



Oltre lo schermo

Culture, linguaggi, industrie del cinema e dei media

Collana diretta da

David Bruni, Marco Benoît Carbone, Clementina Casula,
Diego Cavallotti, Antioco Floris

Comitato scientifico

Monia Acciari (De Montfort University, Leicester),
Flavia Barca (ricercatrice indipendente),
Luca Barra (Alma Mater Studiorum – Università di Bologna),
Paola Bonifazio (University of Texas, Austin),
Lucia Cardone (Università degli Studi di Sassari),
Mariapia Comand (Università degli Studi di Udine),
Marco Cucco (Alma Mater Studiorum – Università di Bologna),
Cinzia Dessì (Università degli Studi di Cagliari),
Mariagrazia Fanchi (Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano),
Luisella Farinotti (Università IULM, Milano),
Giovanna Fossati (Universiteit Utrecht),
Marco Gargiulo (Universitetet i Bergen),
Federico Giordano (Università per Stranieri di Perugia),
Ivan Girina (Brunel University, London),
Giancarlo Lombardi (The City University of New York CUNY),
Paolo Magaudo (Università degli Studi di Padova),
Giovanna Maina (Università degli Studi di Torino),
Elena Mosconi (Università degli Studi di Pavia),
Federico Pierotti (Université de Picardie Jules Verne, Amiens),
Leonardo Quaresima (Università degli Studi di Udine),
Augusto Sainati (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa),
Marco Santoro (Alma Mater Studiorum – Università di Bologna),
Federico Vitella (Università degli Studi di Messina)

Produrre cinema in Sardegna

Una mappatura del settore,
dalla legge regionale a oggi

a cura di Clementina Casula e Diego Cavallotti

UNICApress/ricerca



oltre lo
schermo

cultura, linguaggi, industrie
del cinema e dei media



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI**



DIPARTIMENTO DI LETTERE,
LINGUE E BENI CULTURALI



**Fondazione
di Sardegna**

Il volume collettaneo è pubblicato nell'ambito del progetto di ricerca "MaCAuS – Mappe del cinema e dell'audiovisivo in Sardegna (2006-oggi)", realizzato all'interno del bando biennale dell'Università di Cagliari finanziato da Fondazione di Sardegna – annualità 2021.

**I saggi pubblicati nel presente volume
sono stati sottoposti a procedura di valutazione e revisione**

In copertina, fotogramma da:

L'uomo che comprò la luna (2018) di Paolo Zucca

Per gentile concessione dell'autore

Editor: Alberta Zancudi

Progetto grafico e impaginazione: Attilio Baghino

Composto in FiraGO (Carrois Corporate GbR and HERE Europe B.V., 2018)

SIL Open Font License 1.1

© autori dei singoli saggi e UNICApres

CC BY-ND 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>)

Cagliari, UNICApres, 2026 (<https://unicapress.unica.it>)

ISBN Edizione a stampa: 978-88-3312-229-8

ISBN Edizione in e-pub: 978-88-3312-231-1

ISBN Edizione in PDF: 978-88-3312-230-4

DOI: <https://doi.org/10.13125/unicapress.978-88-3312-230-4>

Indice

- 7 Introduzione**
Un bilancio ventennale sul cinema in Sardegna
Clementina Casula e Diego Cavallotti
- 11 Misurare l'operato delle film commission**
Una riflessione teorica e metodologica tra impatto economico, artistico, sociale e di scenario
Marco Cucco

Panorama

- 23 La nouvelle vague cinematografica sarda**
Genesi, sviluppo e struttura di un ecosistema culturale
Antioco Floris
- 36 L'isola che gira**
Viaggio nell'industria cinematografica sarda dal 2006 a oggi
Massimo Atzori, Cinzia Dessì, Michela Buttu

Focus 1: Le strutture del sistema di produzione

- 59 Il cinema sardo e le principali case di produzione**
Diego Cavallotti
- 69 Oltre la produzione**
L'industria cinematografica sarda tra circolazione ed esercizio
Massimo Atzori, Myriam Mereu
- 80 Dal territorio alla pellicola.**
La Fondazione Sardegna Film Commission
Diego Cavallotti, Margherita Puledra
- 88 I festival cinematografici in Sardegna**
Analisi dei punti di forza e debolezza e del caso IsReal
Roberta D'Aprile
- 104 Produci, forma, vedi**
L'approccio territoriale al cinema in Sardegna della Società Umanitaria
Paolo Serra
- 114 La produzione cinematografica dell'ISRE tra il 2006 e il 2025**
Ignazio Figus

Focus 2: Lavoratori e lavoratrici

- 127 Affinità e diversità nei lavori di alcuni registi sardi già affermati**
David Bruni
- 136 Fare cinema in periferia**
Percorsi individuali e collettivi di crescita occupazionale
Clementina Casula
- 147 Il cinema sardo in Moviementu: la forza della rete**
Myriam Mereu
- 160 Il ruolo del genere nei percorsi occupazionali del cinema in Sardegna**
Clementina Casula

Focus 3: I prodotti

- 177 Maramai e piccoli grandi amori**
La Sardegna nel cinema dei registi non autoctoni
Federico Giordano
- 189 In viaggio tra i generi del cinema sardo**
David Bruni e Marco Steri
- 200 (No) Women's Land**
La presenza delle donne nel cinema sardo contemporaneo
Luisa Cutzu

Strumenti

- 211 La legge per il cinema della Regione Sardegna: genesi, sviluppo e prospettive**
Rossana Rubiu
- 221 Le disparità di genere nel cinema italiano e sardo**
Analisi dei dati e delle strategie di intervento
Roberta D'Aprile
- 229 La prospettiva di una produzione cinematografica eco-consapevole**
Cinzia Dessì

Apparati

- 237 Gli autori / Le autrici**
- 243 Legge Regionale 15/2006**
- 253 Bibliografia**
- 267 Documenti**
- 271 Sitografia**
- 273 Filmografia**

Fare cinema in periferia

Percorsi individuali e collettivi di crescita occupazionale

Clementina Casula

Abstract

Il saggio esplora da una prospettiva sociologica le condizioni occupazionali dei professionisti del cinema in Sardegna, ponendole in relazione con la dimensione collettiva dell'organizzazione del lavoro e con il contesto regionale di regolazione della produzione cinematografica. Sulla base di una ricerca empirica qualitativa, si rilevano le caratteristiche sociali di una "classe creativa" alla quale le recenti opportunità formative e occupazionali nel cinema hanno prospettato la possibilità di coniugare – pur restando in un territorio relativamente periferico – scelte lavorative e qualità della vita, nonché le tensioni presenti tra le aspettative crescenti di carriera dei professionisti e le debolezze della struttura produttiva regionale.

