

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI “FEDERICO II”**

**DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI**



**DOTTORATO DI RICERCA IN  
PSICOLOGIA, PEDAGOGIA, LINGUISTICA E STUDI DI GENERE  
XXXVIII CICLO**

**TESI IN  
PSICOLOGIA DINAMICA**

**Sulla storia e il presente lavorativo di persone LG: una ricerca  
qualitativa psicosociale nell'area metropolitana di Napoli**

**TUTOR**

**Ch.mo Prof. Massimiliano Sommantico**

**CANDIDATA**

**Dott.ssa Marina Lacatena**

**Anno Accademico 2024/2025**

## INDICE

|                          |              |
|--------------------------|--------------|
| <b>INTRODUZIONE.....</b> | <b>pag.1</b> |
|--------------------------|--------------|

### **CAPITOLO 1 – L’esperienza lavorativa e il benessere nella popolazione LG: una *systematic review* nel decennio 2013-2023**

|                                                                                                            |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1. Introduzione.....                                                                                       | pag.9  |
| 2. Metodo.....                                                                                             | pag.10 |
| 2.1. <i>Ricerca nelle banche dati</i> .....                                                                | pag.10 |
| 2.2. <i>Selezione: criteri di inclusione ed esclusione</i> .....                                           | pag.11 |
| 3. Risultati.....                                                                                          | pag.12 |
| 3.1. <i>Caratteristiche della letteratura selezionata</i> .....                                            | pag.12 |
| 3.2. <i>Quadri teorici nell’approccio alle questioni relative al lavoro delle minoranze sessuali</i> ..... | pag.14 |
| 3.3. <i>Variabili individuali che influenzano l’esperienza lavorativa delle persone LG</i> ....            | pag.18 |
| 3.4. <i>Variabili Contestuali che influenzano l’esperienza lavorativa delle persone LG</i> ...             | pag.20 |
| 4. Discussione, limiti e conclusioni.....                                                                  | pag.24 |

### **CAPITOLO 2 – Esplorazione dell’esperienza lavorativa e del benessere delle persone LG nel contesto napoletano: un’analisi psicosociale qualitativa tramite la Free Association Narrative Interview (FANI)**

|                                                            |        |
|------------------------------------------------------------|--------|
| 1. Introduzione.....                                       | pag.27 |
| 2. Raccolta dati.....                                      | pag.29 |
| 2.1. <i>Analisi dei dati</i> .....                         | pag.30 |
| 2.2. <i>Partecipanti e setting</i> .....                   | pag.32 |
| 3. Risultati.....                                          | pag.37 |
| 3.1. <i>Discriminazione e pregiudizio</i> .....            | pag.37 |
| 3.2. <i>Outness e disclosure</i> .....                     | pag.41 |
| 3.3. <i>Eterosessismo, stigma e microaggressioni</i> ..... | pag.44 |
| 3.4. <i>Relazioni orizzontali</i> .....                    | pag.48 |

|                                           |        |
|-------------------------------------------|--------|
| 4. Discussione, limiti e conclusioni..... | pag.51 |
|-------------------------------------------|--------|

### **CAPITOLO 3 – Analisi quali-quantitativa delle interviste relative all’esperienza lavorativa e al benessere delle persone LG nel contesto napoletano**

|                                           |        |
|-------------------------------------------|--------|
| 1. Introduzione.....                      | pag.59 |
| 2. Metodo.....                            | pag.59 |
| 2.1. <i>Partecipanti</i> .....            | pag.59 |
| 2.2. <i>Analisi dei dati</i> .....        | pag.60 |
| 3. Risultati.....                         | pag.61 |
| 4. Discussione, limiti e conclusioni..... | pag.67 |

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| <b>CONCLUSIONI</b> ..... | pag.73 |
|--------------------------|--------|

|                           |        |
|---------------------------|--------|
| <b>BIBLIOGRAFIA</b> ..... | pag.79 |
|---------------------------|--------|

|                        |         |
|------------------------|---------|
| <b>APPENDICE</b> ..... | pag.112 |
|------------------------|---------|

|              |         |
|--------------|---------|
| Tabelle..... | pag.114 |
|--------------|---------|

|                 |         |
|-----------------|---------|
| Interviste..... | pag.120 |
|-----------------|---------|

*A Valerio,  
all'alleanza.*

*“Felice chi è diverso  
essendo egli diverso.  
Ma guai a chi è diverso  
essendo egli comune.”*

Sandro Penna (Da *Appunti*, Edizioni della Meridiana, 1951)

## INTRODUZIONE

Negli ultimi vent'anni si è assistito ad un significativo aumento della visibilità della comunità LGBTQIA+. Ciò si è riflesso nell'attenzione di molti ricercatori, tra i quali coloro che hanno incentrato la loro attenzione su questioni specificamente relative alla vita lavorativa ed alla partecipazione organizzativa di lavoratori LGBTQIA+, come quelle legate al persistere ed all'esacerbarsi di atteggiamenti e comportamenti discriminatori, palesi e/o nascosti. (Drydakis, 2021; Sears et al., 2021), nonché a risultati lavorativi, quali reddito, ore lavorate, disoccupazione o lavoro precario (Gould et al., 2024; Kinitz et al., 2024).

La discriminazione nei confronti delle persone LGBTQIA+ sul posto di lavoro rappresenta una violazione diretta dell'articolo 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948 (United Nations, 1948), che afferma il diritto universale al lavoro, a condizioni di lavoro eque e favorevoli, alla protezione contro la disoccupazione e alla parità di retribuzione. Tuttavia, forme esplicite, sottili e più o meno latenti di discriminazione e stigmatizzazione nei confronti delle persone LGBTQIA+ continuano ad esistere nei contesti lavorativi (Moretti, 2023).

Il rapporto Deloitte Global 2023 LGBTQIA+ Inclusion @ Work (2023) ha riportato i risultati di un'indagine che ha coinvolto 5.474 lavoratori LGBTQIA+ in vari settori in 13 paesi (Australi, Brasile, Canada, Cina, Francia, India, Giappone, Messico, Paesi Bassi, Polonia, Sudafrica, Regno Unito e Stati Uniti). Il rapporto ha cercato di fornire informazioni sulle esperienze delle persone LGBTQIA+ sul posto di lavoro, comprese le misure adottate dai datori di lavoro per promuovere l'inclusione della comunità LGBTQIA+ ed il relativo impatto, insieme al livello di comfort delle persone LGBTQIA+ nel rivelare la propria identità sessuale e le proprie esperienze di comportamenti non inclusivi da parte di altri sul posto di lavoro. I risultati hanno indicato che, sebbene i dipendenti LGBTQIA+ percepiscano l'impatto positivo delle politiche per l'inclusione, solo il 35% degli intervistati ha riferito che i propri datori di lavoro intraprendono azioni significative. Inoltre, sebbene la maggior parte degli intervistati (60%) abbia valutato molto positivamente il fatto di poter dichiarare apertamente la propria identità sessuale sul posto di lavoro, meno della metà (43%) si è sentita a proprio agio nel parlare del proprio orientamento sessuale con i colleghi, soprattutto a causa del timore persistente di essere discriminati o molestati (32%) o la preoccupazione che

dichiararsi sul posto di lavoro potesse influire sulle loro prospettive di carriera (26%), con il 14% degli intervistati che ha dichiarato di non sentirsi a proprio agio nel rivelare il proprio orientamento sessuale a nessuno sul posto di lavoro. Inoltre, il 61% di coloro che si sono dichiarati ad almeno una persona sul posto di lavoro ha affermato che l'alleanza sul posto di lavoro è stata d'aiuto in questo senso, mentre solo il 37% ha affermato di sentirsi a proprio agio nel dichiararsi al proprio responsabile diretto. Infine, il 42% degli intervistati ha riferito di aver subito comportamenti non inclusivi sul posto di lavoro, come commenti indesiderati o battute a sfondo sessuale (39%).

Per quanto riguarda l'Italia, nel 2022 l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) e l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale (UNAR) hanno pubblicato i risultati di un'indagine che ha coinvolto circa ventunomila persone LGBTQIA+ con l'obiettivo di esplorare la discriminazione nei contesti lavorativi (ISTAT, 2022). L'indagine ha rilevato che circa un intervistato su cinque ha subito un clima ostile o aggressioni sul posto di lavoro. Più specificamente, il 26% di coloro che erano occupati o precedentemente occupati ha riferito che essere gay/lesbica o bisessuale costituiva uno svantaggio nella vita lavorativa, ad esempio per lo sviluppo/avanzamento professionale ed in relazione al reddito. Inoltre, oltre il 40% degli intervistati ha rivelato che, nel luogo di lavoro attuale o più recente, aveva adottato strategie volte a nascondere il proprio orientamento sessuale evitando di parlare della propria vita privata o di trascorrere del tempo con i colleghi al di fuori del lavoro. Circa sei intervistati su dieci hanno anche riferito di aver subito forme di microaggressioni sul posto di lavoro legate all'orientamento sessuale e il 34,5% almeno un episodio di discriminazione sul lavoro. Le esperienze negative delle persone LGBTQIA+ sul posto di lavoro derivano non solo dallo stigma, ma anche dalla mancanza di una legislazione specifica che garantisca protezione dalla discriminazione e dalle molestie. Sebbene il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione sia chiaramente sancito dal capitolo 3 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (UE) (FRA, 2012), le leggi e le politiche della sezione europea dell'ILGA (ILGA-Europe, 2020) mostrano che permangono ancora ampie disparità territoriali, soprattutto in relazione ai diritti umani della comunità LGBTQIA+. L'Italia ha ottenuto un punteggio di 25 su una scala da 0 a 100 in materia di legislazione sull'uguaglianza ed è uno dei pochi paesi dell'Unione Europea a non avere un programma per l'uguaglianza sulle questioni relative ai diritti LGBTQIA+. Inoltre, in Italia, la discriminazione basata sull'orientamento sessuale nei

contesti lavorativi è vietata solo dall'attuazione di una direttiva dell'UE – Decreto Legislativo 9 luglio 2003 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Non esistono, dunque, altre leggi nazionali che estendano il divieto di discriminazione ad altri settori. Infatti, l'unica legge specifica che garantisce i diritti LGBTQIA+, approvata nel 2026 (n.76 del 20 maggio), riguarda la possibilità di unioni civili per coppie dello stesso sesso. Successivamente, nel 2018, il deputato Alessandro Zan ha promosso una nuova legge intitolata “Misure per prevenire e combattere le discriminazione e la violenza basate sul sesso, il genere, l'orientamento sessuale, l'identità di genere e la disabilità”. Tuttavia, questa proposta di legge, volta a proteggere le persone LGBTQIA+ dalla discriminazione, nonché dai crimini e dai discorsi di odio in vari contesti, come quello lavorativo, è stata respinta dal senato nel 2021. Inoltre, l'attuale governo di coalizione di destra ha definito i diritti civili LGBTQIA+ “problematici e una minaccia ai valori tradizionali” (Rosati et al., 2025). In tal modo, ha rafforzato e sostenuto un “programma incentrato sulla lotta alla cosiddetta ‘ideologia del gender’ [...] utilizzata in modo strategico ed errato per attaccare sia gli studi di genere che le rivendicazioni della comunità LGBTQIA+” (id.) e, collegato a ciò, i valori ultracattolici sostenuti dai partiti politici (Ozzano, 2021).

Questa situazione rende il contesto italiano molto specifico rispetto alla questione della discriminazione sul lavoro basata sull'orientamento sessuale. Infatti, un recente studio sulla legislazione globale contro la discriminazione sul posto di lavoro nei confronti delle persone LGBTQIA+ (Weistroffer et al., 2025) riconosce che, a differenza dell'Italia, 71 paesi hanno esplicitamente “vietato almeno alcune forme di discriminazione sul posto di lavoro basate sull'orientamento sessuale, 41 paesi lo hanno fatto sulla base dell'identità di genere, 18 sulla base dell'espressione di genere e 14 sulla base delle caratteristiche sessuali”.

A partire, dunque, da questi dati prende avvio questo lavoro di ricerca, la cui parte qualitativa è stata svolta all'interno della cornice dell'area metropolitana di Napoli. Se, come i dati suggeriscono, il contesto italiano si caratterizza ancora per ambivalenze religiose e politiche che sostengono più o meno implicitamente visioni eteronormative (Scandurra et al., 2021), anche il sud Italia ha percorso una storia connotata da radicati stereotipi di genere, in cui l'interpretazione di ruoli convenzionali, unita alle culture mafiose, ha legittimato la violenza



di genere e l'instaurarsi di gerarchie di dominio maschile (Mannarini et al., 2019; Garofalo, 2024) ed, aggiungerei, di dominio eteronormativo ed eterosessista.

Il tentativo, dunque, è stato quello di impostare un lavoro che, partendo dallo “stato dell’arte” delle ricerche sulla condizione lavorativa delle persone LG nel mondo, potesse aprire uno spaccato, peraltro inedito, sulle peculiarità dell’esperienza lavorativa delle persone LG nel complesso territorio dell’area metropolitana di Napoli.

Questo lavoro è stato, pertanto, svolto in tre successivi step: 1) una *systematic review* della letteratura internazionale, che ha raccolto articoli provenienti da tutti i continenti, svolta secondo il protocollo PRISMA (Moher et al., 2009); 2) 24 interviste ad orientamento psicoanalitico, condotte nell’area metropolitana di Napoli, svolte con il metodo della Free Association Narrative Interview (Hollway & Jefferson, 2013); 3) un’analisi quali-quantitativa dei testi delle interviste attraverso il software T-Lab (Lancia, 2004). Ad ognuno di questi lavori corrisponderà una sezione che seguirà, essendo, chiaramente, conseguenti non solo cronologicamente, ma anche concettualmente.

