Focus Gender Gap 2023*, 2023
- ALONGE ROBERTO, PERRELLI FRANCO, *Storia del teatro e dello spettacolo*, UTET, Novara, 2012
- ASSOCIAZIONE PRODUTTORI AUDIOVISIVI, *6° Rapporto sulla Produzione Audiovisiva Nazionale*, 2024
- ASSOCIAZIONE PRODUTTORI AUDIOVISIVI, *4° Rapporto sulla Produzione Audiovisiva Nazionale*, 2022
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE AUDIOVISIVE E DIGITALI, ASSOCIAZIONE PRODUTTORI AUDIOVISIVI, *Le serie e i film italiani sui mercati esteri: circolazione e valore economico*, 2023
- BARRA LUCA, *La programmazione televisiva. Palinsesto e on demand*, Laterza, Roma-Bari 2022
- BIONDI CLAUDIO, *Professioni del cinema. Guida ai mestieri dell'audiovisivo nell'era digitale*, Dino Audino editore, seconda edizione, Roma, 2020
- CACCAVALE CHIARA, *Femmine, femminilità e femminismo in Fleabag*, Tesi di laurea triennale in Storia della Radio e della Televisione, Dipartimento delle arti dell'Università Alma Mater Studiorum di Bologna, Relatore Barra Luca, 2020
- CAMERA DEI DEPUTATI, *Le politiche pubbliche italiane, l'occupazione femminile: dossier*, numero 4, dicembre 2023, Servizio Studi Dipartimento Lavoro
- CINETEL, *Il cinema in sala nel 2023. I dati del box office*, conferenza stampa a Roma, 10 gennaio 2024
- CONROY MEREDITH, BELDING ELIZABETH, CASSESE ERIN, ESPINOZA CAMERON, MEYER MICHELE, ROMERO WALKER ALEXIS & TERÁN LARISSA, *Portray Her 2.0: An Analysis of 15 Years of Women in STEM On-Screen, 2007–2022*, The Geena Davis Institute, 2024
- CUCCO MARCO, *Economia del film. Industria, politiche, mercati*, 2020, Carocci, Roma
- DYER RICHARD, *Star*, Kaplan, Torino, 2009
- ESPOSITO MARIA LUISA, *Il gender gap nell'industria cinematografica europea: gli interventi per la parità di genere*, Tesi di laurea magistrale in Economia e marketing dei media audiovisivi, Dipartimento delle arti dell'Università Alma Mater Studiorum di Bologna, Relatrice Innocenti Veronica, 2023
- EURIMAGES, *Eurimages' Gender Equality Strategy (2021-2023): Equal voices for equal talent*, 2023

- EUROPEAN AUDIOVISUAL OBSERVATORY, SIMONE PATRIZIA, *Female professionals in European film production 2023 edition*, 2023
- EUROPEAN WOMEN'S AUDIOVISUAL NETWORK, *Where are the women directors? Gender Equality Report On Female Directors (2006-2013)*, 2013
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Prospettive occupazionali e qualità del lavoro di assistenza e cura in Italia*, 2018
- ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA, *I cittadini e il cinema*, 27 agosto 2018
- ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA, *Censimenti Permanenti Popolazione e Abitazioni, Popolazione residente e dinamica demografica anno 2022*, 18 dicembre 2023
- ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA, *Indicatori demografici anno 2023*, 29 marzo 2024
- ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA, *Le molestie, vittime e contesto. Anno 2022-2023. Soprattutto donne le vittime di molestie a sfondo sessuale sul lavoro*, 1° luglio 2024
- MiBACT, *Women's Place in today's Italian Film Industry – First findings (2014)*, 2014
- MiBACT, *Disciplina del cinema e dell'audiovisivo*, Legge 220/2016. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 277, 26 novembre 2016
- MiBACT, DIREZIONE GENERALE CINEMA E AUDIOVISIVO, *Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la preproduzione, la produzione di opere cinematografiche e audiovisive*, 2020
- MiBACT, *Valutazione dell'impatto della legge cinema e audiovisivo (2021) capitolo: Parità di genere e diversità*, 2021
- ESPOSITO MONICA (a cura di), *Gender Policies Report 2022*, dicembre 2022
- FADDA SEBASTIANO, *Rapporto Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche 2023: Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*, relazione a Palazzo Montecitorio, 14 dicembre 2023
- FANCHI MARIAGRAZIA con la collaborazione di TIBALDI ANGELA e TARANTINO MATTEO, *Equilibri ed equilibrismi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica e audiovisiva italiana. (2017-2020)*, in rivista 8½, numero 60, dicembre 2021
- FANCHI MARIAGRAZIA, *Inclusività ed Equità nell'industria cinematografica e audiovisiva nazionale in Libro bianco delle professioni della comunicazione*, 2021
- FANCHI MARIAGRAZIA, TARANTINO MATTEO, BAROTSI ROSA, *Heaven can wait? Gender (Im)balance in Contemporary Italian Film Crews*, 2023
- FANCHI MARIAGRAZIA e CARDONE LUCIA, *Che genere di schermo? Incroci fra storia del cinema e gender studies in Italia*, 2011
- HARTMANN S., *The Home Front and Beyond*, Twayne Publishers, 1982
- JOBIRI, *Osservatorio Jobiri sugli ostacoli e le discriminazioni contro le donne nella ricerca lavoro*, 2023