This essay examines, from a sociological perspective, the employment conditions of film professionals in Sardinia, situating them within the collective organization of work and the regional regulatory framework of film production. Drawing on qualitative empirical research, it highlights the social characteristics of a "creative class" for whom recent training and employment opportunities in the film sector have opened up the possibility of reconciling career choices with quality of life, while remaining in a relatively peripheral context. At the same time, the analysis brings to light emerging tensions between professionals' rising career expectations and the structural weaknesses of the regional production system.

Introduzione. La dimensione collettiva e istituzionale della produzione cinematografica

Se c'è qualcosa di buono che la terribile pandemia da Covid-19 ha portato al settore dello spettacolo, questo è stato di far prendere consapevolezza – tanto all'opinione pubblica, quanto ai decisori politici – della quantità e varietà di lavoratrici e lavoratori specializzati coinvolti nella produzione di film, concerti e spettacoli dal vivo. I meccanismi di valorizzazione delle opere dell'arte e della creatività tendono infatti a oscurare la dimensione collettiva della produzione, per attribuirle a singoli autori. Questa concezione individualizzata della produzione creativa, sorretta dall'idea di genio artistico affermata in età romantica e ancora oggi assai radicata nel senso comune, è contrastata dalle ricerche che, tanto nella sociologia del lavoro quanto negli studi culturali e dei media, analizzano la produzione culturale e creativa focalizzandosi sull'organizzazione delle reti di persone coinvolte, piuttosto che sulle opere o sui singoli autori ad esse associati¹. Nel caso del cinema il «silenzio sui modi di

1. Si vedano, a questo proposito: Pierre Bourdieu, *Le marché des biens symboliques*, «L'Année sociologique», n. 22, 1971, pp. 49-126; Howard S. Becker, *Art Worlds*, Berkeley (CA), University of California Press, 1982; Pierre Bataille, Sonia Bertolini, Clementina Casula, Marc Perrenoud, *From Atypical to Paradigmatic? The Relevance of the Study of Artistic Work for the Sociology of Work*, «Sociologia del lavoro», n. 15, 2020, pp. 59-83.

produzione» è sorretto dalla legittimazione di un'implicita gerarchia professionale che vede al suo vertice la figura del regista², al quale è principalmente attribuita la paternità di un dato film, il che sottovaluta il contributo offerto dalle altre professionalità coinvolte nella produzione alla sua buona o cattiva riuscita. Leggere tale riuscita come riconoscimento della presenza (o invece assenza) di talento del regista, inoltre, porta ad oscurare la rilevanza non solo delle professionalità coinvolte nel processo della produzione creativa, ma anche del contesto in cui questa si realizza³. Le istituzioni sociali, infatti, contribuiscono in maniera sostanziale a definire le condizioni per la realizzazione delle traiettorie professionali, regolando le strutture formative e occupazionali, stabilendo le norme di reclutamento, gli ambiti della loro giurisdizione, i modelli di sovvenzionamento della loro produzione⁴.

In questo saggio⁵, in linea con gli obiettivi progettuali già esposti nell'introduzione al volume, mi soffermerò su alcune caratteristiche dei percorsi professionali e delle condizioni occupazionali dei lavoratori e delle lavoratrici del cinema in Sardegna, ponendoli in relazione con la dimensione collettiva dell'organizzazione del lavoro e col contesto di regolazione istituzionale della produzione cinematografica nell'Isola. La discussione partirà dall'illustrazione di alcuni risultati di una ricerca empirica che ha previsto l'analisi qualitativa di interviste in profondità realizzate con un campione di professionisti prevalentemente o regolarmente attivi in Sardegna. Il saggio è strutturato in quattro sezioni: la prima presenta il contesto e la metodologia della ricerca, la seconda analizza alcune caratteristiche sociali del campione, la terza esplora l'articolazione dell'organizzazione della produzione nei set dei lungometraggi, la quarta il tipo di legami prevalenti tra i professionisti del cinema regionale e la struttura istituzionale che ne regola l'azione. Una breve conclusione rileva come proprio gli orizzonti di possibilità formative e occupazionali schiusi dallo sviluppo di un ecosistema cinematografico in Sardegna, paradossalmente, contribuiscano a elevare le aspettative di nuove generazioni di creativi, più esigenti in termini sia di carriera professionale che di qualità della vita, e più insofferenti dei vincoli ancora presenti nella struttura produttiva regionale.

La ricerca empirica: obiettivi, metodologia e campionamento

La legge regionale per lo sviluppo del cinema in Sardegna⁶ nasce in un periodo in cui su scala internazionale si assiste a una crescente legittimazione di politiche