Nella letteratura internazionale sull’argomento (Colgan & Rumens, 2015; Di Marco et al., 2021; Gates & Viggiani, 2014; Köllen , 2014; Lacatena et al., 2024; McFadden, 2015; Murphy et al., 2021; Webster et al., 2018), i modelli teorici più utilizzati per comprendere le esperienze lavorative delle persone LG includono: la teoria dello stress delle minoranze (H, 2003a; Velez et al., 2013; Holman, 2018); la teoria dello stigma (Clair et al., 2005; Goffman, 1963; Ragins, 2008); la teoria dell’identità sociale (Soini & Eräranta, 2023; Stenger & Roulet, 2018; Tajfel & Turner, 1979); la teoria queer ed il paradigma foucaultiano (Butler, 19990; Foucault, 1976); il paradigma intersezionale (Crenshaw, 1997; Dhanani et al., 2024; Köllen, 2015). Questi modelli evidenziano l’interazione tra fattori contestuali (ad esempio, politiche e pratiche, clima organizzativo e relazioni sociali di sostegno) (Fletcher & Everly, 2021; Gates et al., 2019; Holman et al. 2019) e fattori individuali (ad esempio, outness, discriminazione percepita, atteggiamenti legati al lavoro e stress psicologico) (Hur, 2020; Jin & Park, 2016; Moya & Moya-Garófano, 2020; Owens et al., 2022; Sadharwal et al., 2019; Senreich et al., 2020; Thuillier et al., 2022) nel determinare le esperienze specifiche delle persone LG sul posto di lavoro. Nessuno di questi modelli ricorrenti nella letteratura internazionale ha, però, costituito singolarmente la direzione epistemologica di questo lavoro, e la spiegazione di ciò partirà da un excursus di queste teorie per entrare nel merito del dibattito epistemologico.

La teoria del *minority stress* è stata sviluppata principalmente da Ilan H. Meyer (2003a; 2003b) per spiegare come le persone appartenenti a minoranze sociali, in particolare le minoranze sessuali e di genere, sperimentino livelli elevati di stress legati alla loro condizione sociale. Questa teoria si basa sull'idea che le minoranze affrontano stress specifici derivanti dalla loro posizione sociale marginalizzata, che si aggiungono agli stress universali condivisi da tutta la popolazione. Il *minority stress* si compone di diversi fattori, quali ad esempio stressors distali e prossimali che contribuiscono al rischio di contrarre problematiche legate alla salute mentale, come ansia e depressione (Meyer, 2003a; Meyer, 2003b; Pachankis et al., 2021). È possibile, pertanto, affermare che la teoria del *minority stress* è rappresentata da un'intersezione tra la psicologia sociale (identità, pregiudizi), la sociologia (disuguaglianze), la salute pubblica (disparità sanitarie e determinanti sociali) e la clinica in senso ampio (coping e salute mentale).

La teoria dello stigma (Goffman, 1963) condivide in una certa forma la cornice di fondo degli studi sul *minority stress* appena descritti, rappresentando in qualche modo anch'essa una forma di incontro tra la sociologia pura, i suoi costrutti, ed i correlati di questi sulla salute individuale. Nel suo libro *Stigma. Note sulla gestione dell'identità degradata* del 1963, Goffman sviluppa questa teoria concentrandosi su come le persone con caratteristiche considerate “devianti” vengano socialmente etichettate, e su come questa etichetta influisca sulla strutturazione della loro identità e sulle loro interazioni sociali. Si definisce “stigma”, infatti, dalla Treccani (Appendice L-Z, 2000): dal latino “marchio, macchia, punto” propriam. “puntura”, der. dal greco στίζω “pungere, marcare” [...] nell'uso letterale, con significato vicino a quello etimologico “marchio, impronta, carattere distintivo [...]” ... in psicologia sociale, attribuzione di qualità negative ad una persona o ad un gruppo di persone, soprattutto rivolta alla loro condizione sociale e reputazione: un individuo, un gruppo colpito da stigma psico-fisica, razziali, etnici, religiosi”. Nel libro del '63 sopra già citato, Goffman compone un efficace ritratto dello stigma, scrivendo: “*Lo stigma è un processo attraverso il quale la reazione degli altri degrada la normale identità*” (Goffman, 1963, p.3). Vediamo come il concetto di *spoiled identity*, di un'identità “degradata” da un marchio apposto da altri, sia centrale in questa teorizzazione e nella comprensione del processo di interiorizzazione dello stigma, con tutti i correlati sulla salute dei soggetti (Goffman, 1963; Link & Phelan, 2001).

La teoria dell'identità sociale (Tajfel & Turner, 1979) è precedente ai modelli appena descritti, ed in parte ne condivide forse le intenzioni, ovvero lo sforzo di comprendere i meccanismi alla base della stereotipizzazione, dei pregiudizi tra gruppi diversi, ma affonda, a differenza dei due precedenti modelli, maggiormente nei costrutti di motivazione ed autostima per spiegare come gli individui cerchino di mantenerle e/o migliorarle attraverso l'appartenenza a gruppi sociali. La motivazione all'autostima, la motivazione a vedere sé stessi ed i propri gruppi in modo positivo; la categorizzazione della realtà come strumento che semplifica e può condurre, al contempo, a stereotipi e pregiudizi; l'identificazione dell'individuo con il gruppo per rafforzare la propria autostima; il confronto tra il proprio gruppo e gli altri per migliorare la propria immagine sociale. Sono questi i principali assunti teorici della teoria dell'identità sociale (Hogg & Abrams, 1988; Tajfel & Turner, 1979; Tajfel & Turner, 1986), a cui non può che sfuggire, per struttura, la complessità della narrazione soggettiva, della soggettività intesa come unicum, e per questo non misurabile e ripetibile.

La teoria queer, invece, nasce come movimento critico ed accademico con al centro l'intento di mettere in discussione le norme sociali, culturali che definiscono e regolano le identità di genere e l'orientamento sessuale (Butler, 1990). In questo senso, questa concettualizzazione ha incontrato il supporto epistemologico delle teorie di Michel Foucault, in particolar modo nelle riflessioni su come il potere e la storicità delle norme si esercitino attraverso discorsi e pratiche, anche a livello delle istituzioni, contribuendo a definire ciò che è considerato normale o deviante (Foucault, 1978) ed esercitando un controllo sui corpi ed i desideri dei soggetti (Foucault, 1984). Dall'unione, dunque, di questi due modelli nasce un vero e proprio statuto epistemologico per i *gender studies*, che si interessa di come le norme di genere e sessuali siano costruzioni sociali e di come, all'inverso, possano essere decostruite e sovvertite (Warner, 1993). Entrambi gli approcci sottolineano l'importanza di analizzare i discorsi e le pratiche di potere che tendono a normalizzare le identità, promuovendo una visione critica delle categorie tradizionali.

Infine, forse il più recente erede dei modelli appena illustrati, il paradigma dell'intersezionalità, il quale analizza come le diverse identità sociali di un individuo (come ad esempio genere, razza, classe sociale, orientamento sessuale, disabilità) si intreccino e si influenzino reciprocamente, creando esperienze di discriminazione o privilegio uniche e complesse. Più che considerare le oppressioni come separate e indipendenti, l'intersezionalità

evidenzia come queste si sovrappongano e producano effetti specifici (Crenshaw, 1997; Dhanani et al., 2024; Köllen, 2015). Il paradigma intersezionale si inserisce in una lunga evoluzione del pensiero critico sui diritti civili, i movimenti femministi e le teorie antirazziste, ed è stata volta a contrastare un certo movimento scienziista che tendeva a trattare le oppressioni sociali in modo isolato (Crenshaw, 1997; Hancock, 2016). In particolare, Hancock (2016) evidenzia, in sintesi, che l'intersezionalità non è solo un concetto teorico, ma anche uno strumento pratico per analizzare le oppressioni multiple nella società contemporanea, nonostante la sua complessità possa rendere difficile la sua applicazione pratica. La sua storia mostra come questo paradigma sia nato dall'esperienza attivistica e si sia evoluto in una teoria critica multidisciplinare.

Questi framework teorici emersi dal lavoro di *systematic review* della letteratura, che nel secondo capitolo verrà dettagliato nei suoi altri risultati, hanno fatto da cornice epistemologica all'interno della quale si è situata la riflessione sul prosieguo della ricerca. Ne è emersa la necessità di un modello che tenesse dentro una dialettica tra fattori sistemici e individuali, consentendo, però, di dispiegare al contempo un'analisi che prendesse in considerazione aspetti prettamente soggettivi. In quest'ottica, la parte centrale del lavoro, approfondita nel secondo capitolo, si situa nel framework teorico degli studi psicosociali. Questo paradigma nasce nel Regno Unito a cavallo tra gli anni '80 e '90 come un'esigenza all'interno del dibattito accademico che poneva la riflessione psicoanalitica in opposizione a quella psicologica, ritenuta più "oggettiva". La possibilità che si intendeva aprire era quella di esplorare la psicotica della cultura e della società "riconoscendo l'importanza delle fantasie e dei desideri che plasmano l'impegno culturale, politico ed affettivo con gli oggetti in particolari ambienti e momenti storici" (Yates, 2018, p. 133), seguendo in una nuova chiave ciò che, già nel pensiero freudiano, costituiva un mezzo per esplorare non solo i fenomeni inconsci, ma anche la soggettivazione in contesti politici in senso lato.

Questi studi nascono dunque nel tentativo di esaminare le soggettività di genere nel loro rapporto con la cultura, la classe, la "razza" e la differenza, e discende dalle spinte del movimento femminista ed antirazzista (Mitchell & Rose, 1985). In quest'ottica, gli studi psicosociali hanno riconferito a livello accademico alla psicoanalisi "la sua potenza di strumento concettuale e metodologico" (Frosh & Saville Young, 2017, p. 59) in cui i concetti e le procedure psichici e sociali possono essere messi a disposizione della ricerca. L'approccio

psicosociale è divenuto, dunque, un ambito a sé stante e non solo una declinazione dell'interesse per la sociologia da parte della psicoanalisi, e viceversa (Rustin, 2014). L'uso dei metodi di intervista con libere associazioni, come quello della Free Association Narrative Interview (Hollway & Jefferson, 2013) utilizzato per questo lavoro, rappresentano la volontà di considerare le comunicazioni inconsce, le dinamiche psichiche e le difese come parte dell'ambiente della ricerca (Clarke & Hoggett, 2009), nel tentativo di ridurre quella separazione oggettiva tra osservatore ed osservato e ponendo la soggettività del ricercatore, il suo coinvolgimento psichico-emotivo e la sua riflessività, come cardine della ricerca e dall'analisi delle narrazioni raccolte tramite intervista (Hollway & Jefferson, 2013).

Nel proseguire della ricerca si è deciso, al termine dell'analisi delle interviste tramite il metodo FANI (Hollway & Jefferson, 2013), di introdurre come ultimo step un'analisi testuale del corpus di interviste effettuata con il software T-Lab (Textual Analysis Laboratory – Lancia, 2004). Ciò per ampliare e andare ancora più a fondo nell'analisi discorsiva, analizzandola sempre alla luce della cornice psicosociale del corpus raccolto.

A conclusione di questa parte introduttiva del lavoro, è importante evidenziare quali siano le domande fondative della ricerca, che verranno poi riprese in tutto il testo che seguirà. Anzitutto, la volontà di comprendere, senza limiti di luogo, da cosa sia connotata l'esperienza lavorativa delle persone LG, se siano presenti in maniera massiccia vissuti negativi come la discriminazione, le *micro-aggressions* e l'interiorizzazione dello stigma e quali siano le altre variabili che intervengono nel modificare queste esperienze; la comprensione, dunque, quanto più estesa possibile e a partire dall'analisi della letteratura nazionale e internazionale sul tema. La seconda domanda importante è quella che porta a trasporre questa indagine nel territorio dell'area metropolitana di Napoli, con tutta la complessità del dato culturale di fondo ed il desiderio di comprendere se ed in che modo, in tale spazio, le variabili emerse dall'analisi della letteratura nazionale ed internazionale, interagiscano con la soggettività dei partecipanti, attraverso uno studio qualitativo, psicoanaliticamente informato, attraverso il metodo della Free Association Narrative Interview (FANIM; Hollway & Jefferson, 2013). Infine, completare l'analisi attraverso uno studio quali-quantitativo, condotto attraverso un software di analisi linguistica (T-Lab; Lancia, 2004), al fine di rendere ancora più accurata la lettura dei testi raccolti.

## CAPITOLO 1

### **L'esperienza lavorativa e il benessere nella popolazione LG:**

#### ***una systematic review nel decennio 2013-2023***

### **1. Introduzione**

Come già introdotto, nonostante una maggiore promozione delle pari opportunità nei contesti lavorativi, persiste ancora oggi una discriminazione dei lavoratori gay e delle lavoratrici lesbiche.

La discriminazione nei confronti delle persone LGBTQIA+ sul posto di lavoro è, come affermato da Anastas (1998), “una forma di violenza che nega loro la piena partecipazione alle attività e alle istituzioni sociali ed economiche essenziali, perpetua l'ingiustizia economica e riduce le loro opportunità di realizzare il proprio potenziale umano” (p. 84). Si tratta, lo si ribadisce anche in questa sezione del lavoro, di una violazione diretta dell'articolo 23 della Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite del 1948 (United Nation, 1948) sul diritto universale al lavoro, alla libera scelta dell'occupazione, a condizioni di lavoro eque e favorevoli, alla protezione contro la disoccupazione e alla parità di retribuzione per lo stesso lavoro (Moretti, 2023).

Per quanto uno squilibrio tra domande e risorse (Demerouti et al., 2001) possa riguardare qualsiasi categoria di lavoratori/lavoratrici, è possibile altresì ritenere che le esperienze lavorative delle persone LG richiedano un'attenzione particolare da parte della ricerca, anche in considerazione del rischio a cui sono esposte in termini di ulteriori fonti specifiche di stress e di discriminazione. Sappiamo, infatti, che “i fattori di stress legati alle minoranze hanno un effetto negativo unico sulla salute e sul benessere che non può essere ridotto allo stress in generale” (Bartos et al., 2021, p. 80).

È per queste ragioni, e per quelle precedentemente esposte, che questo primo studio ha mirato ad esaminare sistematicamente le ricerche che indagano le peculiarità dell'esperienza lavorativa delle persone LG, considerando in particolare i quadri teorici nell'approccio alle questioni lavorative delle minoranze sessuali, nonché le variabili individuali e contestuali che influenzano l'esperienza lavorativa e l'impatto che possono avere sulla salute e sul benessere.