- PRAVADELLI VERONICA, *Le donne del cinema. Dive, registe, spettatrici*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2019
- RIPPON GINA, *The Gendered Brain: The new neuroscience that shatters the myth of the female brain*, The Bodley Head, 2019
- SIMONE PATRIZIA, *Female professionals in European film production – 2023 edition*, European Audiovisual Observatory, ottobre 2023.

## Sitografia

- A.S.A., *I nostri associati*, <https://agentispettacoloassociati.it/soci/>, consultato l'8 febbraio 2025
- BARNES BROOKS, KOBLIN JOHN, *Hollywood Writers Go on Strike, Halting Production* in The New York Times, 2 maggio 2023, [www.nytimes.com/2023/05/01/business/media/hollywood-writers-strike.html](http://www.nytimes.com/2023/05/01/business/media/hollywood-writers-strike.html) consultato il 4 ottobre 2024
- BURACCI ANGELINA, *Cinema educativo*, 1916, <https://books.openedition.org/edizioni-kaplan/1296> consultato il 28 dicembre 2024
- CARBONI STEFANIA, *Violenza sulle donne, l'Istat: «Caso Cecchettin e film di Cortellesi hanno acceso il dibattito, ora le donne denunciano di più» – I dati*, Open, 28 gennaio 2024, <https://www.open.online/2024/01/28/violenza-sulle-donne-istat-1522-effetto-giulia-cecchettin/>, consultato il 5 febbraio 2025
- CAPPELLI VALERIO, *Cinema, nuove regole: agevolazioni fiscali selettive e fondo speciale di 52 milioni per storie italiane*, Corriere della Sera, 2 aprile 2024, [www.corriere.it/spettacoli/cinema-serie-tv/24\\_aprile\\_02/nuove-regole-il-cinemaagevolazioni-fiscali-selettive-932b1eb4-f10f-11ee-acc3-37d6bada5a3d.shtml](http://www.corriere.it/spettacoli/cinema-serie-tv/24_aprile_02/nuove-regole-il-cinemaagevolazioni-fiscali-selettive-932b1eb4-f10f-11ee-acc3-37d6bada5a3d.shtml) consultato il 21 novembre 2024
- CECCHETTIN ELENA, *La lettera di Elena Cecchettin: «I "mostri" non sono malati, sono figli sani del patriarcato»*, 23 novembre 2023, [www.corrieredelveneto.corriere.it/notizie/veneziamestre/cronaca/23\\_novembre\\_20/lettera-elena-cecchettin-a165ccdc-5bd8-4db1-bdaf-963424ba0x1k.shtml](http://www.corrieredelveneto.corriere.it/notizie/veneziamestre/cronaca/23_novembre_20/lettera-elena-cecchettin-a165ccdc-5bd8-4db1-bdaf-963424ba0x1k.shtml) consultato il 6 novembre 2024
- DIREZIONE GENERALE CINEMA E AUDIOVISIVO, *Focus parità di genere*, [www.cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/](http://www.cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/), consultato il 30 gennaio 2025
- ENCICLOPEDIA TRECCANI: [WWW.TRECCANI.COM](http://WWW.TRECCANI.COM)
- EURIMAGES, *Gender equality*, [www.coe.int/en/web/eurimages/gender-equality](http://www.coe.int/en/web/eurimages/gender-equality), consultato il 2 febbraio 2025

