



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 Puledda
- 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**

Il ruolo del genere nei percorsi occupazionali del cinema in Sardegna

Clementina Casula

Abstract

Il saggio esplora il ruolo svolto dal genere nella realizzazione dei percorsi occupazionali di lavoratrici e lavoratori che hanno operato o operano stabilmente in Sardegna in differenti reparti del settore cinematografico. Nell'Isola il recente ampliamento della partecipazione femminile alla produzione cinematografica, ambito tradizionalmente maschile, è stato favorito dalle nuove opportunità formative e occupazionali schiuse dall'istituzione della Legge cinema regionale. A partire dall'analisi qualitativa di oltre cinquanta interviste, la discussione si sofferma su alcune dimensioni riconosciute come particolarmente rilevanti negli studi sul ruolo del genere nel lavoro: la segregazione occupazionale (orizzontale e verticale), le molestie sessuali, le strategie di conciliazione vita-lavoro.

This essay explores the role played by gender in shaping the career trajectories of workers who are or have been steadily active in Sardinia across different sectors of the film industry. In this context, the recent expansion of female participation in film production – a traditionally male-dominated field – has been supported by new educational and employment opportunities arising from the introduction of the regional cinema law. Drawing on a qualitative analysis of over fifty interviews, the discussion focuses on key dimensions widely recognized in gender and work research: occupational segregation (both horizontal and vertical), sexual harassment, and work-life balance strategies.

Introduzione. Il genere del lavoro cinematografico

Tra i settori artistici e creativi, il cinema è probabilmente quello in cui la questione delle disuguaglianze di genere si è imposta con maggiore visibilità nel dibattito contemporaneo. Il clamore mediatico suscitato a livello globale dal movimento #MeToo¹ ha infatti innescato una riflessione più ampia sulla presenza e persistenza di divari di genere nel settore, favorendo la sistematizzazione di ricerche già esistenti, lo sviluppo di strumenti più adeguati per rilevare e monitorare il fenomeno, nonché la definizione di misure volte a contrastarlo, prevenirlo e, in prospettiva, superarlo².

1. Il movimento parte nel 2017 dalle denunce delle vittime degli abusi perpetrati dall'influente produttore dell'industria cinematografica hollywoodiana Harvey Weinstein. L'espressione era stata utilizzata una decina di anni prima dall'attivista Tarana Burke a sostegno delle donne di colore vittime di stupro o molestie, senza ottenere la stessa fortuna dell'hashtag proposto dalle "silence breakers" del cinema, favorito dalla popolarità delle personalità coinvolte e dalla diffusione capillare dei social media. Il termine si è poi esteso oltre i confini del campo cinematografico, fino a denotare in senso lato la questione delle molestie sessuali in ambito lavorativo (#MeToo, voce, *Enciclopedia on line Treccani*, <https://www.treccani.it/enciclopedia/metoo/>, ultima consultazione: 5 maggio 2025).
2. Per una rassegna delle misure a favore dell'eguaglianza di genere nel settore cinematografico a livello internazionale, nazionale e regionale si veda il saggio di Roberta D'Aprile in questo volume.

In questo saggio il ruolo svolto dal genere nella costruzione dei percorsi occupazionali delle lavoratrici e dei lavoratori del settore cinematografico e audiovisivo sarà esplorato a partire da una ricerca empirica realizzata in Sardegna, di cui discuto a livello generale in un altro contributo di questo volume³. La prospettiva qui adottata guarda al genere come costruito relazionale prodotto e riprodotto all'interno di organizzazioni (familiari, formative, lavorative) diverse eppure complementari, che assegnano specifici ruoli e significati all'identità maschile e a quella femminile⁴. Da tale prospettiva indagherò in che modo e in che misura il genere ha influito nella definizione dei percorsi delle professioniste e dei professionisti intervistati nell'accesso e nella permanenza nel settore cinematografico, come anche nello sviluppo della loro carriera e nella sua conciliazione con progetti di vita personale e familiare.

L'analisi di genere nella ricerca sul lavoro nel cinema in Sardegna

Le interviste realizzate per studiare i percorsi professionali e le condizioni occupazionali dei lavoratori e delle lavoratrici del cinema in Sardegna hanno coinvolto ventisei donne e ventisei uomini che operano o hanno operato stabilmente nell'Isola, ricoprendo diversi ruoli in differenti reparti. Il relativamente recente ampliamento della partecipazione femminile nel settore ha portato a comporre un campione che presenta una diversa distribuzione delle generazioni per genere: tra gli uomini è maggioritaria la generazione X (con un'età compresa tra i 45 e i 60 anni), mentre tra le donne quella Y (tra i 29 e i 44 anni)⁵. L'anonimizzazione delle interviste, utile a ridurre l'effetto distorsivo di meccanismi di *self-branding* diffusi nelle professioni artistico-creative, ha consentito di tutelare la privacy di intervistate e intervistati, in particolare in riferimento alla condivisione di esperienze a carattere più intimo e personale, spesso fondamentali per far emergere il ruolo del genere nei contesti lavorativi.

La segregazione occupazionale orizzontale: stereotipi di genere e accesso alla professione

La segregazione orizzontale di genere, che vede l'occupazione femminile concentrarsi in attività di minor prestigio e peggio retribuite e quella maschile in settori più riconosciuti, remunerativi o con maggiori opportunità di avanzamento di carriera, risulta particolarmente marcata nel cinema, dove la partecipazione delle donne è complessivamente ridotta rispetto a quella degli uomini, seppure in aumento negli ultimi decenni. Nei reparti "*above the line*" la segregazione orizzontale privilegia l'associazione degli uomini alle carriere creative, più prestigiose e riconosciute, e le donne ai ruoli di assistenza e organizzazione

-
3. Desidero ringraziare, oltre alle intervistate e agli intervistati per la disponibilità e la fiducia, Diego Cavallotti, Paolo Dal Molin e Roberta D'Aprile per i commenti ad una precedente versione del saggio. Per ulteriori indicazioni su obiettivi, metodologia e campionamento rimando alla presentazione della ricerca nel mio altro contributo in questo volume.
 4. Joan Acker, *Hierarchies, Jobs and Bodies. A Theory of Gendered Organizations*, «Gender and Society», vol. 4, n. 2, 1990, pp. 139-158; Simonetta Piccone Stella, Chiara Saraceno, *Introduzione. La storia di un concetto e di un dibattito*, Simonetta Piccone Stella, Chiara Saraceno (a cura di), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Bologna, Il Mulino, 1996; Silvia Gherardi, Barbara Poggio, *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui*, Milano, Etas, 2003.
 5. Degli intervistati appartiene alla generazione dei baby boomers (nati tra il 1946 e il 1964) circa il 15% degli uomini e l'11% delle donne; alla generazione X (1965-1980) circa il 50% degli uomini e il 19% delle donne; alla generazione Y o *Millennials* (1981-1996) il 27% degli uomini e il 58% delle donne, alla generazione Z detta anche dei *Digitarians* (1997-2012) l'8% degli uomini e l'11% delle donne.

della produzione⁶, meno visibili e valorizzati, mentre nei reparti “*below the line*” gli uomini sono prevalentemente collegati ai reparti legati alla dimensione tecnologica (fotografi, fonici, elettricisti e macchinisti) e le donne a quelli legati alla dimensione estetica (costumi e sartoria, acconciature e make-up)⁷.