## 2. Metodo

### 2.1 Ricerca nelle banche dati

La presente *systematic review* è stata condotta tra marzo 2023 e giugno 2023, seguendo le linee guida Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta – Analyses (PRISMA) (Moher et al., 2009) (vedi la Tabella 1 in Appendice). Le principali fasi previste dal metodo PRISMA sono: 1) stabilire gli obiettivi ed i limiti della *review* (domanda di ricerca); 2) utilizzo di database e fonti multiple per identificare tutti gli studi pertinenti; 3) screening degli studi secondo i criteri stabiliti; 4) estrazione sistematica dei dati rilevanti da ogni studio; 5) valutazione della qualità degli studi inclusi; 6) sintesi dei risultati (in questo caso qualitativa). Attraverso questi passaggi, il metodo PRISMA assicura che tutte le fasi siano replicabili e che vi sia una completezza nella comunicazione dei dati raccolti da una *systematic review*. Inoltre, in quanto analisi di studi preesistenti, il Comitato Etico della Ricerca Psicologica del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli Studi di Napoli Federico II ha ritenuto che non fosse necessaria l'approvazione etica. Lo studio è stato registrato sulla piattaforma open Science Framework (OSF). (<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/5DH92>).

È stata condotta per questo lavoro una ricerca su quattro banche dati elettroniche e un motore di ricerca accademico tra il 1° gennaio 2013 e il 1° marzo 2023, ovvero EBSCOHost (PsycInfo, Psychology and Behavioral Sciences Collection), PsycArticles, EMBASE, Scopus e Web of Science, in cui non sono state applicate restrizioni linguistiche. Nella ricerca [Abstract] sono state utilizzate le seguenti parole chiave: (lgb\* OR gay\* OR lesbian\* OR homosexual\* OR sexual minorit\*) AND (employee\* OR personnel OR worker\* OR staff) AND (workplace OR work OR job OR occupation OR employment OR career).

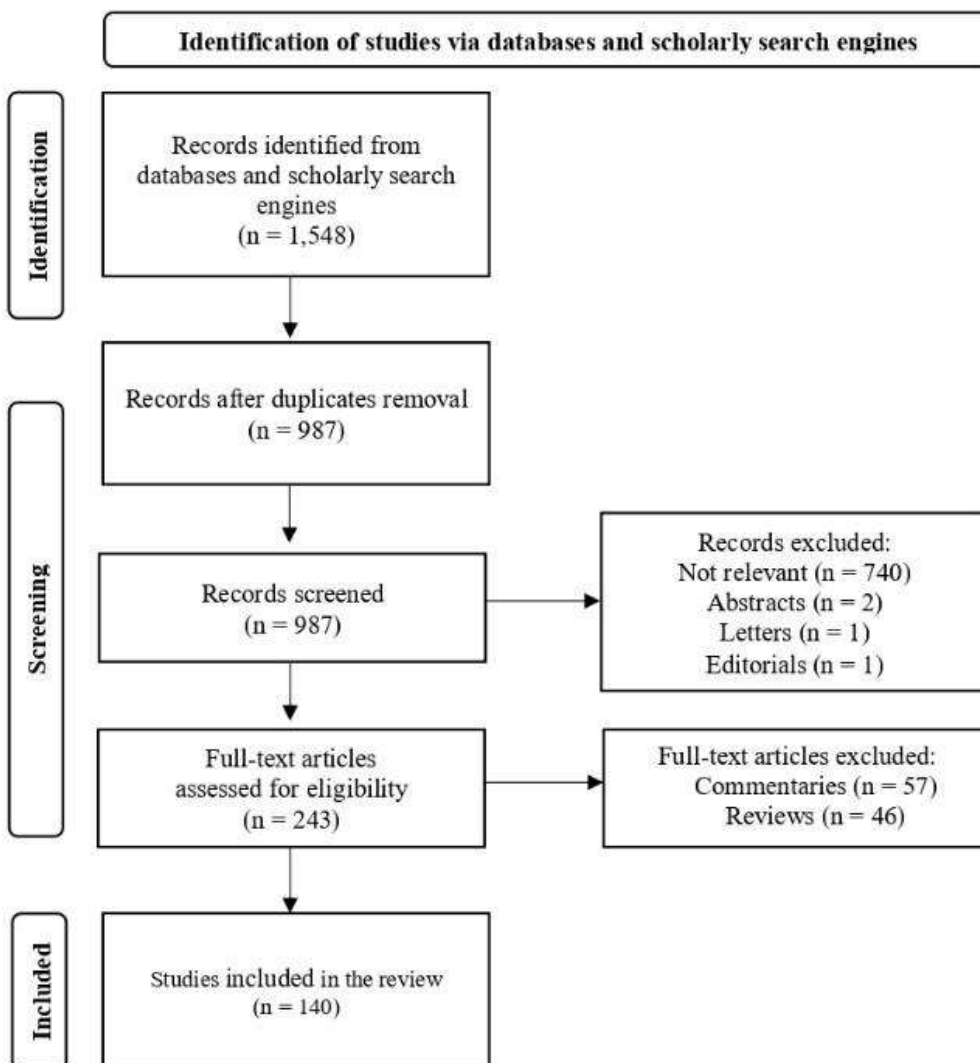
Gli elenchi di riferimento degli studi identificati sono stati consultati per individuare articoli pertinenti e garantire che tutte le pubblicazioni correlate fossero incluse nell'analisi. Le versioni integrali dei lavori emersi dalla letteratura sono state esaminate e analizzate per valutarne la qualità metodologica. Tre membri del gruppo di ricerca hanno svolto i processi in modo indipendente e le divergenze sono state risolte mediante discussione e consenso con un quarto membro del gruppo di ricerca.

## 2.2 Selezione: criteri di inclusione ed esclusione

Sono stati esaminati tutti gli studi osservazionali che analizzavano l'esperienza dei lavoratori LG ed i criteri di inclusione specifici sono stati i seguenti: a) data di pubblicazione compresa tra il 1° gennaio 2013 ed il 1° marzo 2023; b) articoli di ricerca originali pubblicati in tutte le lingue; c) studi che riportano dati qualitativi e/o quantitativi.

I criteri, invece, di esclusione specifici sono stati: a) Abstract; b) Lettere; c) Editoriali; d) Commenti (vedi Figura 1).

**Figura 1. Diagramma di flusso PRISMA del processo di identificazione e selezione degli studi**





È stata, inoltre, condotta una valutazione della qualità di tutti gli articoli che soddisfacevano i criteri di inclusione. Per assegnare il punteggio di qualità è stato utilizzato il Mixed – Methods Appraisal Tool (MMAT) versione 2018 (Hong et al., 2018). Il MMAT è uno strumento di valutazione critica ampiamente utilizzato nelle *systematic review* di studi misti, poiché consente di valutare la qualità metodologica delle principali categorie di studi, ovvero la ricerca qualitativa, gli studi randomizzati controllati, gli studi non randomizzati, gli studi descrittivi e gli studi con metodi misti. Tre revisori (Marina Lacatena, Ferdinando Ramaglia e Federica Vallone) sono stati inizialmente coinvolti nel processo di valutazione ed hanno assegnato in modo indipendente il punteggio di qualità a ciascun articolo in base alla categoria di disegno dello studio (cinque criteri specifici di metodologia per ciascuna categoria; punteggio 0-2; intervallo: 0-10). Eventuali discrepanze o disaccordi sono stati risolti mediante discussioni supervisionate da Massimiliano Sommantico e con il coinvolgimento dei tre revisori iniziali. Gli studi che hanno riportato un punteggio  $\geq 5$  sono stati inclusi nell'analisi finale. L'estrazione e la sintesi dei dati sono state effettuate in modo narrativo, tenendo conto degli obiettivi fissati ai fini del presente studio di revisione, ovvero: 1) identificare i quadri teorici utilizzati nell'approccio alle questioni relative al lavoro delle persone LG e 2) identificare le principali variabili individuali e contestuali che influenzano l'esperienza lavorativa delle persone LG.

### **3. Risultati**

#### **3.1 Caratteristiche della letteratura selezionata**

La ricerca sui database prima menzionati ha portato all'individuazione di 1548 documenti di cui 987, rimanenti dopo l'eliminazione di duplicati, sono stati sottoposti ad un'analisi più approfondita. Di questi 987, 744 sono stati esclusi (in quanto non pertinenti, abstract, lettere ed editoriali). Sono stati, pertanto, valutati per l'ammissibilità un totale di 243 articoli potenziali. Di questi 243, 102 sono stati esclusi (commenti e recensioni). Centoquaranta sono, pertanto, gli articoli giudicati pertinenti che hanno contribuito a questo lavoro di analisi sistematica della letteratura (vedi la Tabella 1 in Appendice). Tutti gli articoli, come sopra già esposto, sono stati valutati come aventi raggiunto un punteggio di qualità  $\geq 5$  nella MMAT (Hong et al., 2018).

I 140 studi compresi nel lavoro finale hanno coinvolto oltre 14.116.688 milioni di partecipanti. Solo uno studio (0,71%) (Orzechowicz, 2016) non specifica la dimensione del campione. Rispetto al numero totale dei partecipanti, 344.974 si sono identificati come omosessuali. Inoltre, 34 studi (24,29%) (Achylurdyeva et al., 2023; Orzechowicz, 2016; Blanck et al., 2020; Bonaventura & Biondo, 2016; Cech & Rothwell, 2020; Cech & Waidzunas, 2022; Connell & Yates, 2021; Einarsdóttir et al., 2016; Federman & Rishel, 2017; Gates et al., 2019; Green et al., 2021; Jin & Park, 2016; Jones & Williams, 2015; Katz-Wise et al., 2022; Kerrigan & O'Brien, 2020; Klare et al., 2021; Lewis & Emidy, 2022; Lim et al., 2018; McNamara et al., 2021; Mills & Owens, 2023; Mishel, 2020; Owens et al., 2022; Perales, 2022; Priola et al., 2014; Priola et al., 2018; Roscigno, 2019; Sabharwal et al., 2019; Senreich et al., 2020; Smith & McCarthy, 2017; Soini & Eräranta, 2023; Stavrou & Solea, 2021; Thuillier et al., 2022; Weng et al., 2023; Wessel, 2017) hanno utilizzato acronimi composti (LGB, LGBT, minoranza sessuale, etc.) per denominare le loro popolazione di appartenenza, il che non ha consentito una stima precisa del sottocampione omosessuale. Considerando il disegno dello studio, solo 9 studi (6,4%) (Austin & Probst, 2021; Fletcher & Everly, 2021; Gardner & Prasad, 2022; King et al., 2017; Miao & Chan, 2021; Mitchell & Ozminkowski, 2017; Mohr et al., 2019; Nixon, 2022; Smith et al., 2020) erano longitudinali, mentre la maggior parte utilizzava un disegno di ricerca osservazionale/trasversale. Solo 17 studi (12,1%) (Aldén et al., 2020; Austin & Probst, 2021; Bryson, 2017; Cech et al., 2020; Clark et al., 2022; del Río & Alonso-Villar, 2019; Hur, 2020; Jepsen & Jepsen, 2017; Jin & Park, 2016; Kattari et al., 2016; Kuyper, 2015; Laurent & Mihoubi, 2017; Martell, 2018; Roscigno, 2019; Sabharwal et al., 2019; Stavrou & Solea, 2021; Tilcsik et al., 2015) sono stati condotti con campioni rappresentativi, mentre la maggior parte è stata condotta con campioni di convenienza, mirati o basati su teorie. Inoltre, solo 11 studi (7,9%) (Capell et al., 2018; Corlett et al., 2021; Gacilo et al., 2018; Johnson et al., 2021; Kim et al., 2019; Lewis & Mills, 2016; Mizzi, 2013; Rengers et al., 2019; Trau, 2015; Tshisa & van der Walt, 2021; Tshisa & van der Walt, 2022) hanno confrontato popolazioni di paesi diversi.

Infine, le descrizioni dei campioni variano in modo significativo tra gli studi. Infatti, solo in 36 studi (25,71%) (Baker & Lucas, 2017; Barnard et al., 2022; Beatriz & Pereira, 2023; Chen et al., 2020; Compton & Dougherty, 2017; Dhanani et al., 2024; Donaghy & Perales, 2022; Fletcher & Everly, 2021; Gacilo et al., 2018; Gardner & Prasad, 2022; Gates, 2014; Hastings

et al., 2021; Hatton & Monro, 2019; Johnson et al., 2021; Kattari et al., 2016; Kim et al., 2019; Lee et al., 2019; Lent et al., 2021; Markovic et al., 2022; McFadden & Crowley-Henry, 2018; Mizzi, 2022; Nowack & Donahue, 2020; Papadaki & Giannou, 2021; Papadaki et al., 2021; Resnick & Galupo, 2019; Rivero-Díaz et al., 2021; Singh et al., 2020; Smith et al., 2020; Soini & Eräranta, 2023; Spendler et al., 2023; Tatum, 2018; Tshisa & van der Walt, 2021; Tshisa & van der Walt, 2022; Ueno et al., 2020; Viehl et al., 2017) è specificata la popolazione in termini sia di orientamento sessuale che di identità di genere (vedi la sezione relativa ai limiti della ricerca).