- EUROPA CREATIVA, *Europa Creativa 2021- 2027*, [www.europacreativa-media.it/europa-creativa](http://www.europacreativa-media.it/europa-creativa), consultato il 2 febbraio 2025
- FATH SEAN, *When Blind Hiring Advances DEI — and When It Doesn't*, Harvard Business Review, 1° giugno 2023, <https://hbr.org/2023/06/when-blind-hiring-advances-dei-and-when-it-doesnt> consultato il 3 ottobre 2024
- FAVERIO MICHELLE, SIDOTI OLIVIA, *Teens, Social Media and Technology 2024*, Pew Research Center, 12 dicembre 2024, [www.pewresearch.org/internet/2024/12/12/teens-social-media-and-technology-2024/](http://www.pewresearch.org/internet/2024/12/12/teens-social-media-and-technology-2024/) consultato il 13 gennaio 2025
- FERRARO MASSIMO, *Tax Credit, accolto il ricorso dei piccoli produttori contro il decreto del Mic: il Tar deciderà nel 2025*, Open, 27 novembre 2024, [www.open.online/2024/11/27/tax-credit-ricorso-produttori-governo-mic/](http://www.open.online/2024/11/27/tax-credit-ricorso-produttori-governo-mic/) consultato il 19 gennaio 2025
- FIEDRICH SU, *A Brief Backstory*, Edited By: Women Film Editors, <https://womenfilmediators.princeton.edu/a-brief-backstory/> consultato il 12 novembre 2024
- FREGONARA GIANNA, RIVA ORSOLA, *Nelle lauree scientifiche c'è (ancora) un caso donne. Prendono i voti più alti ma guadagneranno meno*, Corriere della Sera, 24 ottobre 2024, [www.corriere.it/sette/24-ottobre-24/nelle-lauree-scientifiche-c-e-ancora-un-caso-donne-prendono-i-voti-piu-alti-ma-guadagneranno-meno-3fbd7029-a522-477a-bb62-3476a4102xk.shtml?refresh\\_ce](http://www.corriere.it/sette/24-ottobre-24/nelle-lauree-scientifiche-c-e-ancora-un-caso-donne-prendono-i-voti-piu-alti-ma-guadagneranno-meno-3fbd7029-a522-477a-bb62-3476a4102xk.shtml?refresh_ce) consultato il 28 dicembre 2024
- KANTOR JODI, TWONEY MEGAN, *Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades*, The New York Times, 5 ottobre 2017, [www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html](http://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html) consultato il 15 dicembre 2024
- IL POST, *La storia delle accuse contro Woody Allen, dall'inizio*, 20 gennaio 2018 <https://www.ilpost.it/2018/01/20/woody-allen-accuse-violenze-sessuali>, consultato il 7 gennaio 2025
- IL POST, *Il seguitissimo processo tra Johnny Depp e Amber Heard*, 28 aprile 2022, [www.ilpost.it/2022/04/28/processo-depp-heard/](http://www.ilpost.it/2022/04/28/processo-depp-heard/), consultato il 27 gennaio 2025
- IL POST, *La storia del femminicidio di Giulia Cecchettin, dall'inizio*, Il Post, 20 novembre 2023, [www.ilpost.it/2023/11/20/omicidio-giulia-cecchettin/](http://www.ilpost.it/2023/11/20/omicidio-giulia-cecchettin/) consultato il 6 novembre 2024
- IL POST, *Il successo di "C'è ancora domani" continua a essere abbastanza unico*, Il Post, 6 aprile 2024, [www.ilpost.it/2024/04/06/ce-ancora-domani-successo/](http://www.ilpost.it/2024/04/06/ce-ancora-domani-successo/) consultato il 7 novembre 2024
- IL POST, *Le criticate nuove regole sui finanziamenti a film e serie*, Il Post, 12 novembre 2024, [www.ilpost.it/2024/11/12/riforma-finanziamenti-cinema-critiche/](http://www.ilpost.it/2024/11/12/riforma-finanziamenti-cinema-critiche/), consultato il 21 novembre 2024
- IL POST, *Lo scrittore Leonardo Caffo è stato condannato in primo grado a quattro anni per maltrattamenti e lesioni nei confronti della ex compagna*, 10 dicembre 2024, <https://www.ilpost.it/2024/12/10/leonardo-caffo-condannato-quattro-anni/>, consultato il 16 gennaio 2025