2. Pierre Sorlin, *Introduzione a una sociologia del cinema*, Pisa, ETS, 2017, p. 32. Si tratta di un "pregiudizio culturale", riscontrabile anche nel processo di inserimento dei *cast and crew* di un'opera negli archivi digitali, che contribuisce a rendere alcuni ruoli e mansioni poco visibili e quindi anche meno desiderabili e accessibili; cfr. Mariagrazia Fanchi, con la collaborazione di Angela Tibaldi e Matteo Tarantino, *Equilibri ed equilibrismi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica e audiovisiva italiana. 2017-2020*, «8 e 1/2. Numeri, visioni e prospettive del cinema italiano», 2021, p. 70.
3. Tra le pubblicazioni dedicate allo studio della produzione cinematografica come esito di un processo collettivo dato dal coordinamento di reti di lavoratori che ricoprono vari ruoli e mansioni ricordiamo, a titolo esemplificativo: Wayne E. Baker, Robert R. Faulkner, *Role as Resource in the Hollywood Film Industry*, «American Journal of Sociology», vol. 97, n. 2, 1991, pp. 279-309; John T. Caldwell, *Production Culture: Industrial Reflexivity and Critical Practice in Film and Television*, Durham, Duke University Press, 2008; Markus Spöhrer, Beate Ochsner (a cura di), *Applying the Actor-Network Theory in Media Studies*, Hershey, IGI Global Scientific Publishing, 2017.
4. Vera L. Zolberg, *Constructing a Sociology of the Arts*, Cambridge, Cambridge University Press, 1990, p. 8.
5. Desidero ringraziare Diego Cavallotti, Paolo Dal Molin e Antioco Floris per gli utili commenti su una prima versione del saggio.
6. Legge regionale del 20 settembre 2006, n. 15, *Norme per lo sviluppo del cinema in Sardegna*.

pubbliche finalizzate allo sviluppo delle Industrie culturali e creative (ICC)⁷, intese come potenziale volano di crescita per rilanciare le economie capitaliste a fronte della crisi dell'industria manifatturiera. Nella normativa regionale tale finalità, pur presente, risulta subordinata al prioritario sviluppo del cinema come mezzo di espressione artistica e formazione culturale attraverso misure la cui gestione è conseguentemente assegnata all'Assessorato della Pubblica Istruzione, Beni culturali, Informazione, Spettacolo e Sport. Il prevalere di una visione culturalista dello sviluppo del cinema regionale appare legata al percorso istituzionale che porta alla nascita di un ecosistema cinematografico sardo⁸. Sarà in particolare la visibilità raggiunta di alcuni musicisti, scrittori e registi isolani nella scena nazionale e internazionale, supportata dalle reti dell'associazionismo culturale regionale, a portare nei primi anni Duemila a celebrare una "*nouvelle vague*" sarda come esempio di felice connubio tra radicamento identitario e sviluppo di nuove istanze creative⁹. Il movimento Progetto Sardegna, che sosterrà l'elezione dell'imprenditore Renato Soru a presidente della Regione (2004-08), integra lo sviluppo della cultura e del cinema all'interno di un programma volto al rinnovamento della classe dirigente e alla definizione di politiche pubbliche mirate a conciliare tradizione e innovazione col fine di attivare uno sviluppo autonomo del territorio¹⁰. Si tratta di una congiuntura storica che schiude ai creativi sardi nuovi orizzonti di possibilità per riuscire a coniugare il proprio "diritto alla restanza"¹¹ con l'esercizio di professioni tipicamente associate a territori più industrializzati e dinamici.

La presenza di una "classe creativa" che – diversamente da quella descritta in letteratura – non risiede in grandi metropoli, bensì in un territorio isolato a bassa densità abitativa si propone come uno studio di caso particolarmente interessante dal punto di vista della sociologia del lavoro, che spesso si interroga sui mutamenti in corso rispetto al senso, al significato e alla qualità della vita lavorativa¹². Il carattere esplorativo della ricerca ha portato a scegliere una metodologia qualitativa fondata sull'analisi di oltre cinquanta interviste in profondità con lavoratori e lavoratrici del cinema in Sardegna al fine di ricostruire le principali tappe e condizioni occupazionali che caratterizzano i loro percorsi professionali, mentre interlocuzioni con esperti informati e l'analisi documentale hanno consentito di definire il contesto all'interno del quale si realizzano tali percorsi. Per il primo anno di ricerca MaCAuS ha beneficiato della concomitanza col progetto MaDoS, che ha visto lo stesso team impegnato in un'indagine sulla produzione documentaristica in Sardegna. L'approfondimento sui professionisti del documentario svolto per tale progetto con Roberta

-
7. Si tratta di un settore composto da ambiti variegati, anche in riferimento al rapporto col mercato, il cui tratto comune può essere identificato nella loro produzione di «beni materiali o immateriali che accrescono la nostra conoscenza, stimolano le nostre emozioni e arricchiscono la nostra vita» (Giuseppe Richeri, *Il concetto di industrie creative*, «Economia della Cultura», XIX/1, 2009, pp. 5-6).
 8. Per una ricostruzione puntuale di tale percorso si rimanda al saggio di Antioco Floris in questo volume.
 9. Goffredo Fofi, *Sardegna, che Nouvelle Vague!*, «Panorama», 12 novembre 2003; Antioco Floris, *L'isola che non c'era. Cinema sardo vecchio e nuovo dal folklore alla modernità*, «Bianco e nero», n. 1, 2014, pp. 47-54.
 10. Renato Soru (incontro con Goffredo Fofi), *Notizie e idee di un'isola laboratorio*, «Lo straniero», n. 74/75, agosto-settembre 2006, *Dossier Sardegna*, pp. 5-86; Clementina Casula (a cura di), *Innovazione e governo regionale*, Milano, Bruno Mondadori, 2010.
 11. Vito Teti, *La restanza*, Torino, Einaudi, 2022.
 12. Questo è stato il tema, ad esempio, della sessione coordinata da Sonia Bertolini, Giorgio Gosetti, Marcello Pedaci durante il convegno annuale della Società italiana di sociologia economica (SISEC, Università di Pavia, 29 gennaio-1 febbraio 2025), all'interno della quale sono stati presentati alcuni risultati della presente ricerca.