Gli stereotipi di genere alla base di questo tipo di segregazione occupazionale consentono di normalizzare le disuguaglianze esistenti nel comparto come legate alla diversa natura dei due sessi, influenzando le scelte dei futuri professionisti sin dalla fase della formazione, sebbene in misura minore rispetto al passato, anche a fronte di un ampliamento e una maggiore legittimazione culturale della formazione nel settore. Nella prima delle citazioni seguenti un regista ricorda come nella scuola di cinema frequentata le colleghe si indirizzassero “naturalmente” (« per inclinazione ») verso percorsi occupazionali ritenuti più adatti al proprio genere, ovvero ruoli di minore visibilità e riconoscimento sociale (segretaria di edizione, aiuto regista, montatrice), in tal modo assecondando e rafforzando le aspettative del mercato del lavoro rispetto all’associazione maschile ai ruoli di maggior prestigio nel campo di riferimento (la regia). Nella seconda citazione una produttrice riferisce di come la pretesa “naturalità” attribuita dai colleghi alle sue competenze lavorative si sia talvolta tradotta in comportamenti e dichiarazioni che (per quanto inconsapevolmente) contribuivano a svalutarne le capacità professionali. L’implicita svalutazione del lavoro femminile può avere effetti concreti anche nella retribuzione, quando a parità di compiti corrispondono diversi trattamenti economici a seconda del genere di chi li svolge.

[Alla Scuola di Cinema X] le ragazze che facevano il corso di regia [...] erano poche. Però, apparentemente – almeno, ti posso dire la mia percezione – apparentemente era proprio per l’inclinazione. Nel senso che forse venivano già loro stesse auto-condizionate dall’idea che una donna è più adatta a fare la segretaria di edizione o l’aiuto regista, la montatrice, piuttosto che la regista. [regista, U, Gen. X]

Mi riferisco proprio a questo divario tra maschile e femminile: molto spesso, perché ci sei tu, donna [...] mi dicono [i colleghi uomini]: «Ricordami che devo fare questo»; e io dico: «Ma scusa, secondo te io che ho un milione di cose di cui mi devo ricordare [...] mi devo ricordare anche delle tue? Perché? Fatti un calendario!»; «Eh, ma io non sono bravo a gestire...» [...] Come se non richiedesse uno sforzo da parte mia [...] Il fatto che io sia brava a farlo non vuol dire che non ci sia un lavoro dietro, per essere organizzati... [produttrice, D, Gen. Y]

Una conseguenza della segregazione occupazionale delle donne in ruoli di minore prestigio e visibilità è quello di rendere “invisibile” o poco valorizzato il contributo sempre più consistente della componente femminile nella produzione

-
6. Si tratta di una suddivisione rilevata anche in altre ricerche, sia nel cinema che più in generale nei settori culturali e creativi (cfr., ad esempio, David Hesmondhalgh, Sarah Baker, *Sex, Gender and Work Segregation in the Cultural Industries*, «The Sociological Review», vol. 63, n. S1, 2015, pp. 23-36).
 7. Una recente indagine sulla composizione di genere delle produzioni e coproduzioni italiane che hanno ottenuto il visto per la distribuzione fra il 2017 e il 2020 ha rilevato come i professionisti maschi prevalgano in tutti i ruoli, con la sola eccezione dei reparti dei costumi e del trucco, dove le donne rappresentano, rispettivamente, il 76% e il 70% del personale. La percentuale di donne nella regia si attesta al 16%, dato che scende al 9% nel caso della fotografia e al 7% nel caso della musica. Più rilevante, sebbene comunque minoritaria, la partecipazione femminile nei comparti di scenografia (34%), produzione (27%), montaggio (25%) e sceneggiatura (21%). Cfr. Mariagrazia Fanchi, con la collaborazione di Angela Tibaldi e Matteo Tarantino, *Equilibri ed equilibrisimi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica e audiovisiva italiana. 2017-2020, 2021*, «8 e ½. Numeri, visioni e prospettive del cinema italiano», p. 70.

cinematografica: si tratta di un tema evidenziato in letteratura⁸, che trova riscontro nell'esperienza delle intervistate anche in riferimento al caso sardo.

[D]evo dire che in produzione non la maggior parte, però molte sono donne. La cosa incredibile è che ci sono tantissimi registi uomini e tantissimi autori uomini [nel cinema in Sardegna], pochissime registe sarde e autrici sarde donne, ma dietro ci sono un sacco di donne nel cinema, ma non le vede mai nessuno. Però il cinema credo che sia uno dei mestieri dove veramente tu da solo non fai niente, cioè ti serve tutto. Se manca un anello, qualunque sia della catena, tu il lavoro non lo porti a casa, e la maggior parte dei ruoli di anello è svolto da donne. Nei ruoli, diciamo, dai costumi, alla produzione, agli assistenti, segretaria di edizione, anche nella fotografia un pochino di più, adesso – prima erano praticamente solo uomini. Magari nel comparto tecnico come operatori sono perlopiù uomini, però per il resto ci sono molte donne e non le vede mai nessuno. [produttrice, D, Gen. Y]

Negli ultimi decenni si assiste a un ingresso delle donne anche nei reparti maschili “*below the line*”, in cui sono inserite figure tecniche specializzate nell’installazione, manutenzione e gestione delle attrezzature (macchinisti, elettricisti, operatori di ripresa). Ancora negli anni Novanta l’assenza di lavoratrici in tali ruoli era motivata dall’associazione del maschile non solo alla competenza tecnologica, ma anche alla forza fisica, a fronte del peso significativo delle attrezzature («La cinepresa pesava undici chili, il videoregistratore anche dodici chili, il cavo pesava un chilo e mezzo: andavi in giro che sembravi Hulk!», ricorda ironico un operatore). Le innovazioni tecnologiche degli ultimi decenni hanno tuttavia reso decisamente più leggera e maneggevole la strumentazione e ciò ha incentivato l’ingresso di nuove generazioni di donne anche in questi reparti. Le reazioni dei lavoratori all’ingresso delle giovani colleghe possono essere ambivalenti: nella citazione seguente l’intervistato lamenta la loro poca esperienza o scarsa adeguatezza a compiti e contesti ritenuti prettamente maschili (per forza fisica richiesta o gergo adottato), ma al contempo riconosce che il passaggio a pratiche e linguaggi meno camerateschi, in seguito al loro ingresso nel reparto, può portare maggiore professionalità e dedizione sul lavoro.