### **3.2 Quadri teorici nell'approccio alle questioni relative al lavoro delle minoranze sessuali**

I quadri teorici più rappresentativi nell'approccio alle questioni relative al lavoro delle minoranze sessuali, tutti già ripercorsi nell'introduzione a questo lavoro, sono i seguenti: a) la teoria del *minority stress* (Meyer, 2003a; Meyer, 2003b) (16,4%, 21 su 140 studi) (Beatriz & Pereira, 2023; Cech & Rothwell, 2020; Chen et al., 2020; Day et al., 2022; Donaghy & Perales, 2022; Holman, 2019; Holman et al., 2022; Jiang et al., 2019; Jones et al., 2022; Köllen, 2015; Laurent & Mihoubi, 2017; Miner & Costa, 2018; Moya & Moya-Garófano, 2020; Owens et al., 2022; Perales, 2022; Rivero-Díaz et al., 2021; Sawyer et al., 2017; Senreich et al., 2020; Tshisa & van der Walt, 2021; Velez et al., 2013; Wang et al., 2022), ampiamente utilizzata da decenni, consente di comprendere l'esperienza multidimensionale, unica e complessa delle persone LG nei contesti lavorativi attraverso l'analisi di specifici fattori di stress prossimali e distali che alterano le esperienze reali e percepite; b) le teorie del pregiudizio e dello stigma sessuale (Goffman, 1963; Herek, 2007) (11,4%, 16 studi su 140) (Gates & Mitchell, 2013; Goetz & Blanz, 2020; Green et al., 2021; Jin & Park, 2016; Köllen, 2015; Machado & Costa, 2022; Mennicke et al., 2018; Ortega, 2020; Sawyer et al., 2017; Stenger & Roulet, 2018; Tilcsik et al., 2015; Trau, 2015, Gates, 2014; Ueno et al., 2020; Williamson et al., 2017) si concentrano sulla comprensione del giudizio negativo della società nei confronti di tutto ciò che sfugge all'eteronormatività dominante, sull'ideologia culturale che perpetua lo stigma sessuale e sui comportamenti negativi contro la comunità LGBTQ+ con tutti i possibili *outcome* negativi sulla salute psicofisica; c) la teoria queer e il paradigma

foucaultiano (Ahmed, 2006; Foucault, 1976) (10%, 14 studi su 140) (Bernard et al., 2022; Collins & Rocco, 2018; Fahie, 2016; Ferfolja & Stavrou, 2015; Jin & Park, 2016; Kerrigan & O'Brien, 2020; Miao & Chan, 2021; Mizzi, 2022; O'Brien & Kerrigan, 2020; Priola et al., 2014; Priola et al., 2018; Tshisa & van der Walt, 2021; Van Laer, 2018), ampiamente presenti nel dibattito politico contemporaneo sull'argomento, mirano a decostruire gli stereotipi egemonici relativi alle identità LGBTQIA+, a porre come dato di fatto l'emarginazione delle minoranze sessuali e a ripensare concetti come resistenza e non assimilazione; d) la teoria dell'identità sociale (Tajfel & Turner, 1979) (9,3%, 13 articoli su 140) (Corlett et al., 2021; Gacilo et al., 2018; Hastings et al., 2021; Henderson & Kyle, 2018; Jones & Williams, 2015; King et al., 2017; Markovic et al., 2022; McNamara et al., 2021; Melton & Cunningham, 2014; Soini & Eräranta, 2023; Stenger & Roulet, 2018; Tsai et al., 2015; Tshisa & van der Walt, 2022) fa riferimento all'identità come ad un costrutto che interagisce continuamente con i contesti lavorativi/organizzativi e che viene negoziato con essi, nonché come ad un continuum complesso, piuttosto che ad un punto monolitico. Inoltre, il concetto di identità è considerato più rilevante in un contesto specifico che influenza se, quando e come far emergere la propria identità sessuale; e) il paradigma dell'intersezionalità (Crenshaw, 1997) (6,4%, 9 su 140 articoli) (Dhanani et al., 2024; Hutton & Monro, 2019; Giwa et al., 2022; Jones & Williams, 2015; Köllen, 2015; Lewis & Menidy, 2022; Lewis & Mills, 2016; Nixon, 2022; Owens et al., 2022), risulta essere una chiave essenziale per una comprensione approfondita della complessità del Sé. In questo senso, dal concetto di identità, inteso anche come costruzione sociale, è possibile dedurre che numerose variabili possano riproporsi nei contesti lavorativi, quali l'etnia, il genere, la posizione gerarchica all'interno dell'organizzazione, il tipo di lavoro ed il luogo specifico in cui viene svolto.

Dei restanti 66 studi, 12 (8,6%) (Achylurdyeva et al., 2023; Compton, 2016; Felix et al., 2018; Gardner & Prasad; Gates & Mitchell, 2013; Hur, 2020; Lo et al., 2022; Mohr et al., 2019; Stavrou & Solea, 2021; Wessel, 2017; Wicks, 2017) presentano diversi quadri teorici, quali: (a) il quadro relazionale multilivello alla gestione della diversità (Achylurdyeva et al., 2023), che propone un'analisi interconnessa e contestualizzata delle variabili individuali (a livello micro, tenendo conto delle influenze individuali sulle pari opportunità), organizzative (a livello meso, valutando gli approcci e le strategie organizzative) e strutturali (a livello macro, esaminando le strutture giuridiche, istituzionali e socioculturali) relative alla

gestione della diversità; (b) la teoria della comunicazione dell'identità (Compton, 2016), che postula che le persone gestiscono e costruiscono comunicativamente l'identità con gli altri attraverso cornici identitarie personali, attuate, relazionali e di gruppo; (c) la teoria dello scambio sociale (Hur, 2020), che postula che la soddisfazione lavorativa e l'impegno affettivo dei dipendenti LG dipendono dall'effetto delle loro percezioni delle pratiche di risorse umane dell'ambiente di lavoro inclusivo dell'organizzazione; e (d) il modello del processo di divulgazione (Mohr et al., 2019), che postula che la decisione di rivelare la propria identità dipende dalla misura in cui un evento di gestione dell'identità attiva obiettivi di avvicinamento (che comportano l'avvicinamento a un risultato gratificante, come una maggiore autenticità e intimità relazionale) rispetto a obiettivi di evitamento (che comportano l'allontanamento da un potenziale risultato negativo, come il rifiuto e le molestie).

D'altra parte, 54 studi (38,6%) non specificano un quadro teorico di riferimento chiaro, presentando essenzialmente revisioni generiche della letteratura sull'argomento (Baker & Lucas, 2017; Einarsdóttir et al., 2016; Kim et al., 2019; Markovic et al., 2022; Periard et al., 2018; Sabharwal et al., 2019; Webster & Adams, 2023) e concentrandosi principalmente sull'eterosessismo (Anand & Oberai, 2022; Martinez et al., 2017; Papadaki et al., 2021; Prati e Pietrantoni, 2014; Smith et al., 2020), l'eteronormatività (Lewis & Mills, 2016; McFadden & Crowley-Henry, 2018; Papadaki & Giannou, 2021; Rennstam & Sullivan, 2018; Viehl et al., 2017), la cisnormatività (Cech & Waidzunus, 2022; Clark et al., 2022; Mills & Owens, 2023; Mizzi, 2013; Resnick & Galupo, 2019) e la pressione a conformarsi alle norme di genere maschili (Austin & Probst, 2021; Barrantes & Eaton, 2018; Rabelo & Cortina, 2014) nei luoghi di lavoro (vedi Tabella 1).

**Tabella 1. Sintesi dei risultati della *systematic review*: quadri teorici nell’approccio alle questioni lavorative delle minoranze sessuali, variabili individuali e contestuali che influenzano l’esperienza lavorativa delle persone LG.**

| Scopi della <i>systematic review</i>                                                                                              | Framework teorici                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1) Identificare i framework teorici utilizzati nell’approccio alle questioni lavorative delle minoranze sessuali</b>           | <b>Framework teorici</b><br>1. Teoria del minority stress<br>2. Pregiudizio sessuale e teorie dello stigma<br>3. Queer theory e paradigma foucaultiano<br>4. Teorie dell’identità sociale<br>5. Paradigma intersezionale<br>6. Multilevel relational framework to diversity management<br>7. Communication theory of identity<br>8. Teoria dello scambio sociale<br>9. Disclosure process model<br>10. Nessuno specifico framework teorico: eterosessismo, eteronormatività, cisonormatività e pressione a conformarsi alle masculine gender norms |                                                                                                                                                                                                    |
| <b>2) Identificare le principali variabili individuali e contestuali che influenzano l’esperienza lavorativa delle persone LG</b> | <b>Variabili individuali</b><br>Outness e disclosure<br>Autenticità<br>Strategie di coping<br>Diversità nella diversità<br>Vita lavorativa/vita affettiva                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Variabili contestuali</b><br>Omofobia<br>Eterosessismo<br>Eteronormatività<br>Valorizzazione della mascolinità tradizionale<br>Modified labeling<br>Clima organizzativo<br>Workplace incivility |

Per quanto riguarda l’analisi dei risultati, si è deciso di suddividerla in variabili individuali e variabili contestuali che influenzano l’esperienza lavorativa delle persone LG, ritenendo che tale bipartizione dei risultati garantisse la possibilità di tenere dentro la complessità e l’ambivalenza delle variabili prese in considerazione, e che favorisse, inoltre, la riflessione circa come il soggetto ed il contesto siano in costante relazione e scambio. È sembrato fosse, in sintesi, anche un modo per continuare a tenere a contatto i vari modelli teorici ricavati dalla letteratura, nel tentativo di far emergere un quadro quanto più unitario possibile circa le peculiarità dell’esperienza lavorativa delle persone omosessuali. Un modo, dunque, che non fosse orientato esclusivamente alla comprensione di fenomeni “negativi” (quali ad esempio la discriminazione, gli effetti dannosi dello stigma, etc.) ma aperto anche a ciò che risultasse contrario alle aspettative, in primis dei ricercatori.

### 3.3 Variabili individuali che influenzano l'esperienza lavorativa delle persone LG

La maggior parte degli studi affronta la questione dell'*outing* sul posto di lavoro, poiché si ritiene che questa esperienza influenzi le relazioni interpersonali, le prestazioni e il benessere psicofisico (Bonaventura & Biondo, 2016; Fric, 2019; Kattari et al., 2016; Rengers et al., 2021; Spendler et al., 2023). Il primo risultato è che la *disclosure* e l'*outing* possono influire positivamente sulle relazioni interpersonali e sul benessere sociale (Stenger & Roulet, 2018). Infatti, è stato riscontrato che, a causa dell'occultamento dell'identità, i soggetti possono sperimentare una diminuzione degli affetti positivi e un aumento di quelli negativi (Mohr et al., 2019). La rivelazione del proprio orientamento sessuale, tuttavia, non è necessariamente un momento preciso, ma è rappresentata come un continuum nella vita degli individui. In questo senso, un concetto ricorrente è quello di gestione della visibilità, intesa come “regolamentazione della rivelazione del proprio orientamento sessuale per mantenere la privacy e ridurre al minimo lo stigma, il danno o l'emarginazione” (Dewaele et al., 2019, p. 1). Si tratta anche di una dimensione fortemente legata a contesti culturali e organizzativi specifici. In quest'ottica, il concetto di “faccia negativa” (*negative face*) (Hastings et al., 2021) è interessante per esplorare il desiderio delle persone di esprimere liberamente la propria identità sessuale, per sottolineare sia come la vita e il lavoro siano in una relazione di reciproca necessità, sia come, sul posto di lavoro, l'identità sia relazionale e socialmente prodotta. Pertanto, il desiderio di autenticità risulta essere parte del processo di negoziazione dell'identità (Baker & Lucas, 2017; Hastings et al., 2021; Papdaki & Giannou, 2021; Rengers et al., 2019).

Una questione centrale, quindi, sembra essere, appunto, quella dell'autenticità ed il modello SAFE (State Authenticity as Fit to the Environment; Schmader & Sedikides, 2018) risulta molto efficace nell'esplorare come le persone con identità sociali svalutate possano sentirsi a proprio agio in un “contesto sicuro per l'identità, secondo il quale esistono tre tipi di adattamento che possono portare all'autenticità: l'adattamento del concetto di sé, l'adattamento degli obiettivi e l'adattamento sociale” (Fletcher & Everly, 2021, p. 3 ). È inoltre emerso che la *disclosure* si adatta e/o modifica ai contesti diversi e, in effetti, molti lavoratori sono *out* in ufficio ma “nascosti” fuori o viceversa, così come è emerso che il *coming out* è predicibile dal sostegno percepito da parte del potenziale destinatario di tali informazioni (Orzechowicz, 2016; Smith & McCarty, 2017; Wessel, 2017). Sono quindi

emersi anche aspetti negativi dell'autenticità, soprattutto quando implementata in contesti che non garantiscono la sicurezza psicologica e non supportano i dipendenti che scelgono di dichiararsi sul posto di lavoro (Garner & Prasad, 2022). Mentre, dunque, sembra che la possibilità di essere apertamente se stessi sia una questione centrale per il benessere soggettivo e relazionale di un individuo, risulta altrettanto vero che dichiararsi apertamente non sempre sembra essere sempre la scelta giusta per la tutela personale e professionale (Chen et al., 2020; Garner & Prasad, 2022). Infatti, dichiararsi apertamente è fondamentale, nei contesti lavorativi più difficili e a rischio, come strategia politica volta al cambiamento (Goetz & Blanz, 2020), ma espone in questi stessi contesti ad un aumento della probabilità di subire discriminazioni e microaggressioni (Sue, 2010). In questo senso, gli eventi omonegativi possono scoraggiare e incoraggiare il *coming out*, inteso come atto di resilienza (Papadaki & Giannou, 2021; Papadaki et al., 2021).

Questo lavoro di analisi della letteratura ha anche evidenziato diverse strategie di *coping* messe in atto dalle persone LG per gestire le sfide e le difficoltà sul posto di lavoro, come la ricerca di spazi sicuri, la negoziazione dell'identità, la connessione, l'avere alleati eterosessuali e il contesto aziendale con reti e politiche che promuovono l'inclusività e la sicurezza. Queste strategie possono contribuire in modo significativo al benessere dei dipendenti LG e alla loro capacità di affrontare le pressioni lavorative (Gates et al., 2019; Ueno et al., 2020). Nell'analizzare le variabili individuali che influenzano l'esperienza lavorativa delle persone LG, il concetto di "diversità nella diversità" (Donaghy & Perales, 2022) è utile anche per comprendere come le persone LG condividano molte delle esperienze di esclusione con altri gruppi minoritari (Williams et al., 2022). Infatti, alla luce della teoria intersezionale, emerge che le persone bisessuali, ad esempio, hanno un'esperienza unica (Corrington et al., 2018), caratterizzata da un tasso più elevato di disturbo da stress post-traumatico (PTSD) e bullismo rispetto agli individui dello stesso sesso (Day et al., 2022), in quanto sono "doppiamente stigmatizzate", sia nei contesti eterosessuali che all'interno delle stesse minoranze sessuali (Markovic et al., 2022). Inoltre, sono emerse differenze significative tra soggetti maschi e femmine. È stato infatti riscontrato che, per quanto riguarda le donne omosessuali, esiste un mix di omofobia e sessismo (Holman et al., 2019), minori opportunità di sviluppare la propria carriera (Webster & Adams, 2023) e, come per le persone bisessuali, una doppia discriminazione. È stato inoltre riscontrato che i lavoratori LG con



scarsa salute mentale sono per lo più donne cis o trans (Owens et al., 2022) e che gli uomini gay sono più spesso soddisfatti del proprio lavoro rispetto alle donne lesbiche, anche se in misura minore rispetto agli uomini eterosessuali (Aldén et al., 2020).