D'Aprile¹³ ha dunque previsto nella traccia dell'intervista l'allargamento del focus di ricerca all'intero comparto. Il campione si è esteso nel corso del secondo anno di ricerca, fino a ricomprendere oltre cinquanta lavoratori (26 uomini e 26 donne) del comparto audiovisivo e cinematografico, che hanno operato o operano stabilmente in Sardegna. Grazie alla fitta rete di relazioni del gruppo di ricerca¹⁴ i profili degli intervistati sono stati selezionati in modo da esplorare le peculiarità dei vari reparti e dei principali ruoli previsti nell'organizzazione della produzione¹⁵, cercando di garantire anche una varietà in termini di provenienza territoriale, genere e generazione, che consentisse di verificare l'influenza svolta dai fattori sociali, oltre che dal contesto istituzionale, nell'attivazione e realizzazione delle carriere¹⁶. Previo consenso informato, le interviste sono state registrate, trascritte e analizzate seguendo un approccio qualitativo, induttivo e comparato¹⁷. L'operazione di anonimizzazione delle testimonianze raccolte, preventivamente comunicata agli intervistati, ha offerto vantaggi già sperimentati in mie precedenti ricerche su gruppi professionali. Da un lato, infatti, ha consentito di deviare l'attenzione sulla traiettoria occupazionale dall'agency del singolo professionista alla sua relazione coi fattori sociali e i contesti organizzativi e istituzionali, riducendo l'effetto distorsivo di narrazioni rispondenti a *self-branding* promozionale, particolarmente presente nelle professioni artistico-creative¹⁸. Inoltre, ha permesso di tutelare la privacy dell'intervistato/a riguardo ad aspetti più delicati o personali, utili a far emergere eventuali criticità presenti nel contesto lavorativo. Per questioni di spazio non riuscirò in questa sede a trattare l'ampio materiale raccolto, ma focalizzerò l'analisi sugli aspetti che meglio consentono di mettere in luce alcune

13. Clementina Casula, Roberta D'Aprile, *Professionisti e professioniste del documentario in Sardegna*, in David Bruni, Antioco Floris (a cura di), *Il documentario nella Sardegna del nuovo millennio*, Cagliari, UNICAPress, 2024. Ringrazio Roberta per il prezioso supporto nella realizzazione delle interviste e il confronto sulle tematiche emerse, anche a fronte della sua conoscenza diretta del lavoro nella produzione cinematografica.
14. Un sentito ringraziamento a tutti gli intervistati e le intervistate per la generosità con la quale hanno dedicato il loro tempo alla ricerca e ad Antioco Floris per aver reso più semplice e immediata una fase in genere piuttosto lunga e impegnativa (quella dell'acquisizione dei contatti, del consenso e della fiducia degli intervistati). Le interviste sono state realizzate tra il gennaio 2024 e il febbraio 2025, prevalentemente in presenza e talvolta online, nel caso di impedimenti logistici.
15. Le/gli stessi intervistati/i hanno indicato il reparto e il ruolo al quale associano la loro competenza lavorativa nella produzione cinematografica prevalente o distintiva. La maggior parte si colloca nel reparto legato alla regia (25 alla direzione, 3 come aiuto, altri 5 preferiscono adottare il termine video-maker, video-artist, film-maker); 4 in quello della sceneggiatura; 8 in quello della fotografia (di cui 5 alla direzione, 3 in ruoli di supporto); 8 nel reparto produzione (di cui 5 in ruoli direttivi, 3 in ruoli di coordinamento); 4 in quello montaggio; 2 in quello suono; 2 ai costumi; 2 al casting; 1 alla scenografia; 3 a reparti più operativi (2 operatori e 1 macchinista). La maggiore numerosità dei ruoli rispetto agli intervistati è data dal fatto che alcuni ricoprono regolarmente più di un ruolo professionale.
16. Per quanto riguarda l'origine territoriale degli intervistati nati in Sardegna, il 70% è nato nell'area del Sud, il 14% del Nord, il 10% dell'Ovest, il 6% dell'Est. Due professionisti provengono invece dall'Italia continentale. Prevalle la provenienza dal contesto cittadino: il 74% degli intervistati è nato in un capoluogo di provincia. Per quanto riguarda la generazione di appartenenza, il 13% degli intervistati appartiene a quella dei Baby boomers (oltre i 61 anni), il 35% alla generazione X (44-60 anni), il 42% alla generazione Y o Millennials (28-43 anni), il 10% alla generazione Z, detta anche dei *Digitarians* (14-27 anni). Per la distribuzione e l'analisi riferita alla variabile di genere si rimanda al mio secondo saggio presente in questo volume.
17. Si vedano Svend Brinkmann, Steinar Kvale, *InterViews. Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*, Los Angeles, SAGE, 2015; Donatella Della Porta, *L'intervista qualitativa*, Bari e Roma, Laterza, 2010.
18. Nel caso del settore cinematografico Caldwell arriva a teorizzare una "*inverse credibility law*", per la quale la credibilità è inversamente proporzionale alla posizione nella gerarchia di prestigio della catena produttiva e quindi minima nel caso dei registi, frequentemente sollecitati a parlare di sé stessi dai media (John T. Caldwell, *Production Culture*, cit., p. 3).

caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e della regolazione istituzionale della produzione cinematografica in Sardegna, a partire dalle esperienze dirette dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate.

Diventare lavoratori del cinema: vocazione, formazione e scelta occupazionale

Se nelle generazioni più giovani si iniziano a rilevare alcuni casi di “figli/e d'arte”, in linea generale non emergono relazioni dirette significative tra la carriera sviluppata dagli intervistati in ambito cinematografico e l'occupazione svolta dai loro genitori¹⁹. Questi ultimi hanno prevalentemente esercitato un lavoro alle dipendenze, come insegnanti di scuola e talvolta di università o come impiegati per lavori d'ufficio²⁰. Rilevante è anche la quota di genitori piccoli imprenditori artigiani e agricoltori, o invece associati a professioni tecniche o nel settore del piccolo commercio e dei servizi, mentre più ridotta è la presenza di genitori impiegati nelle forze armate e del tutto residuale quella di occupati nelle categorie ai due poli della classificazione delle professioni Istat: da un lato quella dei grandi imprenditori, legislatori politici e alta dirigenza; al lato opposto quella dei lavori non qualificati (meno del 2% per ciascuna). Neanche i percorsi scolastici degli intervistati fanno presagire la successiva carriera: salvo qualche rara eccezione, sono stati scelti da genitori tipicamente restii ad incoraggiare la conversione dell'interesse dei figli per attività a carattere creativo (dal cinema alla musica, dal fumetto alla pittura, dalla scrittura al teatro) in qualcosa d'altro rispetto a un hobby da coltivare nel tempo libero. L'interesse per tali attività, tuttavia, può ben presto svilupparsi in una passione dal carattere totalizzante, che tende a oscurare impegni scolastici ritenuti assai meno avvincenti (come descritto nella seguente citazione).