[È un lavoro] per la maggior parte maschile, è un lavoro molto fisico, cioè lo rimane tutt’oggi, nonostante la digitalizzazione del cinema e le tecnologie abbiano sostituito i materiali [delle attrezzature], che non sono più in zinco, in piombo, in ferro, ma magari c’è l’alluminio, di per sé più leggero. Però comunque è un lavoro molto pesante e a volte l’ambiente può essere anche scurrile, per cui una donna [per lavorare nel reparto] deve avere a volte proprio il pelo sullo stomaco [...] Però [...] nella mia esperienza, le figure così, diciamo, nuove e fuori ruolo, storicamente fuori ruolo, come elettricisti o macchinisti, c’è sempre stata attenzione e solidarietà [...] Mi andava anche bene [il loro ingresso], perché il fatto che ci sia una donna sul set, nel mio reparto, portava un po’ a sgrezzare il modo di fare cricca, per cui si stava più attenti al film, era una cosa più dedicata, capito? [macchinista, U, Gen. X]

Dal canto loro le intervistate riferiscono di atteggiamenti dei colleghi maschi nei loro confronti – gesti protettivi o galanti o commenti riferiti alle loro caratteristiche fisiche o estetiche – che, per quanto vivano spesso con disagio o

8. Si veda, a questo proposito, il numero monografico di «Comunicazioni sociali. Journal of Media, Performing Arts and Cultural Studies» su *Gender and Labour in the Italian Audiovisual Industries. Critical Research Approaches and Methods*, curato da Rosa Barotsi, Gloria Dagnino e Carla Mereu Keating, vol. 45, n.1, 2023. Alla riscoperta di 30 profili di professioniste attive sin dalle origini del cinema in Italia è dedicata la mostra “inVisibili. Le pioniere del Cinema”, promossa dal Ministero della Cultura, realizzata da Archivio Luce Cinecittà (Istituto Centrale per la Grafica di Roma, 16 maggio-28 settembre 2025).

fastidio, accettano come una forma di legittimazione del loro ingresso nel reparto da parte di chi fino ad allora lo presidiava in maniera esclusiva.

Non mi è capitato niente di spiacevole [...] in cui venissi discriminata perché sono donna. Poi ci sono sempre quegli atteggiamenti, magari da parte di macchinisti, elettricisti che ti aiutano a portare il peso o magari ti fanno dei complimenti perché sei una bella ragazza e devi stare lì a sorridere per carineria: cosa ci puoi fare? Giusto queste cose qua, non è niente di così invadente: io magari mi sento lo stesso a disagio per una cosa del genere, però niente di più. [operatrice di camera, D, Gen. Y]

Vi sono tuttavia dei casi in cui le dinamiche di genere si traducono in comportamenti dal carattere decisamente più invadente e molesto, contribuendo a definire ambienti lavorativi ostili e degradanti per le lavoratrici.

Struttura gerarchica di genere e abusi di potere: le diverse forme di molestia

Diversamente dai colleghi uomini, molte delle intervistate hanno dovuto gestire nel corso della propria esperienza lavorativa episodi di molestie a carattere morale o sessuale⁹. Di solito queste avvengono nei set, i quali tendono a creare una sorta di “bolla spazio-temporale”, svincolata dalle regole della routine quotidiana, all’interno della quale si lavora a stretto contatto per realizzare attività comunque appassionanti, condividendo anche il tempo non lavorativo, specie se in trasferta. Le gerarchie del comando in cui si articola l’organizzazione dei set, che vedono più spesso uomini nei ruoli superiori, contribuiscono a normalizzare l’asimmetria di genere che, collocando le lavoratrici in un ruolo subordinato, le espone maggiormente alla molestia. I casi più noti di molestie – a partire dal #MeToo – riguardano le attrici, spesso reclutate anche in riferimento al loro possesso di caratteristiche corporee desiderabili, come nel caso di altri “lavori estetici”¹⁰.

Ero una controfigura, quindi a un certo punto dovevo togliermi l'accappatoio e rimanere in bikini. Avevo abbastanza freddo e la costumista chiede all'aiuto regia se potevo rimettermi l'accappatoio, e lui fa: «Ci dispiacerebbe molto a tutti, però va bene, falle mettere l'accappatoio». (attrice, D, Gen. Y)

L’oggettivazione sessuale e le molestie che ne derivano, tuttavia, non riguardano solo le lavoratrici del cast, ma si estendono agli altri reparti della crew: dalla regia alla fotografia, dalla sceneggiatura alla produzione, fino ai settori tecnici. Nella citazione che segue, l’intervistata racconta come, alla sua prima esperienza da assistente video in un set professionale, sia stata intrappolata dal suo superiore in una relazione che, dietro a un paternalismo di facciata motivato dal rapporto di apprendistato, nascondeva la coercizione ad una subordinazione a carattere sessuale, degradante dal punto di vista personale e lavorativo. È importante notare nel racconto come dal contesto organizzativo non si sia intervenuti per sanzionare, seppure informalmente, il comportamento molesto, legittimato invece come forma di presunta seduzione, perfino incentivata come rispondente all’aspettativa che gli uomini siano naturalmente predatori e le donne soggetti

9. L’articolo 26 del Codice delle Pari opportunità (d. lgs. 198/2006) considera come discriminazioni anche le molestie e le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, o a connotazione sessuale (espressi in forma fisica, verbale o non verbale), aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

10. Anne M. Witz, Chris Warhurst, Dennis P. Nickson, *The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization*, «Organization», vol. 10, n. 1, 2003, pp. 33-54.

passivi delle loro avances¹¹. In assenza del sanzionamento della molestia da parte del contesto organizzativo, la giovane tende paradossalmente ad auto-colpevolizzarsi per non essere riuscita a prevenirla, quasi si trattasse di una dinamica interpersonale estranea alle strutture di potere dell'organizzazione del lavoro, e accetta di sopportarla per evitare di «creare disagio».

