

Gender Balance

A che punto è l'audiovisivo *made in Piemonte*?

**Film Commission Torino Piemonte pubblica la prima
analisi di *gender* della Production guide**

Torino, Gennaio 2026

Report a cura di Valentina Testa

Abstract

Il report **“Gender Balance. A che punto è l’audiovisivo *made in Piemonte*?”** analizza la composizione di genere dei professionisti dell’audiovisivo in Piemonte utilizzando come base empirica i dati della **Production guide di Film Commission Torino Piemonte** aggiornati al 31 dicembre 2025. L’indagine adotta una metodologia di rilevazione binaria basata sull’attribuzione nominale e si articola sulla mappatura dei professionisti accreditati e l’esplorazione della sezione Beginners della guida.

Dall’analisi emerge un quadro di persistente squilibrio strutturale nella sezione Professionisti della guida, dove la **presenza femminile si attesta al 37%** complessivo. Il divario si acuisce in modo critico nei ruoli apicali e tecnici, con percentuali di presenza femminile particolarmente esigue nei settori del montaggio (5%), della direzione della fotografia (7%) e della regia (14%), registrando un’assenza totale nei compatti del suono e della musica. Tali dati risultano spesso inferiori alla media nazionale, evidenziando una segregazione professionale che confina la maggioranza delle lavoratrici nei reparti tradizionalmente considerati femminili, quali costumi (100%), trucco (89%) e scenografia (80%). Al contrario, ambiti come la sceneggiatura e il location management mostrano una tendenza più marcata verso l’equilibrio di genere.

Un elemento di discontinuità e potenziale trasformazione è rappresentato dalla Beginners guide, rivolta ai profili under 35. In questa sezione, il paradigma di genere appare invertito, con una prevalenza femminile del 55%. L’analisi sottolinea un incremento significativo di aspiranti professioniste in ruoli storicamente maschili, come la regia (44%) e la produzione (68%). Tuttavia, l’analisi di focus sulla fascia d’età 30-35 anni rivela una nuova flessione della componente femminile al 44%, suggerendo la persistenza di barriere sistemiche nel passaggio critico dall’alta formazione al consolidamento professionale.

La ricerca operata da Film Commission Torino Piemonte si configura come un dispositivo dinamico di monitoraggio, volto a **trasformare il dato statistico in uno strumento di indagine qualitativa e di intervento istituzionale**. Sebbene le politiche di incentivo e l’ingresso di nuove generazioni prefigurino un superamento del *gender gap*, il consolidamento di una parità effettiva nei ruoli di vertice rimane un processo in divenire, strettamente legato alla capacità del mercato locale di assorbire e valorizzare le nuove competenze femminili.

A che punto: il quadro nazionale ed europeo

La scelta di approfondire nel primo anno di attività dell’Osservatorio il settore del cinema e dell’audiovisivo è stata segnata dalla richiesta pressante e dalla consapevolezza spiccata di chi opera all’interno di questo settore. A differenza di altri ambiti culturali, infatti, l’Osservatorio non ha dovuto cercare gli interlocutori con cui confrontarsi sul fenomeno dello squilibrio di genere nel cinema e nell’audiovisivo. Sono stati i professionisti e gli operatori di questo settore a chiedere, consapevolmente e inconsapevolmente, l’ascolto di questo organismo.

Proprio il giorno dopo la costituzione dell’Osservatorio è giunta, alla casella di posta dell’allora Ministro Dario Franceschini, la richiesta d’incontro relativa ad un appello sulla promozione della parità di genere nel settore culturale promosso da tre realtà: “Dire Fare Cambiare”, “Women in Film, Television & Media Italia” e “Alice nella Città”.

Questo Osservatorio ha colto l’occasione per avviare da qui i suoi lavori.¹

Si scriveva così nel primo (e ad ora unico) primo rapporto annuale sulla parità di genere **“La questione di genere tra immaginario e realtà”**, presentato nel novembre 2022, in occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza sulle donne, dall’**Osservatorio per la parità di genere** del Ministero della Cultura, insediatosi un anno prima, il 24 novembre 2021.

L’Osservatorio, nato come «esperienza totalmente inedita per il nostro Paese e del secondo organismo europeo su questo tema»² dopo quello francese del 2013, *l’Observatoire de l’égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, che è stato modello per il legislatore italiano per come ha contribuito all’avvio di una politica di taglio scientifico che si fonda sulla cultura del dato per la definizione e l’elaborazione di strumenti volti a ridurre il *gender gap*, svolge compiti di consulenza e supporto «nell’elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere negli ambiti di competenza del Ministero, individua e propone buone pratiche, promuove la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità»³.

¹ *La questione di genere tra immaginario e realtà. Primo rapporto annuale dell’Osservatorio per la parità di genere del Ministero della Cultura*, 22 novembre 2022, p. 35,

https://media.beniculturali.it/mibac/files/boards/be78e33bc8ca0c99bff70aa174035096/PDF/2022/OssPariGenere/Primo%20rapporto%20annuale_22%20novembre%202022.pdf.

² *La questione di genere tra immaginario e realtà*, cit., p.1.

³ Osservatorio per la parità di genere, <https://cultura.gov.it/osservatorio-per-la-parita-di-genere>.