Era appena entrata in vigore [...] la legge per cui religione non era più obbligatoria [a scuola] e si poteva scegliere di fare qualcos'altro. Allora io convinsi tutta la mia classe [del liceo] ad abbandonare religione e a mettere in piedi una commedia teatrale. Abbiamo fatto *Le nuvole* di Aristofane [...] Confesso che quell'anno non ho più studiato niente [...] Cioè, per me era la cosa più importante della mia vita: il giorno che ho fatto lo spettacolo per me era più importante della vita o della morte, come poi è diventato tutte le volte che ho fatto un film. [regista, U, Gen. X]

Raggiunta la maggiore età le scelte degli intervistati si fanno più indipendenti, ma non sempre la prospettiva di una carriera nell'ambito cinematografico è inizialmente contemplata tra le occupazioni cui poter realisticamente aspirare, in particolare nel caso delle generazioni più anziane che, a fronte delle più ridotte occasioni formative e occupazionali, vi arrivano più spesso accidentalmente, talvolta da altri settori artistici (come quello teatrale, musicale o letterario). Le prime esperienze di collaborazione nel cinema si realizzano dunque in maniera assai diversa, più o meno occasionale o invece strutturata: dall'animazione di circoli di cultura cinematografica, alla partecipazione a piccole produzioni di amici, alla frequenza di percorsi di formazione in ambito multimediale.

Un'altra differenza generazionale riguarda il fatto che nel caso delle generazioni più adulte la carriera nel cinema è intrapresa in aperta rottura con genitori favorevoli ad impieghi più stabili e remunerativi o più spesso sorretta

19. Al fine di misurare la collocazione socio-economica familiare è stata presa in considerazione l'occupazione più in alto nella gerarchia occupazionale, in genere quella paterna (nel 28% dei casi le madri risultavano casalinghe).

20. Circa il 25% dei genitori degli intervistati appartiene a ciascuna delle due categorie.

economicamente da attività lavorative in altri settori, seguendo una strategia di diversificazione estensiva. Nel caso delle generazioni più giovani, invece, si rileva un investimento prioritario nel campo cinematografico o audiovisivo, in genere supportato dalle famiglie, riconducibile alla maggiore conoscenza e legittimazione del settore creativo, ma anche al ribilanciamento dei rischi tipici di queste carriere con le gratificazioni intrinseche offerte, a fronte di mercato del lavoro incerto e precario anche in settori in passato ritenuti più sicuri. Ciò che accomuna le diverse generazioni di professionisti intervistati è la scelta di campo netta all'interno dell'ambito artistico e culturale, che si desume dall'orientamento degli studi post-diploma. Quasi l'85% degli intervistati possiede un titolo di studio post-secondario: la maggior parte (48%) lo ha ottenuto all'interno di un corso di laurea in Studi umanistici, dove nel corso del tempo si amplia l'offerta di corsi dedicati al cinema e all'audiovisivo, così come nelle Accademie di belle arti dove si è diplomato circa il 18% degli intervistati; un'altra quota significativa ha seguito corsi specificamente dedicati alla formazione professionale nel settore cinematografico in Italia o all'estero (23%), mentre una quota più ridotta (11%) si è laureata in corsi di laurea in Scienze politiche o Giurisprudenza²¹. Si tratta complessivamente di percorsi di formazione piuttosto omogenei, ai quali rispondono processi di socializzazione formativa che creano un *habitus* professionale fatto di riferimenti culturali e valoriali condivisi, spesso tradotti in stili di vita affini.

Tutti nella stessa barca: ruoli *above* e *below the line* nell'organizzazione della produzione

Attraverso le prime collaborazioni gli intervistati accedono a una rete di contatti che consente di attivare relazioni professionali destinate a durare nel tempo e fanno esperienza diretta dei molteplici ruoli e mansioni previsti all'interno del ciclo produttivo, valutando quale di questi risponda meglio alle proprie abilità e alla propria indole. Il numero di figure professionali nel cinema varia notevolmente a seconda della fase del ciclo produttivo (ideazione, pre-produzione, produzione, post-produzione), della tipologia di prodotto e, in particolare, del budget a disposizione.

Com'è noto, la produzione di lungometraggi prevede il coordinamento simultaneo di una serie di professionalità a carattere creativo, gestionale, tecnico e logistico, suddivise in reparti strutturati al loro interno secondo una gerarchia che distingue le figure con ruoli direttivi da quelle con ruoli subordinati. L'articolazione tra reparti è a sua volta ricompresa in una suddivisione generale che storicamente distingue tra figure identificate come creative, dette in gergo *above the line*²², come quella del regista, dello sceneggiatore, del produttore e il cast dei principali attori; e figure non creative, o *below the line*, che includono tutto il personale responsabile degli elementi più operativi e tecnici della realizzazione di un progetto. Si tratta di una distinzione che risponde all'esigenza storicamente emersa nel corso degli sviluppi industriali della produzione cinematografica di tenere insieme la logica di valorizzazione simbolica ed economica tipica della

21. L'elaborazione quantitativa non consente di dar conto dei casi, rilevati nell'analisi qualitativa, in cui il percorso di studi avviato è stato rallentato o interrotto con l'intensificarsi dell'attività professionale o in cui la formazione ha riguardato corsi più brevi a carattere professionalizzante o corsi di specializzazione post-universitaria in ambito cinematografico.