[E]ra un uomo abbastanza grande, che tra l'altro al di fuori del set aveva compagna e figli – quindi, diciamo, ancora peggio. Nel tempo iniziava, oltre che a spiegarmi le cose, a starmi appresso, a starmi sempre vicino, sembrava che avesse una sorta di atteggiamento protettivo, che a me ha messo a disagio perché mi ha posto in una situazione non professionale nei confronti delle altre persone che non mi conoscevano [...] Penso di essere stata fraintesa perché non c'è mai stato da parte mia un: «No!», ma è sempre stato un silenzio, anche perché dovevamo stare molte settimane insieme, quindi non volevo sì creasse disagio. Poi alla fine il disagio si è creato lo stesso, perché a causa di questo ho notato che le altre persone invece di andare da lui e dirgli: «Sei un uomo grande, che stai a fare?!», magari ridevano, anzi sollecitavano [...] Mi voleva come assistente anche nelle altre produzioni: ovviamente non ci ho più lavorato, sono scappata! [assistente video, D, Gen. Z]

Anche la prossima citazione offre un chiaro esempio di come la molestia non consista in un libero gioco di seduzione tra due parti consenzienti, bensì in un abuso di potere da parte di chi, prevalentemente maschio, intende ostentare la propria posizione di dominio in un dato contesto, violando la dignità personale e professionale di chi gli è subordinato¹². Attraverso il racconto dell'intervistata seguiamo un operatore di camera adottare una serie di strategie per ribadire la propria supremazia sulla giovane assistente: prima il paternalismo, poi la molestia sessuale, infine la denigrazione professionale. Anche in questo caso è possibile notare come, al di là della silenziosa intesa mostrata da un collega in posizione subalterna alla lavoratrice, non emerga dal contesto lavorativo la volontà di sanzionare un comportamento fortemente discriminatorio, normalizzato all'interno della cultura organizzativa prevalente.

L'operatore [...] i primi giorni [...] mi mostrava le cose come se io non sapessi fare niente: sì, ero un po' timorosa, ero un po' in difficoltà, però dovevo prendere confidenza con tutto, invece lui, da subito, si aspettava più velocità [...] Poi, dopo due giorni che stavamo girando, ha cominciato a fare il piacione [...] per cui veniva dietro di me e mi accarezzava il collo e io ovviamente stavo lavorando, non potevo parlare, non potevo girarmi, perché dovevo guardare cosa stavo facendo e l'unica cosa che potevo fare era questa [*fa il gesto di spostare la testa, n.d.a.*] [...] Per quanto cercassi di evitare, di non stargli vicino, di non parlarci, di mantenere le distanze per fargli capire che non ero assolutamente interessata a questo tipo di attenzioni, lui ha continuato. A parte che mi chiamava "cucciola", aveva questo atteggiamento [molesto] e infatti spesso [...] il mio aiuto mi capiva, nel senso ci guardavamo e mi lanciava delle grandi occhiate di comprensione, che mi aiutavano tantissimo, perché dicevo: «Ok, non lo sto vedendo solo io, lo vede anche lui». Poi hanno cominciato a vederlo tutti, però nessuno ha mai detto niente e io non ho avuto il coraggio... [...] Quando si è reso conto che non gli davo corda, ha switchato, ha cambiato completamente ed è diventato non aggressivo, però mi trattava molto male, davanti a tutti sul set [...] Per esempio, un giorno [...] siccome sono molto attenta a quello che faccio, ho un metodo e sono precisa, mi ha definito "autistica". [assistente operatore ripresa, D, Gen. Y]

-
11. Carol Bacchi, *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*, London, SAGE, 1999.
 12. Catharine MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, New Haven & London, Yale University Press, 1979.

La molestia può essere subita anche da lavoratrici che occupano un ruolo di comando nella gerarchia organizzativa, come nel caso della direttrice di produzione della seguente citazione. Come rilevato in letteratura¹³ – e suggerito dalla stessa intervistata – in questi casi la molestia sessuale pare rispondere all'esigenza di contrastare la leadership delle donne, ancor più se giovani, ripristinando l'ordine di genere dominante.

[U]no dei funzionari [di un ufficio che collaborava con la produzione], a fine riprese, io ero stanchissima, senza che io avessi avuto modo di mostrargli mai un interesse – tra l'altro [...] sposato con figli – rimaniamo soli io e lui nell'ufficio e questo ci prova spudoratamente, ma in modo brutto, perché comunque sai che siamo in un posto isolatissimo [...] E lì mi sono sentita pesantemente a disagio [e] anche in pericolo [...] [P]oi mi sono anche chiesta il perché di questa cosa, e ho pensato – però ovviamente è una cosa che ho pensato io – che a loro [i molestatori, in riferimento ad un altro episodio simile già raccontato, n.d.a.] potesse dare un po' fastidio il fatto che io avessi un ruolo di potere essendo donna e giovane... [direttrice produzione, D, Gen. Y]

Nelle grandi produzioni internazionali la questione delle molestie, specie dopo la sensibilizzazione sul tema promossa dal #MeToo, è diventata parte integrante delle responsabilità affidate al settore Risorse umane delle produzioni, che cura le pratiche relative alla forza lavoro, dal reclutamento, alla retribuzione, fino alla garanzia di un ambiente di lavoro positivo e sicuro¹⁴. Al momento dell'ingaggio sia al cast che alla crew sono fornite una serie di informazioni preliminari sulle regole di buona condotta e indicati i contatti dei responsabili nel caso di segnalazione di comportamenti inappropriati, mentre agli attori impegnati in scene a carattere intimo sono offerte figure di supporto emotivo e psicologico. Invece nel caso italiano le molestie sessuali sul lavoro, sebbene la legge preveda da parte delle organizzazioni l'adozione di misure volte a contrastarle, sono ancora prevalentemente intese come pratiche di seduzione legittimate all'interno di una cultura sessista normalizzata nelle generazioni più anziane, specie in contesti di lavoro tradizionalmente maschili. In assenza di tutele da parte dell'organizzazione la scelta più frequente diventa quella della silenziosa sopportazione, che consente di evitare che l'episodio porti a ritorsioni da parte dei colleghi o dei superiori, creando ulteriori ripercussioni negative nella propria carriera. Come nelle citazioni seguenti, anche nel caso in cui le vittime si rivolgono informalmente ad un superiore (dal caporeparto al regista) per denunciare l'accaduto la soluzione più frequentemente adottata è quella di gestire individualmente il lavoro emotivo necessario per non dare troppo peso all'accaduto e voltare pagina¹⁵.