Uno degli obiettivi dichiarati dall’Osservatorio, si scriveva, è in *primis* la necessità di colmare il vuoto che si deve fronteggiare al momento dell’avvio di un’analisi di dati. Il rapporto evidenzia infatti che le «ricerche svolte in ambito europeo o internazionale sono state cognizioni parziali, in alcuni casi approssimative e in altri vetusti, perché gli Stati nazionali [...] non hanno fornito dati certi sulla condizione di genere nel settore culturale»⁴; inoltre, persiste un problema di metodo legato al «tipo di dato che assumiamo e il modo con il quale lo assumiamo; i principi che utilizziamo per esprimere la valutazione [...] e anche i modi con cui conserviamo i dati e con i quali li facciamo conoscere aprono questioni di ordine antropologico, giuridico e politico»⁵.

Per poter giungere a «politiche mirate con lo scopo di ridurre lo squilibrio e le discriminazioni di genere»⁶, risulta evidente come sia necessario partire dai dati. Il 6 dicembre 2024, la Board of Management di **Eurimages**, il fondo di supporto del Consiglio d’Europa per la co-produzione, la distribuzione, esposizione e la digitalizzazione delle opere cinematografiche europee, ha adottato la prima strategia integrata per *gender equality, diversity e inclusion* per il triennio 2025-2027, mappando le misure già in atto per tenere sotto controllo la situazione nell’industria cinematografica e audiovisiva, come è la legge italiana 220/2016 che stabilisce nuove forme di finanziamento pubblico e introduce incentivi alle pari opportunità di genere⁷. In particolare, gli strumenti adottati dai Paesi membri si articolano secondo queste direttive d’azione:

- 1) **Gender and diversity standards or requirements** stipulating conditions for film projects’ on-screen and off-screen representation, professional outreach, or audience accessibility usually in the context of funding applications. Such requirements aim to institutionalise gender equality and diversity as a selection criterion among others.
- 2) **Incentives** encouraging professionals and institutions to promote gender equality, diversity and inclusion. They include special funding allocations or awards to promote on-screen and off-screen representation of women and/or underrepresented groups, and audience accessibility to works. Institutional inclusion targets, codes of conduct, industry pledges and diversity recruitment tools are further incentive measures.
- 3) **Initiatives to raise awareness**, including campaigns, programmes, conferences, and training.

⁴ *La questione di genere tra immaginario e realtà*, cit., p.17.

⁵ M. Fanchi, A. Tibaldi, M. Tarantino, *Equilibri ed equilibristi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica e audiovisiva italiana. 2017-2020*, in «Scanner. Dati e tendenze del mercato audiovisivo a cura di DG Cinema e Audiovisivo», p. 73, <https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/2022/03/Scanner-8-12-n.60.pdf>.

⁶ *La questione di genere tra immaginario e realtà*, cit., p.17.

⁷ Focus parità di genere – Direzione generale cinema e audiovisivo, <https://cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/>.

4) **Data collection and research** on gender and diversity, providing the basis for measuring inequalities and progress achieved.

5) **Inclusive outreach** focused on developing talent for women and disadvantaged professionals, promoting equal access to education, and enhancing audience inclusion through compensatory measures.⁸

Tra gli obiettivi posti dal documento per il triennio, delineati precisamente con l'indicazione di misure e strumenti da mettere in atto per raggiungerli, rileva quindi il punto 4 esattamente per all'intento di **portare avanti e promuovere il monitoraggio dei dati, insieme all'incoraggiamento della condivisione dei risultati delle ricerche.**

Il mondo del cinema e dell'audiovisivo si trova in una posizione particolare in merito a queste raccolte di dati e alla collaborazione con le istituzioni per lo sviluppo di politiche inclusive perché diversi attori del settore si sono già impegnati negli anni in direzione in diverse ricerche sul tema⁹, che hanno a loro volta creato una particolare sollecitazione proveniente dal comparto stesso e hanno fatto sì che il rapporto dedicasse un intero capitolo all'analisi della situazione di genere nel settore del cinema e dell'audiovisivo. L'*industry* del cinema e dell'audiovisivo ha al suo interno diversi «soggetti organizzati [...] che hanno avuto la capacità di mettere focalizzare il problema e produrre un livello alto di elaborazione e dell'analisi del fenomeno con le relative proposte da avanzare nel settore»¹⁰, contribuendo così alla definizione di alcuni strumenti precisi per il contrasto della discriminazione di genere e il raggiungimento del 50:50. Soprattutto,

L'entrata in vigore, nel 2017, della legge che regola il finanziamento pubblico al cinema e all'audiovisivo ha determinato un cambio di passo: in quattro anni la quota di registe donne è cresciuta tanto quanto nei venti anni precedenti. Si tratta di una presenza ancora minima (siamo sotto il 20%), che tuttavia testimonia la bontà delle politiche di equità e delle quote rosa. È importante fare questa sottolineatura: troppo spesso finiscono al centro delle polemiche ma le quote rosa – lo dimostrano i risultati

⁸ *Eurimages Gender equality, diversity and inclusion strategy (2025-2027)*, p. 7, <https://rm.coe.int/eurimages-1st-gedi-strategy-en-web/1680b33a60>.

⁹ Si segnala in proposito il testo *Equilibri ed equilibri. Bilanci di genere nella produzione cinematografica e audiovisiva italiana. 2017-2020*, di Mariagrazia Fanchi, Angela Tibaldi e Matteo Tarantino, pubblicato in «8½ – Numeri, Visione e Prospettive del Cinema Italiano» a dicembre 2021, insieme con le ricerche condotte da Domizia De Rosa, Presidente di Women in Film, Television & Media Italia, e in particolare quella presentata nel 2019 in occasione della firma, da parte della Biennale di Venezia e di altri festival, di una lettera di impegno sulla trasparenza dei dati che ha preso in esame la figura della regista (Cfr. *Resoconto della riunione del 10 gennaio 2022*, Osservatorio per la parità di genere, pp. 5-6,

https://media.beniculturali.it/mibac/files/boards/be78e33bc8ca0c99bff70aa174035096/PDF/2022/OssPariGenere/10_Osservatorio%20parità%20di%20genere_Resoconto%20riunione%2010%20gennaio%202022.pdf).