22. L'espressione deriva dal fatto che il costo dei servizi del personale creativo appare nella metà superiore di un riepilogo del budget, sopra una linea spessa che divide la pagina, mentre nella metà inferiore vi sono i costi relativi a personale tecnico, attrezzature e servizi (California Film Commission, *Film Industry Terminology*, pp. 8-9, <https://cdn.film.ca.gov/wp-content/uploads/2020/10/film-industry-terminology.pdf>) (ultima consultazione: 15 marzo 2025).

produzione artistica, associata ai creativi inseriti come liberi professionisti, con la logica della retribuzione salariale e tutela sindacale di maestranze specializzate, inquadrare nelle grandi produzioni secondo un modello taylorista in cui a ciascun lavoratore è assegnato un sotto-compito specifico²³. I confini di tale distinzione, in alcuni casi sfumati e soggetti a riconsiderazioni²⁴, danno luogo ad una scala del prestigio che porta solo poche delle tante professionalità coinvolte ad ottenere visibilità sociale, dai non addetti ai lavori esclusivamente riconosciuta alla figura del regista (come nella citazione seguente) e dell'attore o attrice.

Ho degli amici che mi vantano [...] Per loro sono regista perché lavoro nel cinema, automaticamente. [...] Mi hanno fatto fare delle figure di merda: «Ah, lui è il mio amico regista...» [...] «Ma sei scemo, io sto lavorando in un film di Bellocchio e tu stai dicendo che io sono il regista, te ne rendi conto?». Proprio per simpatia, per affetto, diciamo, per essere un'esposizione del proprio mondo. [macchinista, U, Gen. X]

La struttura di comando è legittimata dagli intervistati a fronte delle diverse responsabilità di gestione ricoperte all'interno di una struttura produttiva complessa, basata sul coordinamento spesso simultaneo di reti di cooperazione fondate su convenzioni, saperi specializzati e regole tacite condivise. Rispetto ad altre strutture produttive complesse, la produzione cinematografica richiede alte capacità di gestione dell'incertezza da parte di chi nei diversi reparti dà gli ordini, spesso chiamato a trovare rapidamente soluzioni a situazioni impreviste o critiche, che modificano la pianificazione originaria, nonché ad ottenere la collaborazione da parte di chi deve eseguirli, anche se non previsti nella propria routine lavorativa. Nelle immagini evocate da alcuni intervistati per rappresentare metaforicamente tali esigenze il regista diventa un capitano che guida un equipaggio a fronte di un mare instabile, il direttore della fotografia l'allenatore che sceglie la formazione e le strategie della propria squadra, assumendosi la responsabilità del risultato.

Lo dico sempre ai miei ragazzi: «Mo' voi salite in questa barca, la barca molla gli ormeggi e partiamo. Quando partiamo io sono il capitano, se ti dico di cazzare il fiocco, tu non ti devi far domande, cazzi il fiocco. Se non lo sai cazzare, c'è il tuo amico che ti aiuta a cazarlo; se non ce la fai da solo, lo fate in due, eccetera. Se scendi dalla barca fuori ci sono i cocodrilli, non c'è possibilità di salvarsi, non è un piede dentro e un piede fuori. Fai un viaggio in barca, che ogni volta è diverso, perché il mare è ogni volta diverso». Allora, se non entri con questa mentalità è difficile, perché tendi ad avere situazioni in cui [i lavoratori del cinema] cercano di proteggersi, e non c'è niente di più morto nell'arte che cercare di proteggersi, capito? Non c'è un punto dove tu sei arrivato e quello mi spetta e qui alzo le mura del fortino. [regista, U, Gen. B]

Questa gerarchia fa parte della storia del cinema, ci deve essere e c'è. Come nel calcio: c'è un allenatore, c'è il primo portiere, il secondo portiere sta in panchina perché uno è più bravo, ma ci sono delle responsabilità diverse, capito? Io faccio parte del reparto fotografia, il mio capo squadra è un direttore di fotografia se sono capo squadra macchinisti, sennò c'è un altro capo squadra. Far parte della squadra è il senso di [appartenenza] [...] ci sono riconoscimenti diversi, ma anche delle responsabilità diverse. Cioè, se io sbaglio una cosa ordinaria non rovino il film, ok? Se il direttore della fotografia sbaglia la ripresa, sbaglia la luce, sta rovinando il film [...] E comunque pure essendo operai specializzati, ti dico, il nostro nome finisce nei titoli di coda. A un idraulico bravissimo, eccelso, a un falegname virtuoso, fa un mobile

23. John T. Caldwell, *Production Culture*, cit., p. 6.

24. Il direttore della fotografia (DoP o *cinematographer*), ad esempio, può essere incluso tra i creativi nel caso di professionisti molto noti.

bellissimo e che rimarrà di famiglia in famiglia [...]: «Chi era il falegname?»; «Boh!». Vai a vedere un film in cui ho lavorato quindici anni fa e c'è il mio nome. Per cui non è poco: è come una firma su un'opera d'arte, su un racconto, su una visione: non è poco. [macchinista, U, Gen. X]

Come osservato nella precedente citazione, i titoli di coda previsti a conclusione dei film rappresentano un riconoscimento pubblico della natura collettiva di un processo creativo che, per quanto fortemente legato ad una organizzazione gerarchica della produzione e a meccanismi di valorizzazione selettiva, cerca di dare credito al contributo offerto da tutti i partecipanti nelle diverse fasi²⁵, così creando un senso di appartenenza e gratificazione tra i diversi professionisti.

Produrre cinema in Sardegna: forza dei legami e debolezza delle strutture

Sin dalle prime collaborazioni nei set gli intervistati hanno modo di conoscere una peculiarità del lavoro nella produzione cinematografica assai lontana dalla visione romantica del processo creativo, ovvero la necessità di gestire il forte stress correlato alla realizzazione di un'attività prototipale esposta a frequenti imprevisti, ad alto rischio ed elevati costi fissi preventivati in budget contingentati²⁶.