[Nelle grandi produzioni internazionali] c'è una forma di sensibilizzazione molto forte, io penso che sia una cosa molto culturale. In un certo senso

13. Kathleen M. Rospenda, Judith A. Richman, Stephanie J. Nawyn, *Doing Power. The Confluence of Gender, Race, and Class in Contrapower Sexual Harassment*, «Gender & Society», vol. 12, n. 1, 1998, pp. 40-60.
14. Cfr. per esempio, le Linee guida contro le molestie sessuali pubblicate dalla Producers Guild of America nel 2018, a seguito dello scandalo Weinstein, per offrire alle organizzazioni o ai lavoratori che operano nel settore cinematografico indicazioni e risorse informative utili alla definizione di misure per la prevenzione o la denuncia delle molestie nei luoghi di lavoro (<https://pospislaw.com/wp-content/uploads/2018/01/Producers-Guild-of-America-Anti-Sexual-Harassment-Guidelines-2018.01.19.pdf>, ultima consultazione: 7 luglio 2025).
15. Le lavoratrici, già sotto esame per il loro ingresso in un settore prevalentemente maschile, vogliono evitare di offrire pretesti che rafforzino gli stereotipi negativi nei confronti delle donne in ambito lavorativo (per cui la lamentela è ricondotta al piagnisteo e alle scarse capacità di resistenza) (Deborah Jones, Judith K. Pringle, *Unmanageable Inequalities: Sexism in the Film Industry*, «The Sociological Review», vol. 63, n. S1, 2015, p. 43).

quell'apertura che c'è da noi su certi aspetti può essere molto avvolgente, può essere molto d'aiuto in certe situazioni, ma sicuramente porta a degli atteggiamenti totalmente inappropriati in altre. [S]oprattutto il ruolo del HR [Human Resources] è una cosa che a me è sempre mancata in Italia. Le risorse umane che prendano in mano [la questione]... Io non avevo nessuno da cui andare: andavo dal mio capo, uomo, che mi guardava e diceva: «Vabbè, lo sai come è fatto...». [produttrice e reparto fotografia, D, Gen. Y]

Nel momento, nessuno mi ha consigliato di farlo [di segnalare la molestia]. Io non ci ho pensato, perché non sapevo come ci si comporta in una situazione del genere, poi volevo finire il film. Capito qual è il problema? Io mi sono morsa la lingua, perché ho detto: «Se io parlo a qualcuno, e poi quel qualcuno va a parlare con loro, o mi mandano via, o continuano sempre peggio» [...] Poi ho tirato fuori il mio carattere; cioè, ho sempre avuto questo carattere, però in quella circostanza all'inizio avevo paura a tirarlo fuori, perché volevo anche preservare la mia immagine come lavoratrice. [assistente operatore regia, D, Gen. Y]

[H]o assistito una molestia nei confronti di una scenografa, uno schifosissimo bacio, ma bamosissimo, del tutto fuori luogo, non richiesto, non corrisposto, non voluto. Tant'è che io l'ho chiamata da parte [...] Poi questa persona, che conosco bene, è una che come carattere avrebbe preso a schiaffi chiunque, non è una che non ha reagito per carattere suo di debolezza. Però ci ho parlato e mi ha detto: «Guarda, tanto questo era strafatto, non c'ho voglia di mettermi a litigare con loro, perché so che se adesso mi metto a litigare con loro, che erano tutto un gruppo compatto di reparto, tanto me la fanno pagare in altro modo. Preferisco lasciar perdere!». [regista, U, Gen. Y]

L'esperienza delle molestie può creare nelle lavoratrici sentimenti di insicurezza rispetto alle proprie competenze professionali («Mi chiama perché sono brava o con altre intenzioni?») e, a fronte dell'assenza di adeguate tutele da parte del contesto organizzativo, scarica su di loro la responsabilità di adottare una serie di comportamenti per prevenirle (come l'evitare la frequentazione di colleghi in contesti extra lavorativi), che tuttavia possono portare a forme di autoesclusione da reti informali fondamentali ai fini dell'inserimento occupazionale e dello sviluppo della carriera nei settori artistici e creativi.

A fronte dell'asimmetria di genere che struttura il contesto organizzativo le lavoratrici possono talvolta decidere di utilizzare il proprio "capitale erotico"¹⁶ per ottenere vantaggi che consentono loro di svolgere i propri compiti, come nella prima delle seguenti citazioni, o anche di ottenere occasioni di lavoro più favorevoli. Come ben rimarcato nella seconda citazione, si tratta di strategie adottate a fronte di condizioni di partenza di svantaggio strutturale, che si cerca di rinegoziare individualmente all'interno di vincoli non superabili posti dal contesto. L'effetto non voluto di tali strategie individuali a livello collettivo può tuttavia essere quello di contribuire a legittimare la struttura di dominio prevalente nel settore, rafforzando i pregiudizi sui vantaggi più facilmente ottenuti dalle donne non sulla base del merito professionale, bensì sullo scambio di favori sessuali.

[M]i è successo proprio in Sardegna, un assessore [...] io avevo bisogno di una sua firma e me l'ha fatta penare. Mi chiamava all'una del mattino, mandando messaggi semi-sconci, a cui io rispondevo con una battuta e poi tornavo sul punto [...] Quindi io ci ho giocato con lui, ma tornando sempre sul punto, sorvolando sulle sue avances, quindi è andata bene. [direttrice produzione, D, Gen. X]

16. Catherine Hakim, *Capitale erotico. Perché il fascino è il segreto del successo*, Milano, Mondadori, 2012, pp. 3-4.

Sento che in Sardegna c'è un gruppo molto maschile, che fa cinema e che vuole continuare a farlo, e che vede l'entrata delle donne come minacciosa. È chiaro che certe donne sono anche favorite dal fatto di essere graziose: è un modo che hanno le donne a volte per introdursi in un mondo prettamente maschile, che è quello di utilizzare la seduzione [...] È l'unica arma che hanno, quindi non la condannerei, però questa cosa invece viene condannata dagli uomini, perché dicono: «Lei usa il fatto di essere graziosa per ottenere una cosa che io non riesco a ottenere». Però capisci che è poco generoso per chi è stato discriminato fino ad oggi pensare che le donne usino questo strumento per [affermarsi]... Cioè, io nei confronti di questa cosa ho una sorta di tenerezza... [regista, D, Gen. BB]

Alcune professioniste raccontano di aver rilevato un depotenziamento del proprio capitale erotico una volta che gli interlocutori sono venuti a conoscenza della loro omosessualità: l'orientamento sessuale verso altre donne non rendeva infatti più credibile un gioco della seduzione inteso dalla controparte maschile etero come pratica di asserzione della propria posizione di dominio. Ciò detto, nell'esperienza dei nostri intervistati – sia uomini che donne – l'omosessualità risulta relativamente accettata e normalizzata all'interno del cinema, come in molti altri campi artistici, mentre al suo esterno può ancora generare forme di disapprovazione sociale e richiede cautele preventive a seconda della committenza e del contesto in cui ci si trova ad operare.