¹⁰ *Ivi*, p. 58.

– continuano a essere lo strumento più efficace di cui le donne dispongono per accedere a mondi altrimenti bloccati.¹¹

È all'interno di questo quadro nazionale ed europeo, così come tratteggiato nei suoi sviluppi, che **Film Commission Torino Piemonte** ha deciso di operare un'**analisi di gender della sua guida alla produzione**, in modo da contribuire con dei numeri quanto più possibile verificati e verificabili alla definizione del settore locale e nazionale, e individuare allo stesso tempo stimoli e obiettivi che permettano di valutare attività e servizi a supporto dei bisogni sociali ed economici della comunità in cui la Fondazione opera.

In particolare, questa analisi si aggiunge al lavoro che Film Commission Torino Piemonte ha avviato nel 2023 con la pubblicazione, prima tra le Film Commission italiane, del suo primo **Bilancio Sociale**¹², un documento che restituisce alla comunità l'immagine nitida del ruolo svolto dall'istituzione mediante l'erogazione di servizi al settore dell'audiovisivo all'interno del tessuto socioeconomico nazionale e locale. La pubblicazione del secondo Bilancio Sociale della Fondazione¹³, tra le novità rispetto alla prima edizione, ha raccolto la sfida **Agenda 2030 dell'ONU**, delineata attraverso 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile a cui contribuire per affrontare le problematiche globali relative allo sviluppo economico e sociale, rispondendo alla *call to action* con l'impegno, in coerenza con la missione di Film Commission Torino Piemonte, nelle aree di intervento *Quality education (4), Gender equality (5); Decent work and economic growth (8); Industry, innovation and infrastructure (9); Sustainable cities and communities (11); Responsible consumption and production (12); Partnerships for the goals (17)*, e indicando, nello specifico, il riconoscimento delle donne come soggetti attivi nell'universo cinema, tra regia, scrittura e performance.

¹¹ *Ibidem*.

¹² Film Commission Torino Piemonte – Bilancio Sociale, <https://www.fctp.it/bilancio-sociale.php>.

¹³ Film Commission Torino Piemonte – Bilancio Sociale 2023, <https://fctp.it/bilancio-sociale-2023/>.

Analisi di *gender* della Production guide di Film Commission Torino Piemonte

La **Production guide** (guida alla produzione)¹⁴ di Film Commission Torino Piemonte è una banca dati che consente di individuare i professionisti residenti in Piemonte che operano nel campo del cinema e dell'audiovisivo. Nel corso del 2024, la guida è stata aggiornata secondo criteri più precisi e puntuali, che l'hanno resa uno strumento più attendibile di raccolta e ricerca informazioni delle diverse professionalità operative sul territorio. In particolare, sono stati cambiati e aggiornati i requisiti per l'inserimento nella guida, che sono ora, oltre la necessaria residenza in Piemonte, la partecipazione con uno specifico ruolo professionale (professione principale) in almeno tre progetti nei tre anni precedenti alla data d'iscrizione.

Una premessa importante: l'iscrizione alla guida è completamente volontaria, seppur controllata. Ossia: le persone registrate nella sezione Professionisti della guida sono certificate nel loro ruolo, poiché la pubblicazione della scheda segue una verifica dell'ufficio preposto del curriculum e dei progetti dichiarati per l'accesso. Anche se non tutti i lavoratori del cinema piemontese si sono registrati nel database, e quindi qualsiasi analisi che parta da questo database è da prendere in maniera parziale come analisi dei professionisti *della Production guide* e non dei professionisti *tout court* del Piemonte, la grande adesione alla guida fa sì che i dati qui raccolti possano comunque dare delle indicazioni utili.

Nota bene: per poter lavorare a un'analisi di genere, si è operata una divisione assolutamente binaria dei dati raccolti, cosa che da un lato implica la mancanza totale di dati relativi alle soggettività non binarie coinvolte nelle professioni di set, e dall'altro opera una distorsione a priori della divisione di genere, che include potenzialmente dei soggetti che non si riconoscono nel tradizionale schema binario. A ciò si aggiunga che l'attribuzione del maschile o del femminile è stata decisa sulla base del nome proprio dichiarato – soluzione che è stata adottata in quanto la guida non richiede l'indicazione di genere al momento della sua iscrizione, e perché non si hanno a disposizione dati ulteriori da cui trarre informazioni, come può essere il codice fiscale¹⁵.

¹⁴ Film Commission Torino Piemonte – Production Guide, <https://www.fctp.it/production-guide.php>.