Ancora, è emerso che il lavoro e la vita affettiva sono in continuo scambio, senza il cui equilibrio il benessere sembra impossibile. Infatti, la *disclosure* nel contesto lavorativo viene spesso associata positivamente alla soddisfazione del partner, ma negativamente all'interferenza della famiglia con il lavoro (Williamson et al., 2017). Inoltre, sebbene il sostegno alla vita al di fuori del lavoro sia positivamente correlata alla soddisfazione lavorativa, anche in presenza di livelli elevati di sostegno, la soddisfazione lavorativa dei dipendenti LG rimane inferiore a quella dei loro colleghi eterosessuali (Stavrou & Solea, 2021). Allo stesso modo, è emerso che una variabile individuale significativa è la percezione di incongruenza tra l'identità familiare e le aspettative sul posto di lavoro, nonché il fatto che la stigmatizzazione della propria famiglia è spesso alla base del conflitto tra lavoro e famiglia (Kim et al., 2019; Lo et al., 2022; Sawyer et al., 2017). Infatti, sebbene l'*outness* nei contesti lavorativi sia generalmente associata a una maggiore soddisfazione nella vita e nella coppia, l'interferenza di questa dimensione privata sul lavoro, talvolta guidata dal desiderio di non rendere invisibile la propria famiglia, può avere effetti negativi sulla vita lavorativa, compromettendo la soddisfazione di vita e creando, così, un circolo vizioso da cui l'individuo esce impoverito e più a rischio di sviluppare ansia e depressione (Holman, 2018; Holman, 2019; Moya & Moya-Garófano, 2020; Tilcsik et al., 2015) (vedi Tabella 1).

### **3.4 Variabili Contestuali che influenzano l'esperienza lavorativa delle persone LG**

L'analisi della letteratura esaminata ha rivelato il radicamento dell'omofobia, dell'eterosessismo, dell'eteronormatività e della valorizzazione della mascolinità tradizionale in specifici contesti lavorativi (Barnard et al., 2022; Jones & Williams, 2015; Mennicke et al., 2018). Ad esempio, per quanto riguarda il rapporto tra pregiudizio omofobico ed espressione della mascolinità, è emerso che, nei contesti eterosessisti, in cui la mascolinità deve essere esibita per consolidare il proprio status, le molestie sessuali spesso diventano parte di tale esibizione e contribuiscono alla creazione di un clima omofobico (Stenger & Roulet, 2018). È emerso inoltre che le molestie di genere spesso coesistono con le molestie eterosessiste e

che la gravità delle molestie eterosessiste è significativamente associata ad alti tassi di *burnout* lavorativo e insoddisfazione sul lavoro (Pink-Harper et al., 2017; Rabelo & Cortina, 2014). Inoltre, è stato riscontrato che una maggiore conformità alle norme di genere maschili è associata ad un aumento dei comportamenti a rischio, come comportamenti isolanti o pratiche organizzative discriminatorie (Austin & Probst, 2021). In sintesi, nei contesti lavorativi emerge una tendenza “eteroprofessionale” ad escludere e discriminare l’omosessualità (Einarsdóttir et al., 2016; Fric, 2021; Lee et al., 2019; Mizzi, 2013).

Inoltre, il concetto di segregazione, ovvero la sovra-rappresentazione di un gruppo in alcune professioni e la sua sottorappresentazione in altre, per quanto riguarda la distribuzione occupazionale dell’economia di riferimento tra le professioni (del Río & Alonso-Villar, 2019), è particolarmente significativo per comprendere come l’omofobia, l’eterosessismo e l’eteronormatività possano influenzare le esperienze organizzative. È emerso infatti che l’alta concentrazione di gay e lesbiche in lavori ad alta indipendenza potrebbe essere dovuta a pregiudizi durante la fase di selezione (Lim et al., 2018). In questo senso, il discorso sulla discriminazione sul lavoro delle persone LG potrebbe essere esteso, in una prospettiva ecologica, dalla vita individuale puramente soggettiva e dalla sofferenza intrapsichica, ad un quadro macroscopico definibile con la cultura eteronormativa, dominante nei campi biologico, sociologico, psicologico, economico e politico, indicando così che anche un non detto può creare e alimentare un “discorso di esclusione” (Hastings et al., 2021) che fa sì che il problema del “*closeting*” vada oltre la percezione dell’individuo. Questo, inoltre, è senz’altro un punto di giunzione tra i vari quadri teorici emersi dalla letteratura, i quali tutti sottolineano, seppure sotto lenti epistemologiche differenti, la bidirezionalità, la reciproca influenza di soggetto e contesto, ponendo così la questione di quanto un contesto omonegativo possa modificare non solo l’esperienza, ma anche il vissuto affettivo profondo di un individuo.

Pertanto, gli eventi omonegativi inibiscono in modo significativo i processi di *disclosure* (Dewaele et al., 2019) con conseguenze psicologiche specifiche. Ma questo è solo uno dei modi in cui la cultura eteronormativa “gestisce” l’identità sessuale dei lavoratori (Kerrigan & O’Brien, 2020). Infatti, è stato anche riscontrato che le norme che regolano il genere e la sessualità nei luoghi di lavoro influenzano continuamente la migrazione legata al lavoro (Lewis & Mills, 2016) e che lo status di minoranza sessuale è spesso associato all’intenzione

di cambiare lavoro (Klare et al., 2021). Inoltre, è stato riscontrato che una maggiore esperienza di eterosessismo è associata a paura e rabbia (Noronha et al., 2022), che a loro volta sono associate a un maggiore disagio mentale e fisico, all'intenzione di cambiare lavoro e a una minore soddisfazione lavorativa (Miner & Costa, 2018; Punnakitikashem et al., 2019), indicando così un possibile ruolo mediatore della paura tra eterosessismo e disagio psicologico (Singh et al., 2020). In questo senso, anche strategie di *coping* solitamente efficaci, come il *coming out* coi colleghi, possono, se implementate in contesti con alti livelli di discriminazione, perdere il loro potere di “effetto tampone” (Velez et al., 2013), come sottolineato anche nel paragrafo precedente.

Il concetto di “etichettatura modificata” (Gates & Mitchell, 2013), secondo cui la stigmatizzazione è considerata il prodotto di un processo sociale attraverso il quale chi detiene il potere può etichettare negativamente chi ha meno potere come “deviante” dalla norma sociale dominante, è emerso come particolarmente interessante. In una situazione del genere, la persona etichettata negativamente subisce uno stigma che la collega a caratteristiche indesiderabili o a una posizione sociale svalutata. Questo concetto unisce in modo molto efficace il concetto di stigma con quello di eteronormatività. In questo senso, da una prospettiva foucaultiana, da questo punto di vista, non è solo la sessualità a poter essere oggetto di repressione/discriminazione, ma anche la non sessualità (Van Laer, 2018). Ciò sembra “informarci” sul fatto che le logiche di potere eteronormative e stigmatizzanti all'interno dei contesti lavorativi spingono affinché tutti i dipendenti siano resi sessualmente comprensibili e vincolati a una chiara identità sessuale.

Inoltre, il clima e la cultura organizzativa sono significativamente correlati alle esperienze soggettive percepite dai lavoratori (Blanck et al., 2020; Katz-Wise et al., 2022; Tatum, 2018). In questo senso, Holman (2016) intende il clima come un “livello generale di sostegno o ostilità”, che è un risultato ricorrente negli studi esaminati. Abbiamo potuto constatare l'importanza della questione della “voce-silenzio” relativa alle identità minoritarie nei contesti lavorativi come espressione, in primo luogo, dell'intenzione dei dipendenti di essere ascoltati su questioni rilevanti, con un significato anche dal punto di vista sindacale (Felix et al., 2018). In questo contesto, il concetto di sostegno organizzativo percepito (Gacilo et al., 2018; Smith et al., 2020) ha un peso considerevole in quanto, innanzitutto, antecedente di innumerevoli esiti psicologici dei dipendenti LG e dei processi di rivelazione (Jiang et al.,

2019). Inoltre, la percezione di un clima non discriminatorio nei confronti delle minoranze sessuali, rappresentato, ad esempio, dall'uso di pronomi appropriati quando ci si rivolge ai dipendenti, sembra essere correlata a un aumento delle reti di sviluppo e ad atteggiamenti organizzativi positivi (Johnson et al., 2021; Felix et al., 2018; Lloren & Parini, 2017; Mizzi, 2013). Infatti, emerge un possibile intreccio tra vita professionale e identità sessuale, suggerendo che la sessualità e la professionalità possono rafforzarsi o negarsi a vicenda (Miao & Chan, 2021).

Ancora, la sedimentazione di una cultura del silenzio impedisce ai dipendenti LG di costruire un'identità lavorativa che includa la loro identità sessuale e questo, a sua volta, impedisce alle organizzazioni stesse di essere pienamente inclusive (Priola et al., 2014). È quindi possibile pensare che nel momento in cui un dipendente si esprime su questioni altamente rilevanti, come l'identità sessuale, gli interessi dell'individuo e quelli dell'organizzazione siano congruenti, creando così le condizioni affinché l'individuo si senta parte di un contesto che lo riconosce e in cui può identificarsi, con un effetto positivo sul benessere e un ritorno organizzativo in termini di produttività e *cityzenship* aziendale (Dhanani et al., 2024; Fletcher & Everly, 2021; Jiang et al., 2019; Nowack e Donahue, 2020). Ma è anche possibile osservare che la discrasia tra l'interesse dell'individuo e quello dell'organizzazione porta ad un aumento delle intenzioni di turnover, ad una diminuzione del sostegno percepito (Corlett et al., 2021), ad una minore soddisfazione sul lavoro, ad una minore inclusività (Collins & Rocco, 2018) e ad un minore impegno lavorativo (Hur, 2020).

Infine, il concetto di protezione sembra svolgere un ruolo importante nella salvaguardia della dignità dei lavoratori LG (Baker & Lucas, 2017). In questo senso, il concetto di "inciviltà sul posto di lavoro" (Di Marco et al., 2018) può essere utilizzato per definire una serie di atti continui di bassa intensità che violano le norme di rispetto e il cui intento di nuocere è ambiguo (vedi Tabella 1).

#### **4. Discussione, limiti e conclusioni**

Per quanto riguarda i quadri teorici nell'approccio alle questioni relative al lavoro delle minoranze sessuali, la teoria del *minority stress* (Meyer, 2003a; Meyer, 2003b), le teorie sul pregiudizio e lo stigma sessuale (Goffman, 1963; Herek, 2007), la teoria queer e i paradigmi

foucaultiani (Ahmed, 2006; Foucault, 1976), le teorie sull'identità sociale (Tajfel & Turner, 1979) e la teoria dell'intersezionalità (Crenshaw, 1997) sono emersi come i più rappresentati negli studi esaminati. Nonostante la preponderanza di tali quadri teorici, sono stati proposti altri modelli che si concentrano su variabili o questioni specifiche, come la gestione (Achylurdyeva et al., 2023) o la comunicazione (Compton, 2016) dell'identità sessuale e il processo di *disclosure* (Mohr et al., 2019; Wessel, 2017).

Per quanto riguarda le variabili individuali e contestuali che influenzano l'esperienza lavorativa delle persone LG, l'*outness* e la *disclosure* sono emerse come le variabili principali evidenziate dagli studi esaminati. Infatti, sembra emergere una tendenza generale secondo cui più l'identità sessuale di una persona è centrale e saliente, meno questa tenderà a rinnegarla e, quindi, a negarla sul posto di lavoro (Holman et al., 2022). Tuttavia, è stato anche riscontrato che i processi di *coming out* sono spesso influenzati da molteplici fattori individuali e contestuali che ne impediscono la realizzazione, come l'inserimento in un contesto organizzativo che non garantisce la sicurezza, il fatto di aver subito in precedenza aggressioni eterosessiste, la percezione di omonegatività tra i colleghi, la consapevolezza che altri colleghi che hanno fatto *coming out* sono stati discriminati e/o licenziati, la consapevolezza di essere inseriti in un contesto culturale più ampio caratterizzato da un forte pregiudizio eteronormativo (Austin & Probst, 2021; Corlett et al., 2021; Fahie, 2016; Goetz & Blanz, 2020; King et al., 2017; Mills & Owens, 2023; Mizzi, 2013; Thuillier et al., 2022). Inoltre, la *systematic review* ha evidenziato che la mancanza di preparazione del contesto lavorativo su questi temi spesso motiva soggetti alla *disclosure*, che diventa un atto politico e di rivendicazione che testimonia un cambiamento necessario (Baker & Lucas, 2017; Connell & Yates, 2021; Felix et al., 2018). In questo senso, la questione della voce e del silenzio è emersa come un tema trasversale. Infatti, il silenzio indotto dalla politica organizzativa, il silenzio autoindotto e l'interiorizzazione della cultura del silenzio sono fattori significativi che influenzano la capacità del soggetto di fare *coming out* e di sperimentare un senso di autenticità della propria esistenza (Compton, 2016; Felix et al., 2018; Mizzi, 2013; McFadden & Crowley-Henry, 2018; Rennstam & Sullivan, 2018). Inoltre, anche il clima organizzativo, ovvero l'insieme delle percezioni che gli individui hanno di un contesto, è emerso come un fattore chiave che influenza le esperienze degli individui che lo abitano (Federman & Rishel, 2017; Likert, 1967; Schenider et al., 2013; Weng et al., 2023), inscritto nella cultura

organizzativa, proprio come la cultura organizzativa è iscritta nel contesto sociale/territoriale più ampio in cui si colloca (O'Reilly & Chatman, 1996; Schein, 2010). È stato, di conseguenza, riscontrato che un clima di lavoro eterosessista media le relazioni tra l'*outness* e la soddisfazione sul lavoro, e che la discriminazione anticipata (Prati & Pietrantoni, 2014) determina relazioni moderate tra la divulgazione e la soddisfazione sul lavoro.