L'ordine simbolico di genere e il difficile riconoscimento della segregazione verticale

La segregazione occupazionale di genere presenta anche una dimensione verticale, riferita alla concentrazione degli uomini nei livelli gerarchici più alti della professione, a fronte delle maggiori difficoltà esperite dalle professioniste rispetto ai colleghi per accreditarsi ed affermarsi, una volta superate le barriere di accesso. Seppure alcune di loro riescano ad assumere ruoli di rilievo, i loro casi tendono a essere letti come eccezioni che confermano la regola, più che invalidarla. Gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle carriere femminili non sono dovuti a divieti formali o palesi discriminazioni, ma piuttosto a prassi informali, linguaggi e rituali fondati sull'asimmetria di genere alla base della cultura organizzativa di riferimento, che la ricerca qualitativa consente di far emergere.

L'analisi delle interviste evidenzia un significativo divario generazionale rispetto alle capacità di riconoscere tali dinamiche. Le nuove generazioni, socializzate a modelli di genere più egualitari, risultano decisamente più attente nell'identificazione e nella denuncia di pratiche implicitamente sessiste o discriminatorie, nelle generazioni più anziane non di rado accettate come inalterabili e talvolta neppure notate. Le citazioni che seguono esemplificano bene come l'ordine simbolico patriarcale trovi modo di affermarsi attraverso vari canali non verbali e verbali: la scarsa considerazione della professionista donna rimarcata attraverso lo sguardo rivolto solo all'interlocutore uomo; il ricorso in pubblico a battute svalutative della femminilità, che inibiscono eventuali reazioni grazie allo stratagemma del frame comunicativo scherzoso utilizzato; l'adozione di termini che svalutano le competenze professionali delle lavoratrici, riportandone le capacità lavorative a competenze convenzionalmente associate alla presunta natura femminile, poco valorizzate dal punto di vista occupazionale e sociale, come i compiti di cura e domestici¹⁷.

17. Silvia Gherardi, *Il genere e le organizzazioni: il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*, Milano, Raffaello Cortina, 1998.

[I]l problema è che abbiamo interiorizzato tutta una serie di meccanismi e neanche ce ne rendiamo conto. Infatti ho parlato con una mia collega [più anziana e affermata] e lei diceva: «Io non mi sono mai sentita discriminata» [...] Io ne ho grande stima, penso che sia una persona intelligentissima, ma una frase così detta da lei... È vero, non abbiamo subito violenze sessuali o cose veramente atroci, ma in realtà c'è sempre la discriminazione, sempre. Veramente il fatto che quando tu vai a parlare con un uomo e sei tu la prima persona che parla e il tuo interlocutore invece di guardare te guarda la persona che hai a fianco solo perché è di un altro sesso [maschile], è chiaro che è una discriminazione. Poi tu puoi essere tanto abituata da non farci più caso, però... [direttrice produzione, D, Gen. Y]

Una volta in una chat di produzione, il mio titolare mi ha invitato ad andare a fare un servizio sessuale a uno degli artisti che avevamo fatto lavorare di domenica. Io ho avuto una litigata furiosa con lui. C'era nella chat anche la mia collega, poco più di dieci anni più grande di me e coetanea di quest'uomo. In quella conversazione lei non ha preso minimamente posizione, [mentre] io e lui stavamo litigando furiosamente. Soprattutto io litigavo; lui mi diceva: «Eh, ma ogni volta, ma come ve la prendete [voi donne], non si può manco scherzare...». Le solite storie. Poi è venuta e si è scusata [...] mi ha detto: «Ma lo sai com'è la nostra generazione!». E io: «Sì, ma è una questione di *voice out*, cioè bisogna dirle le cose che non vanno bene». [produttrice, D, Gen. Y]

A volte sono successe delle cose, anche con delle persone a cui io voglio molto bene, che stimo moltissimo, ma in cui è insita la nostra cultura maschilista, come è insita anche in noi donne... [È capitato] che in pubblico [il regista dicesse]: «Ah, lei è la mia badante» [...] Avrebbe voluto dire: «Lei è la persona [...] che si prende cura di tutta la parte [produttiva] e senza la quale io non riuscirei a [fare i miei film]». Tradotto: badante! [produttrice, D, Gen. Y]

Tra le intervistate delle generazioni più mature, socializzate a modelli di genere più asimmetrici rispetto a quelle giovani, diverse raccontano di aver preso coscienza solo gradualmente del maschilismo dominante all'interno dei contesti lavorativi in cui cercavano di accreditarsi, guardando ai colleghi uomini come modello aspirazionale al quale conformarsi e smarcandosi rispetto a un'appartenenza di genere percepita come svalutativa¹⁸. Come riferito nelle seguenti citazioni, l'esperienza di una protratta condizione di invisibilità o di voce negata imposta loro dai colleghi le porta prima a covare silenziosamente rancore nei loro confronti, poi a cercare solidarietà all'interno di collaborazioni al femminile meno influenzate da logiche competitive.

Avevo sempre la sensazione di essere comunque invisibile [...] non lo so, avevo l'impressione che in Sardegna fosse tutto così, comunque, che bisognasse avere un po' di barba, un po' di testosterone: avevo veramente questa sensazione. Cioè, non ho niente contro il testosterone, ti giuro, niente: adoro filmare gli uomini, mi piacciono gli uomini, sono super-etero, non ho nessun problema, però... li odiavo un po' tutti! [videoartista e documentarista, D, Gen. X]

Allora, io ho sempre lavorato con uomini, in passato, sempre: mi trovo benissimo con gli uomini e volevo lavorare con gli uomini. Primo perché io non volevo essere una femminuccia [...] E allora io ero a mia volta [maschilista], perché comunque mi conformavo a quello [...] Col tempo mi sono stufata, perché io stavo zitta in attesa di avere la parola: facevo fare a loro come volevano, perché poi volevo fare a modo mio quando era mio turno [...] Ma questo turno non arrivava mai [...] Quindi piano piano ho coltivato l'amore per le donne, la passione per lavorare con loro, per condividere... [regista, D, Gen. X]

18. Ciò spiega perché spesso le donne che accedono a professioni tradizionalmente esercitate da uomini preferiscono identificarsi con il nome professionale al maschile, associato a maggior prestigio.