Il primo giorno sul set è stato terribile, davvero terribile. [...] la prima volta che mettevo piede sul set, ero una ragazzina, sento un: «Che cazzo stai facendo, stronza!?!» [imitando il regista che urla, n.d.a.]. Stavano preparando le luci... [...] Per me uno shock allucinante! [...] Ho pensato che fosse fuori di testa, ma dopo ho capito [...] in quel periodo si girava in pellicola, ogni minuto erano soldi, avevi la produzione che ti fischiava il suo fiato sul collo [...]. Quando son tornata mi son detta: «Forse solo un cardiocirurgo fa un lavoro così faticoso» [...] Comunque, appunto, avevo immediatamente capito nel giro di cinque minuti che se il regista aveva il mal di denti la colpa era mia [in quanto assistente alla regia] [regista, D, Gen. X]

La citazione riportata sopra rievoca la prima esperienza di una futura regista all'interno di una grande produzione realizzata fuori dalla Sardegna. Sebbene vi siano anche casi di grandi produzioni internazionali e nazionali, la maggior parte delle produzioni realizzate nell'Isola è caratterizzata da budget limitati, che fanno ampio affidamento sui sussidi e gli incentivi erogati da istituzioni regionali (dall'Assessorato della Pubblica Istruzione alla Film Commission, dall'ISRE alla Cineteca sarda), più che su investimenti privati. Dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro questo modello produttivo si traduce nella formazione di reti di professionisti locali che collaborano ripetutamente tra loro, aggregandosi a seconda delle caratteristiche e del budget del singolo progetto e delle disponibilità individuali in formazioni a geometria variabile. Si tratta di reti che funzionano come "famiglie lavorative" all'interno delle quali ci si sente protetti, contribuendo a ridurre i livelli di stress correlato al lavoro nei set.

È un contesto [quello della produzione cinematografica in Sardegna] che io vedo in modo molto familiare: familiare inteso non come persone che conosco, ma come un contesto che mi fa sentire in famiglia [...] Perché sono lavori molto stressanti, quindi tutto quello che può succedere in Sardegna succede in proporzioni diverse rispetto a come può succedere a Roma o a Milano, perché siamo più piccoli e per quanto ci sia il lato negativo – cioè che magari ci sono 40 ruoli che ricopriamo in 4, quindi ogni persona tende

25. Howard S. Becker, *Mondi dell'arte*, Bologna, Il Mulino, 2004, pp. 23-25.

26. Marco Cucco, *Economia del film*, Roma, Carocci, 2020, p. 19.

a ricoprire molti più ruoli di quelli che poi tecnicamente dovrebbe e questo comporta un aumento di ore lavorative – però è un contesto che attualmente mi fa sentire molto bene. Mi sento protetta e tutto quello che succede in Sardegna – anche a livello di territorio, di fauna, di flora – mi mette a mio agio, perché è un contesto che si allontana dall'industria a livello di smog: proprio è un benessere fisico che sento di voler mantenere per il momento, poi vediamo. [reparto produzione, D, Gen. Z]

Nella precedente citazione emerge un'altra caratteristica dell'organizzazione del lavoro nei set sardi, ovvero l'accorciamento delle catene del comando che strutturano i diversi reparti, tramite l'affidamento di diversi ruoli alla stessa persona. Ciò porta a un conseguente aumento del carico lavorativo individuale rispetto a quello previsto e all'adozione di remunerazioni in genere inferiori rispetto all'impegno effettivamente richiesto: condizioni che ci si aspetta siano accettate a fronte della motivazione intrinseca di lavoratori che amano svolgere attività che li appassionano, sentirsi parte del circuito produttivo, avere occasione di accrescere le proprie competenze e referenze. La stessa citazione aiuta però a comprendere cosa porta i lavoratori, a parità di motivazioni intrinseche all'attività lavorativa, a scegliere di svolgerla in un contesto produttivo come quello sardo, caratterizzato da condizioni occupazionali svantaggiose rispetto a quelle, maggiormente tutelate e remunerative, offerte da contesti produttivi più solidi e dinamici, come nel caso del mercato del lavoro cinematografico romano, milanese o estero. Si tratta della volontà – particolarmente forte e consapevole nelle giovani generazioni – di lavorare nel cinema ma restando (o talvolta tornando) a vivere in Sardegna, poiché ciò consente di garantirsi un benessere associato ad una varietà di fattori: dal radicamento negli affetti familiari e nei riferimenti culturali, al riconoscimento dell'alta qualità della vita (l'habitat, il clima, il cibo, le condizioni abitative, ecc.) rispetto a contesti a forte urbanizzazione e industrializzazione, nonché al senso di appartenenza ad una comunità professionale che condivide riferimenti culturali e stili di vita e offre risorse reputazionali relative al mercato del lavoro locale. Il tipo di relazioni tra lavoratori del cinema in Sardegna si caratterizza infatti come prevalentemente fondato su legami forti, tipici delle relazioni familiari e amicali, sebbene regolati dai meccanismi reputazionali prevalenti nei mondi dell'arte e della creatività²⁷.

Per quella che è la mia esperienza [nel settore cinematografico in Sardegna] è tutta una questione di rapporti personali: io non ho mai lavorato con persone che mi hanno mandato un curriculum e io non ho mai lavorato per persone a cui ho mandato un curriculum, questa è la realtà. Il che non vuol dire che non sia meritocratico a livello di professionalità [il settore], perché se ti suggeriscono vuol dire che sei bravo, perché duri due minuti in un set se non sei bravo. Puoi essere l'amico di chi vuoi, ma se fai danni ti buttano fuori subito. Però non c'è quella fiducia sulla carta, non so come dire, devi avere delle altre esperienze [...] Purtroppo o per fortuna la mia vita personale è molto legata al mio lavoro, è molto, molto, molto mischiata, cioè gli amici sono il lavoro e molto spesso le uscite si trasformano in conversazioni di lavoro. Però sono persone che ho scelto... [produttrice, D, Gen. Y]

La costruzione della reputazione all'interno delle reti di produzione è in grossa parte legata alla bravura e all'affidabilità mostrata dai professionisti nel ricoprire il proprio ruolo, ma anche a fattori non specificamente legati alla prestazione lavorativa. Tra questi fattori risulta fondamentale l'accettazione delle condizioni salariali e dei rischi occupazionali derivanti dal sistema di finanziamento della