- L.A.R.A., *I nostri soci*, [www.associatilara.com/nostri\\_soci](http://www.associatilara.com/nostri_soci), consultato l'8 febbraio 2025
- MILLER, A.E.J., MACDOUGALL, J.D., TARNOPOLSKY, M.A. et al., Gender differences in strength and muscle fiber characteristics, *Europ. J. Appl. Physiol.* 66, 254–262, 1993, <https://doi.org/10.1007/BF00235103> consultato il 4 gennaio 2025
- MONTEFIORE STEFANO, *Gisèle Pelicot, 20 anni al marito Dominique che la drogò e fece stuprare per anni. Condannati anche i 50 violentatori*, *Corriere della Sera*, 19 dicembre 2024, [www.corriere.it/esteri/24\\_dicembre\\_19/gisele-pelicot-sentenza-fbde2f06-26f3-4c2e-a576-0a709f89bxlk.shtml](http://www.corriere.it/esteri/24_dicembre_19/gisele-pelicot-sentenza-fbde2f06-26f3-4c2e-a576-0a709f89bxlk.shtml) consultato il 19 gennaio 2025
- MORRIS REGAN, *Hollywood's big boom has gone bust* in *BBC News*, 28 settembre 2024, [www.bbc.com/news/articles/cj6er83ene6o](http://www.bbc.com/news/articles/cj6er83ene6o) consultato il 4 ottobre 2024
- MULVEY LAURA, *Visual Pleasure and Narrative Cinema*, 1975, <https://www.amherst.edu/system/files/media/1021/Laura%20Mulvey%2C%20Visual%20Pleasure.pdf> consultato il 29 dicembre 2024
- NEFF KATHERINE L., SMITH STACY L., PIEPER KATHERINE, *Inequality Across 1,700 Popular Films: Examining Gender, Race/Ethnicity & Age of Leads/Co Leads From 2007 to 2023*, USC Annenberg (Inclusion Initiative), 2024
- OPENPOLIS, *Come funzionano le quote rosa nelle società quotate e a controllo pubblico*, 29 giugno 2020, [www.openpolis.it/parole/come-funzionano-le-quote-rosa-nelle-societa-quotate-e-a-controllo-pubblico/](http://www.openpolis.it/parole/come-funzionano-le-quote-rosa-nelle-societa-quotate-e-a-controllo-pubblico/) consultato il 28 dicembre 2024
- OPENPOLIS, *Le agevolazioni per le famiglie in Unione europea*, 8 marzo 2021, [www.openpolis.it/le-agevolazioni-per-le-famiglie-in-unione-europea/](http://www.openpolis.it/le-agevolazioni-per-le-famiglie-in-unione-europea/) consultato il 14 dicembre 2024
- PERASSO VALERIA, *The women helping Hollywood shoot safer sex scenes*, *BBC*, 7 marzo 2020, [www.bbc.com/news/entertainment-arts-51745702](http://www.bbc.com/news/entertainment-arts-51745702), consultato il 6 febbraio 2025
- REDAZIONE ECONOMIA, *La (piena) occupazione negli Usa: il tasso vicino al 4% e il boom dei posti nella cura alla persona*, *Corriere della sera*, 6 luglio 2024, [www.corriere.it/economia/lavoro/24\\_luglio\\_06/la-piena-occupazione-negli-usa-il-tasso-vicino-al-4-e-il-boom-dei-posti-nella-cura-alla-persona-49db2894-b332-4a8d-8e8f-5f6704d09xlk.shtml](http://www.corriere.it/economia/lavoro/24_luglio_06/la-piena-occupazione-negli-usa-il-tasso-vicino-al-4-e-il-boom-dei-posti-nella-cura-alla-persona-49db2894-b332-4a8d-8e8f-5f6704d09xlk.shtml) consultato il 4 novembre 2024
- REDAZIONE SCUOLA, *Anica Academy Ets lancia il primo corso in Italia di «Intimacy coordinator»*, *Il Sole 24 Ore*, 19 maggio 2023, [www.ilsole24ore.com/art/anica-academy-ets-lancia-primo-corso-italia-intimacy-coordinator-AEYU8eVD](http://www.ilsole24ore.com/art/anica-academy-ets-lancia-primo-corso-italia-intimacy-coordinator-AEYU8eVD), consultato il 5 febbraio 2025
- SANTARPIA VALENTINA, *Cinema, migliaia di lavoratori sull'orlo del collasso: il 4 giugno protesta a Roma*, *Corriere della Sera*, 30 maggio 2024, [www.corriere.it/economia/aziende/24\\_maggio\\_30/cinema-migliaia-di-lavoratori-sull-orlo-del-collasso-il-4-giugno-protesta-a-roma-0fd296b2-15e1-4f4b-867b-0bfc61b92xlk.shtml](http://www.corriere.it/economia/aziende/24_maggio_30/cinema-migliaia-di-lavoratori-sull-orlo-del-collasso-il-4-giugno-protesta-a-roma-0fd296b2-15e1-4f4b-867b-0bfc61b92xlk.shtml) consultato l'8 ottobre 2024