Tendenzialmente mi trovo meglio con le donne. C'è un rapporto, non voglio dire più intimo ma sicuramente filtrato rispetto ad altre cose, che so: «Ti faccio vedere come sono più bravo». Spesso con gli uomini è molto competitivo, mentre con le donne lo è meno; magari ci sono anche donne competitive, non voglio generalizzare perché sarebbe stupido. Io mi sento più a mio agio e penso che anche le donne si sentano più a loro agio se lavorano con me. [regista, D, Gen. BB]

Tra le forme di solidarietà al femminile emerse nel settore cinematografico sardo è da menzionare DeAS (*Donne e Audiovisivo in Sardegna*), rete prevalentemente attiva sui social media promossa dalla regista e sceneggiatrice Maria Grazia Perria, volta a condividere esperienze e informazioni utili tra professioniste attive nell'isola, sensibilizzare l'opinione pubblica locale sul tema delle disuguaglianze di genere nel settore e sollecitare le istituzioni regionali ad adottare nei bandi di finanziamento al settore meccanismi di incentivazione della partecipazione femminile, già previsti a livello nazionale. L'introduzione di azioni affermative a favore delle professioniste rappresenta un altro tema divisivo tra le intervistate: se le generazioni più anziane tendono a leggerla come misura temporanea volta a rimuovere ostacoli strutturali che impediscono il raggiungimento di una reale uguaglianza di opportunità, quelle più giovani più spesso la interpretano come controproducente, in quanto ritengono che ostacoli la promozione di logiche esclusivamente basate sul merito, svilendo le competenze professionali delle donne. Una dimensione che invece accomuna le diverse generazioni di intervistate riguarda l'interesse ad approfondire, specialmente nel caso di registe e sceneggiatrici, tematiche poco esplorate nella produzione cinematografica (come la corporeità, la maternità, i cicli di vita) e ad offrire rappresentazioni inedite o non stereotipiche della condizione femminile (ricercate, ad esempio, attraverso la ricostruzione di biografie poco note)¹⁹, spesso coinvolgendo altre professioniste all'interno di progetti e ambienti lavorativi più accoglienti e inclusivi²⁰.

Le strategie di conciliazione vita-lavoro

Tra le dimensioni più indagate nell'analisi di genere del mercato del lavoro vi è quella della conciliazione dei tempi e delle responsabilità familiari con quelli occupazionali. Le aspettative tradizionali legate al ruolo femminile di "angelo del focolare" rendono ancora oggi assai più complessa tale conciliazione per le donne, rispetto agli uomini, specie nei casi in cui – come in Italia – i servizi e gli incentivi pubblici di supporto alla genitorialità, nonché alle attività di cura più in generale, risultano scarsi o carenti.

La diffusa precarietà occupazionale e l'intensità variabile dei ritmi di lavoro che caratterizza da sempre i settori culturali e creativi e in maniera crescente anche gli altri ambiti occupazionali²¹, rendono ulteriormente complessa la contemporanea gestione delle esigenze e dei tempi della carriera con quelli della vita familiare e personale²². Nella nostra analisi emerge in particolare una tensione tra lavoro creativo e genitorialità, che mostra una forte relazione con la variabile generazionale, oltre che con quella di genere. Tale questione ricorre spesso nella ricostruzione offerta dalle professioniste intervistate delle scelte

19. Si veda, a tal proposito, il saggio di Luisa Cutzu in questo volume.

20. La ricerca già citata curata da Fanchi (*Equilibri ed equilibrismi*, cit., 2021, p. 71) ha rilevato a livello nazionale come la presenza di donne alla regia funga da acceleratore della partecipazione femminile alla produzione cinematografica.

21. 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.

22. Jones e Pringle, *Unmanageable Inequalities*, cit., 2015, p. 44.

relative alla propria carriera, mentre dai professionisti è stata spesso percepita come non attinente alla discussione sul proprio lavoro. Dei cinquantadue intervistati solo diciassette sono genitori, di cui dodici uomini e cinque donne, tutti appartenenti alle due generazioni più anziane. Si tratta, come notato, di generazioni socializzate a modelli di genere più asimmetrici, in cui i compiti di cura sono “naturalmente” assegnati alle donne. Per i professionisti con figli la scelta di risiedere in Sardegna ha spesso risposto anche all'esigenza di condurre una vita familiare più piena o di poter fare affidamento sulla rete di sostegno offerta dalle famiglie di origine. Tuttavia, mentre nel caso dei professionisti padri la genitorialità non sembra influire in maniera significativa nella realizzazione della propria carriera, che prevede spesso trasferte lontano da casa; nel caso delle colleghe madri, invece, i compiti di accudimento risultano un vincolo che limita in maniera assai rilevante le possibilità di accettare ingaggi (specie se fuori dall'Isola) e sviluppare ulteriormente la propria carriera, mettendone a rischio la prosecuzione, come nelle testimonianze riportate di seguito.

[C]on mio fratello [non autosufficiente] non mi potevo spostare tanto spesso... anzi, forse una sola volta, quando abbiamo presentato [il film], io proprio vincendo ogni mio proposito di non allontanarmi mai da casa, sono andata e tornata da Roma in poche ore... [D, Gen. BB]

Era una cosa che io non immaginavo minimamente, non ero preparata a questo, io pensavo che sarebbe stata una sosta [diventare madre], ma poi sarei riuscita a proseguire [...] [Invece] ho cominciato ad annaspire e non riuscivo proprio a venirne fuori, perché non trovavo il tempo di propormi, di presentare qualsiasi altro progetto, dovevo dire di no a chi mi chiamava. [D, Gen. X]