Emerge così un quadro concettuale molto variegato nell'affrontare le questioni relative al lavoro delle minoranze sessuali, in cui, nonostante il ripetersi di questioni trasversali, sia a livello individuale che contestuale, sembra mancare un'unità di fondo. Inoltre, dall'analisi della letteratura sull'argomento, sembra emergere che la varietà dei quadri teorici di riferimento è spesso accompagnata da significative confusioni terminologiche e concettuali nell'affrontare le questioni relative alle minoranze sessuali, che complicano, se non limitano, la possibilità di giungere a un quadro concettuale di riferimento coerente e globale.

Questo lavoro presenta, inoltre, alcune limitazioni. La prima riguarda il tipo di letteratura selezionata, composta di soli articoli scientifici, con l'esclusione, pertanto, di libri, linee guida cliniche ed altri materiali di formazione. Inoltre, sebbene non siano stati stabiliti filtri per limitare la ricerca in base alla lingua, l'uso della stringa in inglese (e di parole chiave) potrebbe aver limitato l'accesso ad articoli scientifici rilevanti scritti in lingue diverse dall'inglese. Questo limite dovrebbe essere preso in considerazione quando nel valutare la generalizzabilità dei risultati della *review*.

Ancora, sebbene questa *review* si sia concentrata sull'esperienza lavorativa delle persone LG, i partecipanti agli studi analizzati erano significativamente diversi in termini di identità di genere e sessuale, includendo, ad esempio, persone bisessuali, transgender, etc. Infatti, il modo in cui gli studi descrivono le popolazioni oggetto di ricerca ha rivelato una frequente sovrapposizione tra orientamento sessuale e identità di genere, che spesso ha reso impossibile identificare sottopopolazioni specifiche che, nel caso particolare di questo lavoro, era la popolazione LG. La grande varietà e complessità all'interno della comunità LGBTQIA+ implica, pertanto, cautela nell'interpretazione dei nostri risultati e sottolinea l'importanza, nei futuri lavori di ricerca, di prestare attenzione all'intersezione tra lo status di minoranza sessuale e di genere, nonché alle strategie di campionamento.

Nel complesso, i risultati di questa *systematic review* hanno indicato che la maggior parte dei partecipanti LG coinvolti negli studi soffre dell'eteronormatività dominante e delle politiche di segregazione ed ha subito per la maggioranza discriminazione e microaggressioni sul posto di lavoro, con effetti importanti e ricorrenti sulla salute psicologica (ad esempio, ansia e depressione), sulla soddisfazione lavorativa (ad esempio sui precursori senso di appartenenza all'organizzazione e aspettative di carriera) e sulla soddisfazione di vita (percezione di autenticità, equilibrio tra lavoro e famiglia, relazione di coppia, etc.). e questo attesta quanto già espresso in introduzione, ovvero la sussistenza di discriminazione nei confronti dei lavoratori appartenenti a minoranze sessuali. Infine, dai modelli teorici emersi dalla letteratura è emersa una grande varietà, sia dal punto di vista storico che epistemologico, ma anche molti punti di contatto, come ad esempio il modo in cui il contesto possa determinare, a vari livelli, pratiche discriminatorie nei confronti di un individuo, possa influenzare la sua percezione di essere o meno discriminato e possa determinare delle risposte più o meno mimetiche o adattive dell'individuo. Viceversa, in maniera uguale e contraria, la collocazione di un individuo in un contesto ne può determinare una modifica. In questo continuo in-formarsi di soggetto e contesto vi è una chiave presumibilmente risolutiva per tenere dentro la complessità dell'esperienza lavorativa delle persone LG.

## **CAPITOLO 2**

### **Esplorazione dell'esperienza lavorativa e del benessere delle persone LG**

#### **nel contesto napoletano: un'analisi psicosociale qualitativa tramite**

#### **la Free Association Narrative Interview (FANI)**

### **1. Introduzione**

Questo secondo studio esplora il tema dei lavoratori LG all'interno dell'area metropolitana di Napoli. Riprendendo quanto già anticipato nella prima introduzione, il contesto del mezzogiorno italiano è nell'attualità fortemente ambivalente; la dialettica in continua tensione è quella tra tradizione e modernità, tra pratiche religiose e culturali conservatrici e pratiche personali di autonomia ed autodeterminazione (Solari, 2016; Buttino, 2014). In questo scenario più ampio, è calzante riprendere l'immagine di una Napoli "laboratorio di dinamiche urbane" e culturali (Agostinelli, 2010) che sottolinea l'identità culturale peculiare e conflittuale di questa grande area metropolitana. Per quanto, in estrema sintesi, legislazioni ed interventi istituzionali possano incidere sulle pratiche domestiche, intime, corporee (Buttino, 2014), gli scenari di negoziazione e le spinte di resistenza tengono, trasversalmente alle epoche, vivida la tensione tra adattamento e contestazione (Crowhurst & Bertone, 2012); questo movimento è specifico del territorio napoletano e ne caratterizza fortemente l'identità collettiva dei suoi abitanti. La famiglia continua ad essere il nodo centrale del controllo sociale e lo stigma, la reputazione familiare e sociale continuano ad incidere in maniera tangibile sulle scelte sessuali, sui comportamenti riproduttivi e sull'accesso ai servizi sanitari (con ingravescenze nelle aree rurali); eppure continua ad essere nitido uno spazio in cui pratiche di resistenza e ridefinizione dei ruoli di genere sono ancora possibili (Solari, 2016).

I dati emersi nel contesto napoletano e, più in generale italiano (precedentemente discussi nel Capitolo 1), possono tuttavia essere estesi a tutte le società che offrono scarsa protezione giuridica e sono culturalmente ambivalenti o ostili nei confronti delle persone LG. In questo senso, come emerge dalla letteratura internazionale (Clair et al. 2005; King et al. 2027; Spendler et al. 2023), i lavoratori gay e lesbiche sono coinvolti in un processo, spesso inconscio, di negoziazione della propria identità – che comporta strategie di adattamento



difensive interiorizzate, automatiche o non del tutto deliberate, come l'omissione selettiva di informazioni personali, l'uso di un linguaggio neutro e l'evitamento di discussioni relative a questioni LGBT –, in particolare in contesti professionali in cui la rivelazione dell'identità sessuale può avere ripercussioni emotive, sociali e persino economiche tangibili.

In uno scenario informato da una dialettica così prismatica, ricca di contraddizioni, si è deciso di utilizzare un approccio di ricerca psicoanaliticamente informato (Holmes, 2013; Midgley & Holmes, 2018; Strømme et al., 2010), proprio per la possibilità metodologica ed epistemologica di tenere insieme queste contraddizioni, di trattenere la complessità dei soggetti intervistati e dei loro processi di soggettivazione in continua trasformazione e, in un'ottica psicosociale, in continuo dialogo con un contesto al contempo protettivo e sfidante, materno e ferino.

In particolare, il metodo utilizzato è quello della Free Association Narrative Interview (FANIM) (Hollway & Jefferson, 2013). Il FANIM si fonda su tre presupposti fondamentali riguardanti: (a) l'intersoggettività inconscia e le dinamiche relazionali tra intervistato e intervistatore, comprese attraverso un'analisi di tipo psicosociale (Gadd, 2004; Hoggett et al., 2010); (b) l'idea che il soggetto della ricerca sia un "soggetto difeso", che si protegge dall'angoscia mediante meccanismi di difesa, che si attivano sia nell'intervistato che nell'intervistatore; e (c) il metodo delle libere associazioni (Archard & O'Reilly, 2023; Archard et al., 2024; Freud, 1913; Semi, 2011), che favorisce l'emergere di contenuti latenti nella narrazione dell'intervistato e richiede un'attenzione specifica ai processi di significazione nei collegamenti presenti nel materiale dell'intervista, ovvero nella sequenza narrativa e nella sua comunicazione (Archard, 2020; Lacatena & Sommantico, 2022).

Nella loro concezione del soggetto psicosociale difeso, Hollway e Jefferson (2013) teorizzano la soggettività come il prodotto di un'interazione tra l'esperienza nel mondo esterno, che informa un senso interno dell'essere nel mondo sociale. Seguendo questa prospettiva, gli autori sostengono che il soggetto della ricerca non è solo posizionato nei discorsi sociali disponibili, ma è anche investito in essi. Facendo riferimento alla nozione psicoanalitica kleiniana di scissione difensiva contro l'angoscia (Klein, 1946), gli autori suggeriscono che i soggetti psicosociali sviluppano investimenti identitari in posizioni discorsive nel tempo, che si rivelano nelle narrazioni emerse durante le interviste. Di conseguenza, il ruolo dell'angoscia

inconscia nel motivare tali investimenti e nella difesa delle posizioni soggettive diventa un aspetto centrale nell'analisi dei dati. In parallelo, Hollway e Jefferson (2013) sottolineano che l'idea stessa di libera associazione spinge i ricercatori ad andare oltre ciò che viene espresso apertamente dagli intervistati, per considerare ciò che viene taciuto e il modo in cui le esperienze vengono narrate, in particolare la sequenza di ciò che viene detto, in termini di processi associativi (Clarke, 2006).

## ***2. Raccolta dati***

Prima della firma del modulo del consenso informato, ai partecipanti sono stati illustrati gli obiettivi dello studio. Tutti i partecipanti coinvolti nello studio hanno dato il loro consenso alla registrazione audio, e sia le registrazioni sia le trascrizioni delle interviste sono state conservate in modo sicuro. Inoltre, all'inizio di ciascuna intervista, è stato comunicato al partecipante che, per garantire la riservatezza, sarebbe stato utilizzato uno pseudonimo, e gli è stata inoltre garantita la possibilità di ritirarsi dallo studio in qualsiasi momento, anche prima del completamento delle interviste. Per evitare l'identificazione, gli pseudonimi sono stati generati tramite un generatore online casuale di pseudonimi (dCode), come mostrato nelle citazioni nella sezione dei Risultati e nella tabella relativa ai dati demografici (Hodson et al., 2018) (vedi Tabella 1).

In accordo con i principi del FANIM (Hollway & Jefferson, 2013), la prima intervista è sempre iniziata con una prima domanda aperta che non corrispondeva direttamente alla domanda di ricerca, offrendo così agli intervistati lo spazio per raccontare le proprie storie. La domanda iniziale utilizzata nella prima intervista è stata: "Qual è la sua storia lavorativa?"

Inoltre, Hollway e Jefferson (2013) suggeriscono che, oltre al tema principale della ricerca, altri temi possano fungere da corollari. Per questo motivo, una breve lista di domande ausiliarie aiuta a riconnettere concettualmente la discussione al tema della ricerca. Alcune domande possono essere più vicine al tema centrale, mentre altre mirano maggiormente a rompere il discorso, rigenerandolo in qualche modo. Nel caso di questo studio, alcune domande sono state utilizzate per facilitare l'apertura del discorso all'inizio della prima intervista, come ad esempio: "Cosa le piace di questo lavoro?", "Ha sempre pensato di fare questo mestiere?", "Com'è organizzato il suo lavoro nella quotidianità?"

Al contrario, altre domande sono servite per orientare il discorso verso qualcosa di significativo menzionato in precedenza, come ad esempio: “Prima mi parlava di... Me ne può dire di più?”

Poiché lo studio ha adottato i principi del FANIM (Hollway & Jefferson, 2013), ciascun partecipante è stato intervistato in due occasioni, con un intervallo di 10-15 giorni tra le due interviste. Le interviste di follow-up sono state utilizzate per approfondire i temi emersi nella prima intervista, comprendere meglio le dinamiche difensive dell'intervistato sviluppate nel primo incontro e favorire un'ulteriore apertura. Di conseguenza, nella seconda intervista è stato fatto maggior uso di domande volte a riconnettere il discorso all'intervista iniziale. Tutte le seconde interviste si sono concluse con le seguenti domande: “Sente di voler aggiungere qualcosa? C'è qualcosa che pensa di non aver detto riguardo alla sua esperienza lavorativa e al suo orientamento sessuale?”

In accordo con le raccomandazioni di Hollway e Jefferson (2013), le domande dell'intervista sono state formulate in modo da non presupporre nulla, e le interviste iniziali hanno incluso domande aperte, incentrate sull'esperienza, o richieste che stimolassero risposte più articolate di semplici fatti, invitando alla narrazione di storie dal significato personale. Per questo metodo, si raccomanda inoltre che l'intervistatore eviti di imporre una struttura alla risposta dell'intervistato. Dopo aver posto una domanda, l'intervistatore utilizza stimoli che riprendono le stesse parole dell'intervistato, tenendo conto della cornice di significato, “rimanendo fedele all'ordine e al modo in cui sono state presentate le loro associazioni” (p. 38).

Le sessioni si concludevano quando i partecipanti non avevano ulteriori elementi da aggiungere o in base al tempo che potevano dedicare, con ogni intervista della durata approssimativa di 70 minuti.

### *2.1. Analisi dei dati*

L'analisi delle trascrizioni integrali e le relative interpretazioni sono state discusse e supportate da uno psicologo accademico con formazione psicoanalitica (Massimiliano Sommantico), attraverso supervisioni individuali (Jervis, 2012; Ogden, 2005), nonché da un

gruppo di riflessione composto da tre ricercatori accademici esperti in psicologia clinica e dinamica (Massimiliano Sommantico, Philip Archard e Ferdinando Ramaglia). La supervisione individuale ha incluso l'analisi delle dinamiche di transfert e controtransfert – utilizzate come strumenti di conoscenza degli aspetti della comunicazione inconscia – e la riflessività, considerata un concetto cardine per riconoscere e affrontare la soggettività del ricercatore in un approccio qualitativo informato psicoanaliticamente (Gemignani, 2011; Hollway, 2016; Holmes, 2014). Inoltre, per approfondire la riflessività, si è posta particolare attenzione all'analisi del modo in cui la posizionalità del ricercatore potesse aver influenzato il processo di ricerca (Yip, 2024).

Data l'assunzione dell'intersoggettività inconscia nell'incontro tra intervistato e intervistatore (Harvey, 2017; Ogden, 1999), si è prestata un'attenzione specifica alla proiezione dell'affetto, osservabile attraverso le emozioni suscitate durante le interviste.