¹⁵ In merito, si segnala che nella ricerca del 2021 sulla composizione di genere delle produzioni e coproduzioni italiane che hanno ottenuto il visto per la distribuzione fra il 2017 e il 2020, realizzata con l'utilizzo del software Centric dell'Università Cattolica che allo stesso modo separa uomini e donne esclusivamente sulla base del nome proprio dichiarato, gli autori Fanchi, Tibaldi e Tarantino osservano che la scelta di dividere binariamente uomini e donne su questa base è «una soluzione non perfetta dal punto di vista metodologico, ma che rappresenta un passo in avanti rispetto ad altre logiche di attribuzione (per esempio sulla base del codice fiscale) che tendono a ridurre l'identità di genere al sesso

Al 31 dicembre 2025, la Production guide raccoglie **450 professionisti dell'audiovisivo**, divisi in 93 professioni su 17 reparti. Di questi, 246 persone indicano una prima e una seconda professione, per un totale quindi di **696 professionalità** registrate su tutta la guida. L'analisi è stata fatta sul totale delle professionalità, in modo da restituire nella maniera più completa il lavoro dei professionisti dell'audiovisivo sul territorio anche nelle loro diverse competenze, e non guardando quindi solo alle "teste". Di queste 696 professionalità, 258 sono ruoli coperti da donne, contro i 438 coperti da uomini, per una percentuale di **37% di presenza femminile** contro il **63% di presenza maschile** sull'intera guida.

Usando come elenco di riferimento gli **11 ruoli apicali** analizzati dagli ultimi report del Ministero della Cultura¹⁶ (registe, sceneggiatrici, montatrici, compositrici, sound designer, diretrici della fotografia, produttrici, costumiste, scenografe, capo make-up, VFX supervisor), la presenza femminile nelle professionalità piemontesi si configura in questo modo (Tabella 1):

	PERCENTUALE	PERSONE
SOUND DESIGNER	Totale assenza	0 su 13 totale
COMPOSITRICI	Totale assenza	0 su 19 totale
MONTATRICI	5%	1 su 19 totale
DIRETRICI DELLA FOTOGRAFIA	7%	18 su 104 totale
REGISTE	14%	11 su 80 totale
VFX SUPERVISOR	20%	1 su 5 totale
PRODUTTRICI	29%	4 su 14 totale
SCENEGGIATRICI	36%	8 su 22 totale
SCENOGRafe	80%	8 su 10 totale
CAPO TRUCCATRICE	89%	8 su 9 totale ¹⁷
COSTUMISTE	100%	10 su 10 totale

Tabella 1: presenza femminile nei ruoli apicali nella Production guide di Film Commission Torino Piemonte.

In aggiunta a queste 11 categorie professionali, dato il particolare sostegno che Film Commission Torino Piemonte offre alle produzioni attraverso il servizio di location scouting con location manager specializzati sul territorio, e data la possibilità di svolgere sessioni di casting all'interno degli spazi della sede di Torino, si ritiene opportuno segnalare anche una presenza femminile del 58% (11 su 19)

biologico, con un grave arretramento rispetto alla riflessione antropologica e dal punto di vista politico» (M. Fanchi, A. Tibaldi, M. Tarantino, *Equilibri ed equilibristi*, cit., p. 70).

¹⁶ Si veda, ad esempio, l'ultimo report *Gender balance in Italian film crews. Data and research policies* | #5, 2 settembre 2025, https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/2025/09/GENDER_EQUALITY_2025V4-1.pdf.

¹⁷ Non sono invece registrate persone come capo parrucchieri.

come Location manager e del 100% (11 su 11) come Casting director, figure con cui la Fondazione si interfaccia quotidianamente.

Per un dato comparativo, gli stessi 11 ruoli su scala nazionale come analizzati dal quinto rapporto del Ministero della Cultura presentato nel corso della 82^a Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia relativi all'anno 2024¹⁸, fotografano la seguente situazione (Tabella 2):

	PIEMONTE	ITALIA
SOUND DESIGNER	Totale assenza	8%
COMPOSITRICI	Totale assenza	10%
MONTATRICI	5%	35%
DIRETTRICI DELLA FOTOGRAFIA	7%	13%
REGISTE	14%	21%
VFX SUPERVISOR	20%	32%
PRODUTTRICI	29%	24%
SCENEGGIATRICI	36%	26%
SCENOGRafe	80%	57%
CAPO TRUCCATRICE	89%	69%
COSTUMISTE	100%	78%

Tabella 2: presenza femminile nei ruoli apicali nella Production guide di Film Commission Torino Piemonte a confronto con il report nazionale Gender balance in Italian film crews. Data and research policies | #5

Sulle 11 posizioni, si constata che 5 di queste (sound designer, compositrici, scenografe, capo make-up, costumiste) conservano le stesse posizioni gerarchiche emerse dalla Production guide, pur modificando nettamente le cifre percentuali. Si mantiene relativamente stabile il dato delle produttrici, sempre nella fascia di 20 punti percentuali: 29% nella Production guide piemontese, contro il 24% del dato nazionale¹⁹. Sale di 10 punti percentuali la presenza di sceneggiatrici sul territorio piemontese, un 36% che si raffronta con il 26% nazionale. Scendono invece al 20% le VFX supervisor, 12 punti percentuali in meno rispetto al dato nazionale del 32%; calo che peggiora drasticamente nel caso di registe (14% in Piemonte contro il 21% italiano), direttrici della fotografia (7% contro quasi il doppio del 13%) e soprattutto montatrici, che precipitano dal 35% al 5%.

¹⁸ *Ivi*, p. 3.

¹⁹ Sempre in ottica comparativa, si segnala che il 7^o rapporto sulla produzione audiovisiva nazionale di APA Associazione Produttori Audiovisivi presentato nell'edizione 2025 di MIA | Mercato Internazionale Audiovisivo, per il 2024 registra a livello regionale per il Piemonte una presenza del 27% di donne ai vertici d'impresa del core audiovisivo (7 ottobre 2025, p. 25, <https://www.apaonline.it/website/wp-content/uploads/2025/10/apa-associazione-produttori-audiovisivi-apa-presenta-il-7-rapporto-sulla-produzione-audiovisiva-nazionale-7-rapporto-ita.pdf>).