Al momento dell'intervista nessuno dei ventidue professionisti della generazione Y – che nell'anno della ricerca avevano un'età compresa tra i ventotto e i quarantatré anni – aveva figli²³. La maggior parte di loro si trovava in una fase di consolidamento della propria carriera, che non li vedeva pienamente affermati dal punto di vista reputazionale e, soprattutto, economico. Il mercato del lavoro artistico e creativo, notoriamente assai competitivo e rischioso, richiede ai professionisti di diversificare i propri ingaggi per ridurre i rischi legati ai periodi di inattività, il che può comportare rinunce importanti in termini di tempo dedicato alle attività non lavorative. Rispetto alle generazioni passate, inoltre, vi sono diversi casi in cui la precarietà lavorativa è condivisa con i partner, talvolta anche loro attivi nel settore cinematografico. La precarietà lavorativa è una delle motivazioni più frequentemente avanzate dagli intervistati, in particolare dagli uomini, per spiegare l'assenza di un progetto di genitorialità per realizzare il quale ritengono preliminare raggiungere una stabilità lavorativa che garantisca ai figli una certa sicurezza economica. Non è tuttavia l'unica motivazione, né sempre quella prevalente. Non di rado emerge la volontà di non rinunciare ad una qualità della vita che ci si è costruiti, in termini di ruolo professionale, ma anche di tempo dedicato a sé stessi e alla coltivazione delle proprie passioni. Nel caso di coppie stabili, ad esempio, si riferisce di come l'adozione di un animale domestico abbia consentito di arricchire la vita familiare senza alterare l'equilibrio già raggiunto. Da parte femminile la maternità è talvolta contemplata, o perlomeno non esclusa, ma procrastinata ad un indefinito momento in cui si raggiungeranno risultati professionali significativi; la consapevolezza della diminuzione della fertilità

23. La Sardegna presenta il più basso tasso di fecondità tra le regioni dell'Italia, a sua volta tra i paesi coi tassi più bassi a livello europeo e mondiale: nel 2023 il numero medio di figli per donna nell'Isola era di 0,91, contro l'1,20 del dato nazionale (Istat, *Natalità e fecondità della popolazione residente. Anno 2023*, 21 ottobre 2024).

all'avanzare dell'età porta dunque a prevedere l'adozione come prospettiva, perlomeno ipotetica.

[I] figli certo, la famiglia, sì però non adesso, perché ancora devo arrivare a quel punto in cui dico: «Ok, ho vinto qualcosa di importante perché quello è il mio obiettivo ho fatto dei progetti bellissimi» [...] C'è purtroppo la biologia che ci corre dietro e così, se non dovesse essere, sono pronta eventualmente a un'adozione, se si potrà fare con tutte le problematiche che i nostri contratti hanno... [direzione fotografia, D, Gen. Y]

Ricorrono poi, nelle diverse generazioni, casi in cui le intervistate rivendicano con convinzione la propria condizione di donna senza figli (cui il progetto «*lunadigas*» ha offerto un'etichetta identitaria non stigmatizzante)²⁴, talvolta facendo riferimento alla maternità come condizione innaturale e angosciante²⁵.

Non amo i bambini, non mi piacciono particolarmente, anzi li trovo degli esseri leggermente disturbanti. E quindi sono arrivata pian piano a mettere insieme i pezzi del mio puzzle, perché la mia vita è fatta di puzzle, vuoi una poca inclinazione e simpatia nei confronti dell'essere bambino, vuoi l'aver inseguito un lavoro un po' difficile e strano e l'averlo raggiunto dopo un po' di anni, vuoi tutto, io adesso come adesso di rallentare la mia vita per seguire un qualcosa che mi dicono che devo fare per forza, assolutamente no, non è per me. [produttrice, D, Gen. Y]

Riflessioni conclusive

Le opportunità formative e occupazionali schiuse negli ultimi decenni nel cinema in Sardegna hanno favorito l'ampliamento della partecipazione femminile in un settore tradizionalmente maschile. Nuove generazioni di professioniste hanno così avuto accesso a percorsi occupazionali fino a qualche decennio fa difficilmente realizzabili per le donne, riuscendo talvolta a ritagliarsi ruoli di rilievo nei rispettivi reparti. Ciò non significa che le loro carriere non siano state influenzate dal genere. L'analisi delle interviste mostra come ancora oggi i percorsi delle lavoratrici siano maggiormente limitati, rispetto a quelli dei colleghi, dalla presenza di una serie di pregiudizi sociali che tendono a relegarle in reparti meno visibili e riconosciuti in termini di prestigio reputazionale e trattamento economico e a svalutarne le competenze, rendendone più complessa una piena affermazione professionale.

La forte rilevanza delle reti di relazioni informali nell'organizzazione del lavoro cinematografico espone in misura maggiore le lavoratrici del cinema, rispetto alle colleghe attive in settori maggiormente normati anche in riferimento a misure antidiscriminatorie, a subire molestie dalle quali si tutelano prevalentemente a livello individuale, sforzandosi di prevenirle o di limitarne le conseguenze. Come già in ambito internazionale e nazionale, anche nel caso sardo si osserva il graduale emergere di reti di sostegno al femminile, volte a dare nuovi spazi e visibilità alle lavoratrici, a sensibilizzare l'opinione pubblica sulla questione delle persistenti disuguaglianze di genere nel settore e a sollecitare le istituzioni e le produzioni isolate affinché si facciano carico del problema, sulla falsariga di quanto già avviene nelle produzioni internazionali e, in misura più limitata, in quelle nazionali.

24. Il progetto è stato ideato dalle autrici e registe Nicoletta Nesler e Marilisa Piga (<https://www.lunadigas.com/chi-siamo/>).

25. Una delle intervistate cita il movimento delle "madri pentite", attivato dall'attrice brasiliana Karla Tenório a partire dalla sua esperienza personale.

Particolarmente complessa risulta per le professioniste, specie nei reparti in cui si richiede una forte flessibilità in termini di disponibilità di tempo e di mobilità, la conciliazione con i tempi di vita relativi alle responsabilità genitoriali, di cura e domestiche tradizionalmente assegnate alle donne. La dedizione al lavoro inteso come strumento di autorealizzazione personale non subordinato a tali responsabilità è particolarmente evidente nelle nuove generazioni²⁶. La rinuncia alla genitorialità, spesso motivata dai giovani creativi in riferimento ad una precarietà occupazionale che non offre adeguate garanzie in termini di stabilità economica, appare anche legata alla loro difficoltà a rinunciare ad uno stile di vita che eventuali impegni genitoriali comprometterebbero, penalizzando in particolar modo la carriera delle professioniste, alcune delle quali rivendicano il diritto a non desiderare di diventare madri.

26. Laura Zanfrini, *Introduzione. Il ruolo delle donne come chiave di volta delle transizioni in atto*, Laura Zanfrini (a cura di), *La rivoluzione incompiuta: il lavoro delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*, Roma, Edizioni Lavoro, 2005, pp. 11-83.