Nell'analizzare le trascrizioni testuali, il team di ricerca ha seguito le linee guida sulla credibilità e l'affidabilità proposte da Lincoln e Guba (1985), assicurando credibilità, trasferibilità, dipendenza e confermabilità del processo di ricerca qualitativa. Per garantire la credibilità dei risultati, l'organizzazione finale dei temi è stata discussa e approvata collettivamente dai membri del team (Cutcliffe & McKenna, 1999). In particolare, due membri del team di ricerca (Marina Lacatena e Massimiliano Sommantico) hanno identificato i temi nelle trascrizioni selezionate e verificato l'accordo tra codificatori attraverso discussioni e revisioni delle trascrizioni codificate, al fine di assicurare che i temi strutturali e di contenuto fossero applicati in modo coerente all'interno del dataset. Eventuali discrepanze nell'applicazione dei temi sono state risolte durante questo processo. Inoltre, si è raggiunto un accordo sul fatto che non emergessero nuovi temi: la *code saturation* è stata raggiunta con 10 interviste, senza l'identificazione di ulteriori questioni, mentre la *meaning saturation* è stata raggiunta con 24 interviste, quando le tematiche sono state pienamente comprese, ossia “quando non [emergevano] ulteriori dimensioni, sfumature o intuizioni” (Hennink et al., 2017, p. 4).

Infine, per stabilire la *dependability*, i membri del team hanno confrontato i vari temi emersi, mentre per garantire la trasparenza, lo studio ha utilizzato i Criteri Consolidati per la Redazione della Ricerca Qualitativa (COREQ) sviluppati da Tong e colleghi (2007) per il

rapporto di ricerca. Durante tutto il processo, è stata mantenuta una costante interazione tra i membri del team, al fine di promuovere riflessività e analisi approfondita (Elliot et al., 2012; Lester & O'Reilly, 2021).

**2.2 Partecipanti e setting**

Per la realizzazione dello studio, dodici partecipanti italiani (6 donne lesbiche cisgender e 6 uomini gay cisgender) sono stati selezionati intenzionalmente attraverso canali informali (Czernek-Marszalek & McCabe, 2024; Gill, 2020; Robinson, 2014), utilizzando i seguenti criteri: (a) avere almeno 18 anni di età; (b) essere una donna lesbica cisgender o un uomo gay cisgender; (c) aver lavorato in un luogo di lavoro per almeno un anno (Per i dati demografici, vedere la Tabella 1).

Lo studio ha rispettato gli standard etici dell’American Psychological Association (APA) nel trattamento dei partecipanti alla ricerca umana ed è stato conforme alle disposizioni della Dichiarazione di Helsinki del 1964 e ai suoi successivi emendamenti. Inoltre, lo studio è stato approvato dal Comitato Etico della Ricerca Psicologica del Dipartimento di Studi Umanistici dell’Università degli Studi di Napoli Federico II (protocollo n. 12/2024 del 15 maggio).

**Tabella 1.** Dati demografici e durata complessiva delle due interviste.

| Pseudonimo | Genere | Età | Lavoro                | Tempo totale delle due interviste (h) |
|------------|--------|-----|-----------------------|---------------------------------------|
| Anita      | F      | 56  | Libero professionista | 1.20                                  |
| Concetta   | F      | 48  | Lavoratore autonomo   | 1.40                                  |
| Barbara    | F      | 46  | Dipendente pubblico   | 1.35                                  |
| Valeria    | F      | 45  | Dipendente privato    | 1.10                                  |
| Giovanna   | F      | 35  | Dirigente pubblico    | 1.50                                  |
| Silvana    | F      | 49  | Dirigente privato     | 1.40                                  |
| Eugenio    | M      | 45  | Libero professionista | 1.30                                  |
| Domenico   | M      | 36  | Lavoratore autonomo   | 1.50                                  |
| Marcello   | M      | 37  | Dipendente pubblico   | 1.30                                  |
| Lorenzo    | M      | 27  | Dipendente privato    | 1.10                                  |
| Francesco  | M      | 34  | Dirigente pubblico    | 1.25                                  |

|         |   |    |                   |      |
|---------|---|----|-------------------|------|
| Roberto | M | 43 | Dirigente privato | 1.30 |
|---------|---|----|-------------------|------|

Le interviste sono state condotte nella città di Napoli tra maggio 2024 e novembre 2024 e i partecipanti potevano scegliere se svolgere l'intervista in un luogo privato a loro scelta oppure presso lo studio dell'intervistatore.

a. Anita

Quella di Anita, 56 anni, libera professionista consulente per aziende, è la prima intervista svolta per il progetto. Mi accorda subito, tramite messaggio, la sua disponibilità e quella di sua moglie a partecipare a questa ricerca e concordiamo un appuntamento dopo diverse settimane, in quanto sarebbe stata fuori per lavoro. L'intervista si svolge in orario serale presso la sua/loro abitazione, in un quartiere residenziale della città vicino gli ospedali. Subisco una violenta aggressione verbale e contro lo scooter da parte di un clochard nei pressi del palazzo ed arrivo, pertanto, all'appuntamento un po' scossa ed angosciata al pensiero del ritorno. L'accoglienza è familiare e leggermente seccata al contempo. L'immagine di Anita è perturbante, molto mascolina (tema centrale dei nostri incontri). Ci sono due gatti molto socievoli che restano nella stanza per tutta la durata dell'intervista. Il mio accoglierli, talvolta anche sulle gambe mentre sono seduta a condurre l'intervista, crea la base di un'alleanza che, però, non si rivelerà sufficiente a sradicare le difese di Anita.

b. Concetta

Concetta, 48 anni, operatrice di benessere; siamo ad un chilometro di distanza, il giorno del primo incontro, Concetta ha voluto rimandare alla mattina stessa dell'intervista la decisione di dove incontrarci. Dice di preferire "un posto in zona" e le propongo un bar riservato, ma rifiuta e mi dà appuntamento in un bar notoriamente molto affollato nel pieno centro turistico della città. Arriva con mezz'ora di ritardo, dice di non sapere proprio cosa dire; bisogna quasi urlare per sentire la voce dell'interlocutore. Al secondo incontro, si convince per il bar riservato, ma senza il caos è costantemente preoccupata delle poche persone che ci circondano e che dice "potrebbero sentirci". Entrambe le interviste mi fanno provare costantemente la voglia di andarmene.

c. Barbara

Moglie di Anita, 46 anni, dipendente in un grande ospedale. L'intervista si svolge, in entrambe le occasioni, a seguito di quelle di Anita, nella stessa stanza; sono divertite da questo alternarsi in cui una va in cucina con la televisione accesa per non sentire cosa dica l'altra. La prima intervista di Barbara è ermetica, 40 minuti, la difesa sembra risolversi in una ironia sprezzante. Al secondo incontro, invece, l'estrema sintesi resta, ma diventa concentrato di significati, e Barbara mostra una gioia per me inedita nel creare nuovi nessi. Dirà: "Non avevo mai pensato a questa cosa in questi termini".

d. Valeria

Accordo una sorta di convenzione per svolgere alcune interviste in maniera riservata in un bar poco frequentato nella "city" della città, facilmente raggiungibile da più direzioni. Valeria, 45 anni, lavora da 15 anni come dipendente per la stessa azienda a carattere familiare, è molto cordiale ed arriva direttamente dall'ufficio. Sembra non aver problemi a parlare di nulla, mi parla anche di periodi molto difficili della sua vita, ma di fondo sembra trattenere qualcosa e non capisco se si tratta di pensieri non detti o della voglia di tornare a casa ed andare dal suo cane. Sono incontri a bassissima carica affettiva.

e. Giovanna

Avevo già incontrato Giovanna anni prima di questa ricerca. 35 anni, dirigente presso un'azienda ospedaliera, siamo coetanee, abbiamo amici in comune e ci siamo presentate molti anni fa. Decido di poterla intervistare perché mi rendo conto di non sapere praticamente nulla di lei ed inoltre scatta in me la sensazione di averla conosciuta in un'altra vita, precedente, quando stava per sposarsi con un uomo (sensazione confermata poi nelle interviste). È molto cordiale ed ha una gran voglia di affrontare questi incontri a viso aperto; con una grande onestà intellettuale parla della sua vita, fa nomi e sembra che niente possa distrarla dai suoi desideri e progetti.

f. Silvana

Sin dal primo contatto telefonico, m'è parso subito evidente che Silvana, 49 anni, manager, fosse felice di dire qualcosa sulla sua vita, come se quasi ne avvertisse il bisogno (cosa che verrà poi da lei confermata nel corso degli incontri). Mi dà appuntamento presso

il suo studio, prestigioso, appuntamento al quale giungo evidentemente molto stanca in orario serale. I due incontri sono praticamente uguali, fortemente intellettualizzati e pressoché privi di componente affettiva; molto incentrati sulla storia del movimento LG napoletano, sento di dover ascoltare, ed accogliere, ma di avere poco margine creativo.

g. Eugenio

Eugenio, 45 anni, libero professionista in campo sanitario, mi dà appuntamento presso dei giardini pubblici in cui non sono mai stata. Arrivo, pertanto, con almeno 20 minuti di anticipo rispetto all'appuntamento per ambientarmi e capire quale sia la postazione migliore per l'intervista, ma la situazione generale del contesto è di sostanziale degrado. Eugenio arriva puntuale, si concede al dialogo, ma mantenendo sempre un atteggiamento sospettoso. Le variabili contestuali non sono ottimali ma, nonostante ciò, si riesce ad arrivare ad un punto in cui il setting trova una sua identità e spazialità; riusciamo a raggiungere un livello sufficiente di distacco dal circondante e l'incontro è ad altissima carica affettiva.

h. Domenico

Domenico, 36 anni, lavoratore autonomo nel campo dell'arte, è estremamente cordiale; mi invita presso la sua abitazione a circa 35 minuti di auto dal centro della città. Si preoccupa di darmi le minime indicazioni perché raggiungessi agevolmente la meta. La villetta in cui vive con suo marito è molto curata, così come l'interno della casa, tutta decorata con i loro ricordi; il marito di Domenico vuole assistere all'intervista e questo genera diversi minuti di imbarazzo; poi restiamo soli e il dialogo assume da subito i colori di una narrazione confidente. Mi commuove l'onestà intellettuale con cui Domenico si dona.

i. Marcello

Il setting è lo stesso degli incontri con Valeria. Attendo Marcello, 37 anni dipendente presso università, per mezz'ora oltre l'orario prestabilito; quando arriva è scosso, pallido sembra aver pianto, mi dice di aver subito poche ore prima un terribile lutto e di essere andato a salutare per l'ultima volta questa persona così importante prima di recarsi al nostro appuntamento. Gli dico che forse è il caso di rimandare e che non deve



preoccuparsi, ma lui insiste, dice di aver bisogno di pensare ad altro. L'incontro inizia, dunque, con una grande carica compassionevole da parte mia che, pian piano, però, non trova un accordo nelle posizioni espresse da Marcello. Sono entrambi incontri ambivalenti, che continuano ad oscillare tra il sun-pathos ed il disappunto.

j. Lorenzo

Lorenzo, 27 anni, dipendente di una start-up, è zelante ed organizzato; ci diamo appuntamento presso il mio studio dopo l'orario lavorativo. Arriva prima di me e lo trovo a chiacchierare col portiere del palazzo. Saliamo assieme ed io sono a disagio perché mi appoggio di rado in questo studio e sento che avrei avuto bisogno di qualche minuto da sola per ambientarmi. Ci sediamo, la sua voce fa eco nella grande stanza semi vuota ed il suo zelo si presenta anche nelle sue idee. Ai miei occhi, è lo specchio preciso di una generazione, politicamente correttissimo e alquanto distanziato da un punto di vista affettivo.

k. Francesco

Con Francesco, 34 anni, giurista. Non è semplice trovare un accordo per un appuntamento, è molto impegnato col lavoro ed anche il giorno dell'incontro concordato mi chiama nel pomeriggio chiedendomi di rimandarlo alla sera più tardi, accetto. Arrivo presso la sua abitazione e Francesco mi accoglie sorridente; ha una grave disabilità fisica e questo desta la mia curiosità rispetto alla gestione degli spostamenti all'interno dell'ambiente domestico. È un uomo brillante, ironico e sento di condividere le sue posizioni politiche e sulla vita, ma il suo totale silenzio circa la disabilità nel racconto della sua vita fa sì che si crei un assetto paradossale e di negazione che sembra imbrigliare tutta la narrazione.

l. Roberto

È Silvana a darmi il numero di Roberto, 43 anni, manager, il quale mi dà appuntamento in un bar a due passi dal mare; arriva e dice di volermi offrire la colazione perché quello è il suo bar e mi dice che vive nello stesso palazzo, che per un napoletano è motivo di grande orgoglio, essendo in uno dei posti più belli della città. Accetto la colazione e ci sediamo in un tavolo un po' riservato. Roberto mi racconta la sua vita e la sua è una narrazione onesta, ma già "digerita"; c'è poco spazio per creare nuovi nessi.

### 3. Risultati

Attraverso l'analisi sono emerse quattro aree tematiche principali: (a) doppia discriminazione e pregiudizio, (b) visibilità e dichiarazione dell'orientamento sessuale, (c) eterosessismo, stigma e microaggressioni, e (d) relazioni orizzontali. Questi temi interconnessi sono risultati evidenti trasversalmente nelle interviste. Di seguito vengono descritti, accompagnati da estratti delle interviste, utilizzati per illustrare il legame tra i dati e le affermazioni presentate.

#### 3.1. *Doppia discriminazione e pregiudizio*

Le persone gay e lesbiche possono subire una doppia discriminazione sul posto di lavoro a causa sia del loro orientamento sessuale sia degli stereotipi di genere che mettono in discussione il loro ruolo e le loro competenze. I pregiudizi legati a questa questione possono manifestarsi sia direttamente (ad esempio, insulti o esclusione) sia indirettamente (ad esempio, ostacoli alla carriera, isolamento o mancanza di riconoscimento professionale).