Un'altra analisi comparativamente interessante mette a confronto la presenza femminile sul reparto rispetto ai suoi ruoli apicali. Ecco, quindi, che la situazione della Production guide assume i seguenti connotati (Tabella 3):

	PERCENTUALE	PERSONE	RUOLO APICALE
MUSICA	Totale assenza	0 su 23 totale	Totale assenza
SUONO	8%	4 su 53 totale	Totale assenza
MONTAGGIO	10%	2 su 21 totale	5%
FOTOGRAFIA	17%	18 su 104 totale	7%
POST-PRODUZIONE	19%	4 su 21 totale	20%
REGIA	25%	30 su 121 totale	14%
PRODUZIONE	44%	43 su 98 totale	29%
SCENEGGIATURA	46%	13 su 28 totale	36%
LOCATION	54%	13 su 24 totale	58%
SCENOGRADIA	59%	41 su 70 totale	80%
CASTING	82%	23 su 28 totale	100%
TRUCCO E ACCONCIATURE	86%	25 su 29 totale	89%
COSTUMI	88%	38 su 43 totale	100%

Tabella 3: presenza femminile nei reparti nella Production guide di Film Commission Torino Piemonte.

Resta sostanzialmente invariata la scala di posizionamento tra ruolo apicale e reparto, tranne che per uno scambio tra regia e post-produzione e una retrocessione del reparto casting, in cui cresce la presenza maschile se si guarda anche alle professioni non di vertice. Spicca ancora di più l'assenza di professioniste nel reparto musica e la scarsa presenza in quello del suono, mentre rimane quasi ovvia la presenza nettamente superiore nei reparti tradizionalmente considerati femminili di scenografia, casting, trucco e acconciature e costumi – che, d'altra parte registrano le uniche percentuali vicine o uguali al 100% sull'analisi del ruolo apicale. In proposito, si noti inoltre che anche i reparti a netta maggioranza femminile non arrivano mai a coprire il 100% di presenza, fermandosi all'88% dei costumi. Non vale lo stesso discorso per la presenza maschile, che ha picchi totalizzanti del 100% su diversi ruoli e reparti; uno su tutti, come si evince dall'elenco sopra riportato, quello della musica.

Degni di particolare attenzione invece i reparti sceneggiatura e location: con i loro rispettivi 46% e 54%, si registrano come i settori che più si avvicinano all'obiettivo 50:50.

Focus: Beginners guide

Nel complesso del processo di rinnovamento della sua Production guide, Film Commission Torino Piemonte ha lanciato nel 2024 anche l'inedita sezione **Beginners**²⁰ – una banca dati che consente di individuare soggetti under 35 con residenza o domicilio in Piemonte che intendono inserirsi regolarmente nel network delle produzioni di cinema e audiovisivo attive in Piemonte e ampliare le proprie esperienze sul set. La sezione, in particolare, è promossa in collaborazione con i principali enti formativi del territorio piemontese tra cui: Università degli Studi di Torino – Dams, Politecnico di Torino - Ingegneria del Cinema e dei Mezzi di Comunicazione, Fondazione Centro Sperimentale di Cinematografia - Scuola Nazionale di Cinema - Cineteca Nazionale, Accademia Albertina di Belle Arti di Torino, Scuola Holden, Salotto & Fiorito, Bodoni. Anche in questo caso sono previsti dei requisiti stringenti per l'inserimento in anagrafica, cioè nello specifico, oltre all'età, è necessario essere residenti o domiciliati in Piemonte e aver concluso un percorso formativo qualificante in ambito cinema e audiovisivo (corsi universitari, master, Alta Formazione) o, alternativamente, avere esperienze pregresse nel cinema e audiovisivo e nei suoi generi produttivi.

L'attenzione alla nuova generazione si rivela quanto mai necessaria per diverse questioni. In *primis*, come emerge dai report di analisi di *gender* del Ministero della Cultura condivisi dal 2021 al 2025, negli ultimi anni si è registrata una costante crescita di esordi e opere seconde a regia femminile, particolarmente determinata dall'entrata in vigore della legge 220/2016²¹ con cui sono state stabilite nuove forme di finanziamento pubblico e i cui decreti attuativi hanno inoltre «introdotto, per la prima volta in Italia, incentivi alle pari opportunità di genere», stabilendo che, «in alcuni schemi di sostegno, le opere con registe o autrici donne godono di premialità»²², cosa che ha determinato un significativo cambiamento a livello nazionale delle condizioni di produzione. Il report ministeriale del 2025 registra inoltre, negli anni dal 2017 al 2024, una presenza percentuale di opere prime e seconde a regia femminile rispettivamente (anno per anno) del 18%, 33%, 56%, 51%, 50%, 57%, 59%, 60%²³. Inoltre, si registra che tra il 2017 e il 2024, il 14% di lavori *female-led* ha avuto registe under 35, contro il 9% di lavori *male-led*; numero che peraltro è cresciuto di una media annuale del 21%, mentre quello maschile è cresciuto solo del 3%²⁴.

²⁰ La sezione *Beginners* di Film Commission Torino Piemonte, 18 luglio 2024, https://www.fctp.it/news_detail.php?id=5444&page=0&t=.

²¹ Per una panoramica sulla legge 220 del 14 novembre 2016 “Disciplina del cinema e dell’audiovisivo”, cfr. *Contributi selettivi - Legge 220/2016 (VECCHIA)*, <https://www.italyformovies.it/bandi/detail/75/contributi-selettivi-legge-2202016>.