- SEVERGNINI BEPPE, *Un confine esiste tra gentilezza e molestia*, Corriere della Sera, 5 novembre 2017, [www.corriere.it/opinioni/17\\_novembre\\_05/confine-esiste-gentilezza-molestia-3a284710-c187-11e7-b5e5-1f34efbbc6b1.shtml](http://www.corriere.it/opinioni/17_novembre_05/confine-esiste-gentilezza-molestia-3a284710-c187-11e7-b5e5-1f34efbbc6b1.shtml), consultato il 29 gennaio 2025
- SHAMBU GIRISH, *Hidden Histories: The Story of Women Film Editors*, The Criterion Collection, 12 settembre 2019, [www.criterion.com/current/posts/6582-hidden-histories-the-story-of-women-film-editors](http://www.criterion.com/current/posts/6582-hidden-histories-the-story-of-women-film-editors) consultato l'11 novembre 2024
- SHAPIRO LILA, *There Is No Safe Word How the best-selling author Neil Gaiman hid the darkest parts of himself for decades*, Vulture in New York Magazine, 13 gennaio 2025, [www.vulture.com/article/neil-gaiman-allegations-controversy-amanda-palmer-sandman-madoc.html](http://www.vulture.com/article/neil-gaiman-allegations-controversy-amanda-palmer-sandman-madoc.html), consultato il 27 gennaio 2025
- STEVENS MATT, *What to Know About the Actors' Strike* in The New York Times, 24 settembre 2023, [www.nytimes.com/article/actors-strike-why.html](http://www.nytimes.com/article/actors-strike-why.html) consultato il 4 ottobre 2024
- STROUBE BRYAN K., WAGUESPACK DAVID M., *Status and consensus: Heterogeneity in audience evaluations of female- versus male-lead films*, Strategic Management Journal Volume 45, Issue 5, p. 994-1024, 1° febbraio 2024 consultato il 6 gennaio 2025
- THOMPSON CLIVE, *Il ruolo dimenticato delle donne nella storia dell'informatica*, The New York Times Magazine, USA, trad. de L'Internazionale, 16 aprile 2021, <https://www.internazionale.it/notizie/clive-thompson/2021/04/16/donne-informatica> consultato il 22 gennaio 2025.
- TUCCI CLAUDIO, *Occupazione, record a luglio: +56mila e tasso di disoccupazione al 6,5%*, Il sole 24 ore, 30 agosto 2024, [www.ilsole24ore.com/art/lavoro-istat-luglio-tasso-disoccupazione-scende-65percento-AFbCPDcD](http://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-istat-luglio-tasso-disoccupazione-scende-65percento-AFbCPDcD) consultato il 4 novembre 2024
- TURRINI DAVIDE, *La nuova legge sul cinema – Gli sprechi del tax credit e i nuovi criteri. Ecco perché è odiata dai grandi nomi ma ci perderanno i piccoli*, Il Fatto Quotidiano, 18 settembre 2024, [www.ilfattoquotidiano.it/2024/09/18/la-nuova-legge-sul-cinema-gli-sprechi-del-tax-credit-e-i-nuovi-criteri-ecco-perche-e-odiata-dai-grandi-nomi-ma-ci-perderanno-i-piccoli/7696542/](http://www.ilfattoquotidiano.it/2024/09/18/la-nuova-legge-sul-cinema-gli-sprechi-del-tax-credit-e-i-nuovi-criteri-ecco-perche-e-odiata-dai-grandi-nomi-ma-ci-perderanno-i-piccoli/7696542/) consultato il 10 ottobre 2024
- TWOHEY MEGAN, MCINTIRE MIKE, TATE JULIE, *"We Can Bury Anyone": Inside a Hollywood Smear Machine*, The New York Times, 22 dicembre 2024, [www.nytimes.com/2024/12/21/business/media/blake-lively-justin-baldoni-it-ends-with-us.html](http://www.nytimes.com/2024/12/21/business/media/blake-lively-justin-baldoni-it-ends-with-us.html), consultato il 27 gennaio 2025
- U.I.C.D., *Casting Directors*, [www.unioneitalianacastingdirectors.it/casting-directors/](http://www.unioneitalianacastingdirectors.it/casting-directors/), consultato l'8 febbraio 2025
- VLESSING ETAN, *Disney's \$56.2B in Retail Sales Leads Global Brand Licensing Race*, The Hollywood Reporter, 7 luglio 2022, [www.hollywoodreporter.com/business/business-news/disneys-56-2b-in-retail-sales-leads-global-brand-licensing-race-1235176561/](http://www.hollywoodreporter.com/business/business-news/disneys-56-2b-in-retail-sales-leads-global-brand-licensing-race-1235176561/) consultato il 27 dicembre 2024