27. Mark Granovetter, *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1974.

produzione cinematografica prevalente nell'Isola, fortemente dipendente dai sussidi e incentivi offerti dalle istituzioni regionali e locali, a fronte della debolezza economica e del conseguente basso dinamismo imprenditoriale delle aziende di produzione²⁸. La dipendenza dai sussidi pubblici si traduce in una necessaria normalizzazione da parte delle aziende dei problemi gestionali derivanti dalle criticità presenti nell'amministrazione dei sussidi e degli incentivi per il settore: le ambiguità o le lacune di bandi e regolamenti; la difficile equanimità di processi di selezione o reclutamento – spesso gestiti all'interno di reti di conoscenze strette – di progetti creativi o curricula non sempre facilmente comparabili; l'imprevedibilità e la discontinuità delle tempistiche nella pubblicazione dei bandi e delle graduatorie o nell'erogazione dei fondi. Tali criticità, in assenza di realtà aziendali in grado di valutare e supportare autonomamente la produzione assumendosi l'onere dell'anticipazione dei costi necessari, si traducono per i lavoratori in condizioni di forte incertezza occupazionale e salariale, alle quali fanno spesso fronte grazie alla presenza di risorse economiche supplementari, in genere legate ad attività lavorative parallele o a rendite familiari. Chi, non potendo o non volendo fare affidamento su risorse supplementari, si rifiuta di accettare le condizioni lavorative prevalenti nel settore è in genere sanzionato dal contesto produttivo locale – dove, come detto, la reputazione gira attraverso legami forti di reti ristrette – e infine posto davanti al dilemma tra abbandonare il lavoro nel cinema pur di restare in Sardegna o invece emigrare in contesti più dinamici e professionali che consentano di sviluppare adeguatamente la carriera avviata nell'Isola.

Ovviamente è pieno di persone che, non dico in Sardegna, ma c'è tanta gente che fanno i furbi, si intascano i soldi, ci mancherebbe; però la realtà è che pagare subito è diventato impossibile, perché tutto si basa sui finanziamenti, su quando ti arrivano i soldi, sulle fidejussioni, se te le concedono, se non te le concedono. E quindi la verità è che se diventi una persona pressante con il produttore per il pagamento gira la voce e dici: «Io con questa persona non ci voglio lavorare». [produttrice, D, Gen.Y]

Ad un certo punto [...] ho smesso di lavorare per le persone e per i progetti che non mi piacevano. Anche coi progetti che mi piacevano poi ho iniziato ad essere più sindacalista e dire: «Ragazzi non mi potete chiedere di lavorare un giorno, due giorni più, o di finire alle 10 di notte senza straordinari». Quindi in tutto il mondo [X] era un rompiscatole che si lamentava; quindi, la gente ha iniziato a farmi lavorare sempre di meno... [scenografo, U, Gen.Y]

Non è che io vado da Zara, prendo una scarpa, me la porto via e la pago tre mesi dopo: non esiste! Però purtroppo i tempi che richiedono le amministrazioni pubbliche, che richiedono i bandi, sono sempre questi. Quindi il guadagno che ho oggi è il guadagno di quattro mesi fa [...] Diciamo che quest'anno dovrei essere tranquilla, ma nel frattempo comunque proverò dei concorsi pubblici. Perché [...] se il compromesso per fare quello che voglio è andarmene fuori e rinunciare a una parte di benessere e stabilità che ho qui, non so se poi il valore è quello che ritengo che abbia. Perché cambiare città, cambiare abitudini, cambiare vita, cambiare famiglia e amici solo per inseguire [il lavoro sperato], forse non ha così tanto valore a quel punto. [regista, D, Gen.Y]

Devo dire la verità, da quando sono a Roma forse ho trovato un po' più di stabilità perché il lavoro si prende come un lavoro e basta, e non [come] una vocazione, una missione. Almeno io l'ho preso così, l'ho sentito così, e anche perché non lavoriamo il sabato, mentre appunto in Sardegna nella stragrande maggioranza dei casi io ho sempre lavorato anche di sabato, e così non riesci a vivere. [direzione produzione, D, Gen.Y]

28. Si veda a questo proposito il saggio di Diego Cavallotti in questo volume.

Riflessioni conclusive

L'analisi qui presentata, per quanto limitata, consente di identificare alcune caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e della regolazione istituzionale della produzione cinematografica in Sardegna, a partire dalle esperienze dirette delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati. La Legge cinema regionale e gli altri sussidi e incentivi pubblici per lo sviluppo del settore hanno indubbiamente contribuito negli ultimi decenni a sviluppare e legittimare l'ecosistema cinematografico regionale, aprendo inedite occasioni formative e occupazionali. Ciò ha consentito a diverse tipologie di lavoratori e lavoratrici, associati a ruoli *above* e *below the line*, di poter fare cinema restando in un territorio periferico e marginale dal punto di vista industriale, che tuttavia offre loro risorse esclusive per il perseguimento del benessere personale e sociale, ma anche per la costruzione della propria identità professionale. L'organizzazione del lavoro prevalente nell'Isola vede la formazione attorno a singoli progetti di "famiglie lavorative", composte di gruppi di professionisti che condividono riferimenti culturali e stili di vita, i quali collaborano di frequente tra loro agendo come reti di supporto che riducono lo stress correlato al lavoro nei set e offrono risorse reputazionali nel mercato del lavoro locale. La stessa forza delle reti professionali locali può tuttavia contribuire a penalizzare chi si rifiuta di adattarsi alle condizioni salariali e occupazionali normalizzate nel contesto produttivo regionale, caratterizzato da una forte dipendenza da sussidi e incentivi pubblici e da una scarsa robustezza delle aziende di produzione. Tali tensioni emergono soprattutto nel caso delle nuove generazioni di creativi, in genere in possesso di competenze certificate all'interno di percorsi formativi strutturati, più esigenti nel richiedere un trattamento economico in linea con gli standard previsti nel mercato nazionale o globale e meno propense a vivere il lavoro come una vocazione artistica alla quale sacrificare il benessere personale o la qualità della vita desiderati. Per loro si ripresenta l'annoso dilemma, che gli orizzonti schiusi dagli sviluppi dell'ecosistema cinematografico regionale parevano aver risolto, tra il restare in un territorio nel quale ci si sente radicati e protetti ma debole dal punto di vista dell'infrastruttura produttiva, o provare a sviluppare fuori dall'Isola una carriera nel settore più gratificante dal punto di vista economico e professionale.