²² Focus parità di genere – Direzione generale cinema e audiovisivo, <https://cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/>.

²³ *Gender balance in Italian film crews*, cit. p. 4.

²⁴ *Ibidem*.

È dunque alle porte una nuova generazione di registe e, con loro, di professioniste dell'audiovisivo? La Beginners guide raccoglie un totale di **324 persone registrate** su 13 reparti (privi, in questo caso, di tutte le sottocategorie che dettagliano la sezione Professionisti). Di queste, 178 sono donne e 146 uomini, con percentuali quindi del **55% di presenza femminile** contro il **45% di presenza maschile**. Non solo, dunque, si è incredibilmente vicini all'obiettivo 50:50, ma il paradigma si ribalta completamente, invertendo la maggioranza tradizionalmente maschile a favore di una netta prevalenza femminile²⁵.

In particolare, seguendo la traccia dei reparti analizzati in precedenza (Tabella 4):

	PERCENTUALE	PERSONE
MUSICA E SUONO	14%	2 su 12 totale
MONTAGGIO E POST-PRODUZIONE	28%	9 su 32 totale
FOTOGRAFIA	38%	18 su 47 totale
REGIA	44%	33 su 75 totale
PRODUZIONE	68%	32 su 47 totale
SCENEGGIATURA	69%	20 su 29 totale
SCENOGRAFIA	72%	18 su 25 totale
COSTUMI	89%	16 su 18 totale
TRUCCO E ACCONCIATURE	100%	23 su 23 totale

Tabella 4: presenza femminile nei reparti nella Production guide – Beginners di Film Commission Torino Piemonte.

Anche in questo caso è sostanzialmente invariato il posizionamento in scala tra le percentuali, pur con un deciso cambiamento di numeri. Assumendo in linea teorica che l'iscrizione nella Beginners guide sia finalizzata al raggiungimento del ruolo apicale per ogni reparto, diventa allora particolarmente rilevante il netto passaggio dal 7% di diretrici della fotografia al 38% di aspiranti tali; allo stesso modo, se le registe professioniste si attestano al 14%, le aspiranti registe sono invece il 44% degli iscritti nel reparto; ribaltato anche il risultato per la sceneggiatura, che nel ruolo apicale per le professioniste registra una presenza del 36%, mentre nei Beginners le possibili future autrici per il cinema portano la cifra al 69%.

Questo dato è ancora più circostanziale di quelli precedentemente analizzati: la Beginners guide è uno strumento giovanissimo che pone alcune necessarie barriere sia all'accesso alla guida stessa (parliamo delle aspiranti professioniste che stanno facendo un percorso per diventare tali), sia, per

²⁵ Si tenga presente che per l'analisi della Beginners guide valgono le stesse premesse metodologiche e concettuali che sono state fatte per l'analisi della Production guide nella sua sezione Professionisti.

esteso, alla Production guide in qualità di professionisti. Cioè, se i criteri di registrazione richiedono la presenza di un certo numero di progetti con un ruolo specifico e sempre uguale, allora è verosimile pensare che alcune persone si trovino in una terra di mezzo tra l'essere Beginner e l'essere Professionista. Per esaminare questa possibilità, si è scelto di operare una selezione su base anagrafica dei **Beginners tra i 30 e i 35 anni**, nati cioè dal 1995 al 1990, in modo da ottenerne un'ulteriore analisi mirata.

Ne è emerso che, su **52 persone tra i 30 e i 35 anni** iscritte alla guida, 23 sono donne e 29 uomini, per una percentuale del **44% femminile** contro il **56% maschile**: interessante notare come si mantenga l'equilibrio di vicinanza al 50:50 della Beginners guide tutta, ma questo si ribaldi di segno tornando alla prevalenza maschile. Guardando alla suddivisione per reparti (Tabella 5):

	PERCENTUALE	PERSONE
MUSICA E SUONO	Totale assenza	0 su 4 totale
REGIA	14%	1 su 7 totale
MONTAGGIO E POST-PRODUZIONE	33%	2 su 6 totale
SCENOGRAFIA	33%	1 su 3 totale
FOTOGRAFIA	43%	3 su 7 totale
PRODUZIONE	50%	5 su 10 totale
SCENEGGIATURA	60%	3 su 5 totale
COSTUMI	80%	4 su 5 totale
TRUCCO E ACCONCIATURE	100%	4 su 4 totale

Tabella 5: presenza femminile nei reparti nella Production guide – Beginners di Film Commission Torino Piemonte (30-35 anni).

Prima di tutto, spicca immediatamente il **primo 50% netto** registrato da questa analisi nel reparto produzione. Inoltre, risalta particolarmente come in questa sottocategoria, si diceva una sorta di via di mezzo tra l'inizio di un percorso e l'approdo poi alla qualifica di professionista, **torni per il reparto di regia la percentuale del 14%**, assolutamente identica a quella della presenza femminile nel ruolo apicale di reparto nella sezione Professionisti.