- WOMEN IN FILM, TELEVISION AND MEDIA ITALY, *Chi siamo e cosa vogliamo*, <https://wiftmitalia.it/chi-siamo/> consultato il 9 gennaio 2025

## Videografia

- MIA MARKET MERCATO INTERNAZIONALE AUDIOVISIVO, *Le serie e i film italiani sui mercati esteri: circolazione e valore economico*, conferenza ripresa in video durante l'evento Mia Market 2023, YouTube, [www.youtube.com/watch?v=WqnP85f\\_ecY](http://www.youtube.com/watch?v=WqnP85f_ecY) consultato il 20 novembre 2024

## Intervistate

- BIDONE VALDISERRA PATRIZIA, aiuto regista, [www.imdb.com/it/name/nm1768802/](http://www.imdb.com/it/name/nm1768802/). Intervista effettuata online il 10 gennaio 2025.

- BREVI VALERIA, produttrice, [www.imdb.com/it/name/nm5262114/](http://www.imdb.com/it/name/nm5262114/). Intervista effettuata online il 10 febbraio 2025.

- D'AMICO ROSA GIULIA, produttrice, [www.imdb.com/it/name/nm8078539/](http://www.imdb.com/it/name/nm8078539/). Intervista effettuata online l'8 gennaio 2025.

- DE ROSA DOMIZIA, presidente Women in Film Television & Media Italy, [www.linkedin.com/in/domizia-de-rosa-465036b/](http://www.linkedin.com/in/domizia-de-rosa-465036b/). Intervista effettuata il 18 febbraio 2025.

- GARGANO MARTA, digital compositor, [www.imdb.com/it/name/nm5649183/](http://www.imdb.com/it/name/nm5649183/). Intervista effettuata online il 18 gennaio 2025.

- MAGALOTTI BEATRICE, *intimacy coordinator*, [www.linkedin.com/in/beatrice-magalotti-5710b7162/](http://www.linkedin.com/in/beatrice-magalotti-5710b7162/). Intervista effettuata online il 3 febbraio 2025.

- MC'TEIGUE SARAH, montatrice, [www.imdb.com/it/name/nm2186507/](http://www.imdb.com/it/name/nm2186507/). Intervista effettuata online il 20 gennaio 2025.

- OZAN LIOR, assistente costumista, [www.imdb.com/it/name/nm2856255/](http://www.imdb.com/it/name/nm2856255/). Intervista effettuata online il 24 gennaio 2025.

- RUCCO ALESSANDRA, segretaria di edizione, <https://www.imdb.com/it/name/nm6534504/>. Intervista effettuata online l'11 febbraio 2025.

- SPADA MARINA, regista, [www.imdb.com/it/name/nm0816498/](http://www.imdb.com/it/name/nm0816498/). Intervista effettuata online il 16 gennaio 2025.