Conclusione

Il primo rapporto dell’Osservatorio per la parità di genere conclude:

Di fronte al tentativo di incoraggiare e sostenere (nel pubblico, come nel privato) il processo di riduzione del *gender gap* solitamente ci si scontra con due tipi di risposte: “Noi non guardiamo al genere, ma al merito”. E poi: “Vorremmo sostenere le donne, ma non ci sono”. Entrambe queste affermazioni omettono degli elementi di verità e di realtà. Banalmente, non si può guardare al merito se uomini e donne non hanno lo stesso punto di partenza, non dispongono delle medesime opportunità. Ne consegue che la formazione è fondamentale: le bambine e le ragazze per troppo tempo sono state indirizzate su alcune professioni e scoraggiate su altre. Non può essere un caso che nel cinema esistano percentuali importanti, per esempio, tra le costumiste e le truccatrici e che le presenze si abbassino inesorabilmente nella regia e nella direzione della fotografia. Né tanto meno può valere ancora oggi il racconto di una strumentazione pesante che le avrebbe estromesse da questi ruoli: oggi le macchine sono alla portata di qualsiasi prestanza fisica. Il problema non è quindi la forza, ma l’immaginario culturale. È così sia per gli uomini e sia per le donne. Molte ragazze non riescono a immaginarsi protagoniste di determinati settori a causa della mancanza di modelli di riferimento: ecco perché la visibilità data alle donne registe e autrici può cambiare la percezione di ciò che le nuove generazioni pensano di poter fare in futuro.²⁶

Il monitoraggio, come detto in apertura, è una necessità chiave per il continuo aggiornamento e l’approfondimento dei dati, nonché un passaggio fondamentale per far sì che non restino lettera (*numero*) morta, ma diventino parlanti e sollecitino questioni. Per esempio, le domande che possono sorgere già solo da questa prima analisi sono: posto l’esiguo numero di registe iscritte nella Production guide piemontese, quante di loro lavorano e come? Quante di queste produce un’opera di finzione? Quante invece sono le documentariste? Che tipo di budget viene loro assegnato? Ancora, come cambia la composizione di un *crew* piemontese sui diversi progetti? C’è una differenza sostanziale tra *female-led* e *male-led*? È dovuta a scelte di quote rosa? Come si può aggiornare questa analisi fuori da uno schema binario? Quali strumenti per individuare e valorizzare l’inclusione della *diversity*?

²⁶ *La questione di genere tra immaginario e realtà*, cit., p. 60.

Prendere in esame queste e numerose altre questioni è un passaggio importante per arrivare a determinare un intervento istituzionale che diventi capillare anche a livello regionale. L'*industry* audiovisiva piemontese è un comparto in continuo sviluppo, con forti leve attrattive per produzioni nazionali e internazionali e il sostegno concreto per l'intera filiera, dallo sviluppo alla distribuzione, grazie al combinato disposto di fondi, servizi e eventi che hanno determinato, negli anni, una crescita costante delle risorse regionali a disposizione del comparto (infatti, nel 2025 il fondo di Regione Piemonte “Piemonte Film Tv Fund” è passato da 4 a 7 milioni di euro per il sostegno alla produzione di lungometraggi e serie tv di finzione e animazione, e a fine anno è stato annunciato l'innalzamento a 12 milioni complessivi per finanziare anche il resto della filiera, tra valorizzazione delle sale e promozione di rassegne, festival e circuiti²⁷).

Le attività di Film Commission Torino Piemonte si inquadrano in un percorso di sviluppo che ha l’obiettivo di creare nuove opportunità artistiche e professionali, soprattutto per i giovani talenti, individuando nella Fondazione un punto di riferimento nazionale e internazionale per l’ecosistema cinema e audiovisivo. Ecco, quindi, che questa prima ricerca vuole essere un ulteriore tassello in questo percorso di crescita, fotografando la situazione attuale come punto di partenza per un successivo affinamento e miglioramento, nell’ottica di trasformazione del numero in strumento utile atto a diventare base solida e allo stesso tempo trampolino di lancio per concrete azioni di cambiamento.

²⁷ *Stanziati altri 12 milioni per il Piemonte Film Tv Fund*, 26 novembre 2025,
https://www.fctp.it/news_detail.php?id=6099&page=0&t=

Gender Balance

A che punto è l'audiovisivo *made in Piemonte*?

I numeri completi

Aggiornati al 31/12/2025

Production guide – Professionisti

	TOT	F	M	F%	M%
Elettricisti	12	0	12	0%	100%
Capo elettricista	7	0	7	0%	100%
Elettricista	5	0	5	0%	100%
Macchinisti	10	0	10	0%	100%
Capo macchinista	2	0	2	0%	100%
Macchinista	8	0	8	0%	100%
Musica	23	0	23	0%	100%
Arrangiatore/trice musicale	2	0	2	0%	100%
Compositore/trice	19	0	19	0%	100%
Musicista	1	0	1	0%	100%
Produttore/trice musicale	1	0	1	0%	100%
Suono	53	4	49	8%	92%
Fonico/a di presa diretta	20	2	18	10%	90%
Microfonista	12	2	10	17%	83%
Montatore/trice del suono	4	0	4	0%	100%
Sound designer	13	0	13	0%	100%
Sound mixer	3	0	3	0%	100%
Tecnico/a del suono	1	0	1	0%	100%
Montaggio	21	2	19	10%	90%
Assistente al montaggio	2	1	1	50%	50%
Montatore/trice	19	1	18	5%	95%
Fotografia	104	18	86	17%	83%
Aiuto operatore/trice	11	3	8	27%	73%
Assistente operatore/trice	14	4	10	29%	71%
Data manager	3	1	2	33%	67%
Direttore/trice della fotografia	30	2	28	7%	93%
DIT	3	1	2	33%	67%
Fotografo/a di scena	5	3	2	60%	40%
Operatore/trice	26	2	24	8%	92%
Operatore/trice steadicam	8	1	7	13%	88%
Pilota droni	1	0	1	0%	100%
Video assist	3	1	2	33%	67%
Post-produzione	21	4	17	19%	81%
Colorist	8	0	8	0%	100%
Supervisore alla post-produzione	2	2	0	100%	0%
Tecnico del suono post-produzione	3	0	3	0%	100%
VFX supervisor	5	1	4	20%	80%
VFX tecnico	3	1	2	33%	67%

Regia	121	30	91	25%	75%
Primo Assistente alla regia	8	4	4	50%	50%
Secondo Assistente alla regia	6	2	4	33%	67%
Actor coach	1	0	1	0%	100%
Aiuto regista	14	3	11	21%	79%
Regista	80	11	69	14%	86%
Segretario/a di edizione	12	10	2	83%	17%
Amministrazione	3	1	2	33%	67%
Aiuto amministratore/trice	1	1	0	100%	0%
Cassiere/a	2	0	2	0%	100%
Animazione	8	3	5	38%	63%
3D Artist	1	1	0	100%	0%
Animatore/trice 2D	1	0	1	0%	100%
Art director animazione	1	0	1	0%	100%
Background Artist	1	0	1	0%	100%
Motion-Graphic Artist	1	1	0	100%	0%
Storyboard artist	2	1	1	50%	50%
VFX&Composing artist	1	0	1	0%	100%
Produzione	98	43	55	44%	56%
Aiuto segretario/a di produzione	4	0	4	0%	100%
Amministratore/trice di produzione	2	0	2	0%	100%
Assistente coordinatore/trice di produzione	2	1	1	50%	50%
Assistente di produzione	9	5	4	56%	44%
Assistente facilities	1	0	1	0%	100%
Coordinatore/trice di produzione	10	9	1	90%	10%
Direttore/trice di produzione	14	10	4	71%	29%
Ispettore/trice di produzione	12	3	9	25%	75%
Organizzatore/trice	8	3	5	38%	63%
Producer (ADV)	5	4	1	80%	20%
Produttore/trice	14	4	10	29%	71%
Produttore/trice esecutivo	11	2	9	18%	82%
Responsabile facilities	1	0	1	0%	100%
Segretario/a di produzione	5	2	3	40%	60%
Sceneggiatura	28	13	15	46%	54%
Adattatore/trice dialoghi	5	4	1	80%	20%
Sceneggiatore/trice	22	8	14	36%	64%
Soggettista	1	1	0	100%	0%
Location	24	13	11	54%	46%
Assistente location manager	5	2	3	40%	60%
Location manager	19	11	8	58%	42%

Scenografia	70	41	29	59%	41%
Aiuto arredatore/trice	4	4	0	100%	0%
Aiuto attrezzista	4	0	4	0%	100%
Aiuto pittore	2	1	1	50%	50%
Aiuto scenografo/a	2	1	1	50%	50%
Arredatore/trice	4	2	2	50%	50%
Art director	3	2	1	67%	33%
Assistente arredatore/trice	11	11	0	100%	0%
Assistente scenografo/a	8	7	1	88%	13%
Attrezzista di preparazione	5	0	5	0%	100%
Attrezzista di scena	5	1	4	20%	80%
Costruttore/trice	4	0	4	0%	100%
Manovale	2	0	2	0%	100%
Pittore/trice di scena	5	3	2	60%	40%
Prop master	1	1	0	100%	0%
Scenografo/a - Set designer	10	8	2	80%	20%
Casting	28	23	5	82%	18%
Assistente casting director	3	3	0	100%	0%
Capogruppo/AOSM	10	9	1	90%	10%
Casting director	11	11	0	100%	0%
Maestro/a d'arme	1	0	1	0%	100%
Stunt	3	0	3	0%	100%
Trucco e acconciature	29	25	4	86%	14%
Capo truccatore/trice	9	8	1	89%	11%
FX Make-up artist	4	4	0	100%	0%
Parrucchiere/a	4	3	1	75%	25%
Truccatore/trice	12	10	2	83%	17%
Costumi	43	38	5	88%	12%
Aiuto costumista	9	8	1	89%	11%
Assistente costumista	10	8	2	80%	20%
Costumista	10	10	0	100%	0%
Sarta/o	11	10	1	91%	9%
Stylist	3	2	1	67%	33%
TOT	696	258	438	37%	63%

Production guide – Beginners

	TOT	F	M	F%	M%
Elettricisti	1	0	1	0%	100%
Macchinisti	1	0	1	0%	100%
Suono e Musica	14	2	12	14%	86%
Montaggio e Post Produzione	32	9	23	28%	72%
Fotografia	47	18	29	38%	62%
Animazione	7	3	4	43%	57%
Regia	75	33	42	44%	56%
Produzione	47	32	15	68%	32%
Sceneggiatura	29	20	9	69%	31%
Scenografia	25	18	7	72%	28%
Costumi	18	16	2	89%	11%
Amministrazione	1	1	0	100%	0%
Trucco / Acconciature	23	23	0	100%	0%
TOT	320	175	145	55%	45%

Production guide – Beginners 30-35 anni

	TOT	F	M	F%	M%
Animazione	1	0	1	0%	100%
Suono e Musica	4	0	4	0%	100%
Regia	7	1	6	14%	86%
Montaggio e Post Produzione	6	2	4	33%	67%
Scenografia	3	1	2	33%	67%
Fotografia	7	3	4	43%	57%
Produzione	10	5	5	50%	50%
Sceneggiatura	5	3	2	60%	40%
Costumi	5	4	1	80%	20%
Trucco / Acconciature	4	4	0	100%	0%
TOTALE	52	23	29	44%	56%