Le partecipanti lesbiche, soprattutto, hanno spesso riportato di aver vissuto una combinazione di omofobia e sessismo sul posto di lavoro, come emerge chiaramente dai seguenti estratti di un'intervista con Anita (56 anni, libera professionista):

*Io la metto più con la differenza di genere che sull'omosessualità, perché prima viene quella purtroppo (.) L'ho vista e l'ho visto oggi (.) / Oggi ho fatto una riunione col mio collaboratore, che è un mio dipendente e loro si rivolgevano a lui e non a me. Perché lui è maschio, e non va bene (.)*

*A me è capitato una volta che ho dovuto negare la mia omosessualità. Perché lui ha detto "Ah, tu fai questo, non perché sei tu, ma perché sei omosessuale, fai questo" "No, io sono donna". Io mi incavolo, perché mi stavano negando il mio essere donna e non volevo questo, "Perché io non faccio questo, perché sono omosessuale (.) No, non sono omosessuale" (..) / Ho dovuto negare per affermare il fatto di essere donna, perché è quello che mi vanno a togliere, cosa che non voglio assolutamente (.)*

*A me capita spesso che ancora oggi mi capita che mi scambiano per un uomo, che mi scambiano per un uomo e io me ne accorgo, me ne accorgo subito, è vero, il cambio di*

*atteggiamento nel momento in cui si accorgono che sono donna, nel momento in cui sanno ancora che (..) No? Che pensano che sia un uomo hanno un atteggiamento, delle volte è funzionale, no? Nei casi di pericolo, ad esempio, no? (..) / Pensano che sia uomo e non mi attaccheranno mai (.)*

Mentre il discorso di Anita è molto coerente a livello manifesto, mostrando chiaramente l'intersezione tra genere e orientamento sessuale, a livello latente, anche attraverso la potente emozione di rabbia espressa, emerge anche una difesa contro l'angoscia, attraverso uno spostamento dell'accento psichico, come emerge da una parte successiva dell'intervista, in cui possiamo osservare una forte intellettualizzazione:

*Sì, perché sono gli uomini (.) Gli uomini e gli omosessuali (.) Secondo me, almeno! (.) È solo una teoria soggettiva (.) / Gli uomini vivono davvero per un motivo, gli uomini eterosessuali (.) Gli omosessuali, se si vestono bene, a meno che la loro omosessualità non diventi la loro forza per emergere, allora anche loro fanno parte di quel gruppo (..) Altrimenti sono visti come donne (.) / Cioè, sono inferiori, quindi vivono per qualcun altro, non vivono per se stessi, ma per qualcun altro (.) / Perché le donne vivono per qualcun altro e gli uomini vivono per se stessi (.) Sono due cose diverse e questo è il punto (.) Quindi, se gli uomini omosessuali scendono di un gradino, diventano come le donne, le donne vivono per qualcun altro, non per se stesse (.)*

Tutto questo è stato accompagnato da una strana esperienza di controtransfert da parte dell'intervistatore, legata all'immagine molto maschile di Anita, un tema centrale che avrebbe accompagnato entrambe le interviste e che non avrebbe caratterizzato in modo così massiccio nessuna delle altre relazioni intervistato-intervistatore.

Questo è stato un tema trasversale lungo tutte le interviste, in cui non è emerso un discorso unificato tra i generi; al contrario, si è riscontrato un corollario di affermazioni sulle differenze dell'essere donna o uomo. Di seguito un altro estratto, questa volta dall'intervista di un partecipante gay, Marcello (37 anni, dipendente pubblico):

*Agli occhi di una donna eterosessuale, che quindi appartiene a una famiglia tradizionale, un uomo che non rientra in una famiglia tradizionale è perverso, e quindi l'unico modo in cui possono attaccarmi non riguarda quello che faccio o produco al lavoro, ma il diffondere voci su di me, brutte, che mi screditano (..) / Però non voglio che pensino che io ce l'abbia con le*

*donne (.) E poi pensano che, poichè non siamo come i loro mariti, siamo sempre disponibili a lavorare (.)*

Questo estratto è particolarmente significativo rispetto al tema del pregiudizio, che spiega anche gli investimenti difensivi in diverse posizioni discorsive nelle interviste, cioè in termini della relazione tra persecutore e vittima. In questo caso, il tema ha avuto anche un'implicazione controtrasferale nell'incontro con l'intervistatore. A seguito della dichiarazione riportata sopra e di un atteggiamento interrogativo dell'intervistatore rispetto ai concetti espressi, l'intervistato si è scusato dicendo: *“Non voglio che pensi che ce l'abbia con le donne eterosessuali con figli”*, in parte sapendo, in parte presumendo che l'intervistatore appartenesse a questa categoria di persone. Si può anche ipotizzare che questo scambio rifletta la posizionalità dell'intervistatore, che ha prodotto un effetto specifico nella relazione intervistato-intervistatore, con effetti controtrasferali elaborati nel processo di supervisione.

Per quanto riguarda il tema del pregiudizio, un esempio più esplicito riguarda un'intervistata che ha parlato di essere stata oggetto di molestie e commenti inappropriati da parte di clienti nel suo lavoro, e di avere *“paura della violenza”* da parte degli uomini. Tuttavia, nelle sue interviste ha anche riferito di accuse rivoltele da una collega con cui aveva un rapporto professionale e di formazione, la quale la accusava di avere comportamenti simili a quelli di cui la stessa intervistata aveva paura. L'assetto difensivo, caratterizzato da negazione e proiezione, si è esplicitato proprio nella messa in atto, da parte dell'intervistata, di una condotta violenta che la stessa riteneva però risultato della provocazione da parte della collega: *“Era lei che si metteva le minigonne e, tutta scollata, aveva un atteggiamento provocatorio, palesemente indirizzato a me”*. Tali commenti sembrano rendere conto di una difficoltà a comprendere la questione attraverso l'assetto dialogico dell'incontro, emersa chiaramente nell'interazione tra intervistata e intervistatore. Dopo aver ripreso l'argomento nella seconda intervista, infatti, il flusso associativo si è interrotto bruscamente, e né l'intervistata, né l'intervistatore sono stati in grado di proseguire il discorso, portando, in tal modo, alla conclusione dell'intervista.

Il tema del pregiudizio è stata questione delicata anche in altre interviste e forse la più emblematica rispetto a ciò è stata quella di Francesco. Come accennato in precedenza, Francesco è un brillante giurista pressoché coetaneo dell'intervistatrice ed è portatore di una

grave disabilità motoria che ha significativamente influenzato la relazione intervistato-intervistatore. L'intervistatore si è infatti dovuto confrontare con una importante sollecitazione della propria curiosità rispetto alle cause della disabilità e alla gestione della stessa da parte dell'intervistato all'interno dello spazio abitativo vissuto in solitudine, frutto anche di un bagaglio di stereotipi e pregiudizi circa la disabilità. Un esempio lampante di questo tipo di pregiudizi è l'interpretazione che l'intervistatore dà, senza farne parole con Francesco, di un telo che è arrotolato all'ingresso, con dei tiranti, che l'intervistatore subito riconduce ad un qualcosa per sollevare il peso del corpo e che, solo dopo, nel corso dell'intervista, scoprirà essere, invece, la vela della barca di Francesco, messo lì in attesa di essere riparato. Francesco non ha fatto, però, alcun riferimento alla sua condizione fino alla fine della seconda intervista ed il suo atteggiamento rispetto al tema in oggetto è stato sostanzialmente identico a quello da lui descritto rispetto all'omosessualità. Vedremo, infatti, come, negli estratti di seguito riportati, Francesco più volte sottolinea quanto per lui non sia necessario parlare alle persone direttamente del suo essere omosessuale, sottolineando ripetutamente il fatto che le persone eterosessuali non debbano farlo. Francesco, inoltre, ribadisce a più riprese che, anche con la sua famiglia, non ha mai sentito la necessità di dichiarare apertamente la propria omosessualità. In tal senso, per tutta la durata degli incontri, la mente dell'intervistatore sarà pervasa dal pensiero di questo assetto difensivo "unitario" che coinvolge i vari aspetti della vita di Francesco, cosa che verrà in parte confermata quando, alla fine del secondo incontro, mentre l'intervistatore si accinge a spegnere il microfono, Francesco dice: *"Mi ricordo una volta che parlai con uno dei miei migliori amici, e lui mi disse: 'Comunque ti posso dire una cosa? Te lo dico proprio da fratello, le persone, quando hanno a che fare con te, si interrogano comunque sulla tua patologia e, magari, si fanno un sacco di domande, si chiedono se hai fatto un incidente o se hai una patologia da quando sei nato... Questa cosa le persone non te la chiedono, ma te lo dico per esperienza personale, quando ci siamo conosciuti me lo sono chiesto... Io non voglio dire cosa devi fare o non devi fare, fai come vuoi tu, però, forse alle persone con cui inizi a legare di più glielo devi spiegare"*. Al rilancio dell'intervistatore, relativo al fatto che *"Sembra un po' la stessa dinamica descritta poco fa per l'omosessualità"*, Francesco risponde: *"Sì, però per dire che non è legata all'omosessualità, è un po' come quella scena, mi pare di Scusate il Ritardo [riferendosi al film di Massimo Troisi] in cui Lello Arena si è lasciato con la fidanzata e si*

*lamenta che deve ricominciare tutto da capo con un'altra persona... 'Quella lo sa che a me le pellecchie nel sugo non mi piacciono' e, dopo tutto un discorso, dice 'Allora la prossima volta faccio così, piacere, Gaetano, non mi piacciono le pellecchie'".*

### **3.2. Outness e disclosure**

I processi di *outness* e *disclosure* riguardano le scelte che le persone gay e lesbiche compiono riguardo alla rivelazione del proprio orientamento sessuale sul posto di lavoro. Si tratta di processi complessi influenzati dal clima aziendale, dalla percezione di sicurezza e dal timore di discriminazioni.

L'*outness* e la *disclosure* sul posto di lavoro sono state, inoltre, rappresentate dai partecipanti come aventi un effetto benefico sulla soddisfazione lavorativa e relazionale, come emerge ad esempio nell'intervista a Barbara:

*Ho sempre nascosto il mio orientamento sessuale, cioè non ho detto nulla, ho lasciato perdere (.) Anche se lo immaginavano (.) / Poi, quando è uscita la legge che dava diritto a quindici giorni di congedo matrimoniale a chi aveva contratto un'unione civile, gliel'ho detto (.) Solo quattro anni fa, e ho ricevuto una reazione molto positiva da parte di tutti (.)*

*Il non dirlo danneggiava più che altro, perché non dirlo lasciava quella cosa della serie (.) Che gli altri si sentivano un po' non (.) Come si può dire? Non degni della fiducia di essere raccontati un segreto, lasciava quell'ambiguità, quella cosa (.) E invece mai pensavo di sentire questa (.) / Mi sono sentita molto alleggerita, perché c'è stato comunque un momento di (.) / Ho sentito una vicinanza proprio da parte dei colleghi (.)*

La prima intervista di Barbara è stata del tutto ermetica, è durata 40 minuti e la sua difesa sembrava risolversi in un'ironia sprezzante. Nella seconda intervista, invece, l'estrema concisione rimane, ma il flusso associativo diventa una concentrazione di significati, e Barbara ha mostrato una gioia inaspettata nel creare nuove connessioni che ha sorpreso l'intervistatore. In questo senso, la frase "Non ci avevo mai pensato in questi termini" è emblematica di questo cambiamento nel suo atteggiamento. Ancora Barbara:

*Il mio ambiente è piuttosto omofobo, è sempre stato così, in passato (.) Ora c'è stato un po' di ringiovanimento, perché i cinquantenni di oggi sono molto più rilassati rispetto a quelli di*

*vent'anni fa (.) Ma non è tutto (..) / C'è anche il fatto che per molto tempo, con persone con cui condividi così tanto (.) / Insomma, c'è anche il fatto che quando ho raggiunto una certa età, non avevo nessuno, dato che non mi ero sposata, non parlavo di un partner, e probabilmente anche il modo in cui mi vestivo dava alle persone un'idea (.) Sentivo che era davvero giunto il momento di dire (.)*

Questo sembra mostrare come la scelta di non rivelare il proprio orientamento sessuale, se da un lato è basata sulla convinzione consapevole di Barbara di possibili atteggiamenti omofobi e discriminatori sul posto di lavoro, a livello inconscio è legata al suo atteggiamento difensivo, al suo rapporto con l'omosessualità e a una possibile forma di internalizzazione dello stigma.

Allo stesso tempo, era evidente che dichiarare il proprio orientamento sessuale sul lavoro potesse esporre a esperienze di discriminazione. Queste erano chiaramente esperienze dolorose da raccontare e, a volte, l'intervistatore sembrava considerare inappropriato approfondirle nelle interviste. Per Eugenio, parlando del suo lavoro, per esempio:

*C'è stato un momento in cui (.) Non potevo più scrivere certe cose sui social media perché i miei pazienti (..) Mi sono reso conto che cercavano proprio di scoprire qual era il mio orientamento sessuale, e li ho visti arrivare improvvisamente senza neanche bussare nella stanza di terapia (.) / E ti rendi conto quando una persona entra perché non ti sta chiedendo qualcosa di professionale (..) Prima, fino all'età di vent'anni, ho sempre condotto, nel bene e nel male, una vita da ragazzo di 19, 20 anni che era, tra virgolette, eterosessuale (..) Uscivo sempre con ragazze (.) / Poi, però, nella nostra vita accadono cose a cui in quel momento non diamo molta importanza, ma a cui ripensiamo dopo molto tempo, e quando ho iniziato a ripensare a quei ricordi, a quegli eventi, a quelle coincidenze, a quegli sguardi, a quelle emozioni, a quelle palpitazioni che si verificavano in determinati contesti, alle feste, durante i giochi, inizi a riflettere su te stesso e su chi sei, e non mi accettavo e per circa sei mesi sono stato completamente indifferente alla vita (..) / Ero pericoloso per me stesso e per gli altri (.) Anzi, sentivo, o meglio, immaginavo che le persone sorridessero perché avevano capito il mio orientamento sessuale, o forse era la prima volta che andavo nei locali gay e mi dicevo che forse mi avevano visto fare la fila fuori da un locale gay ed era per questo che mi guardavano. Ecco perché ho vissuto per sei mesi completamente represso, represso e pericoloso (.)*

In questo estratto, Eugenio sembra anche parlare di come quell'esperienza di discriminazione, che ha effettivamente vissuto nel suo attuale ambiente di lavoro, sia basata su esperienze legate alla sua precedente esperienza di non accettazione, che lo ha fatto sentire perseguitato dallo sguardo degli altri.

Il doppio effetto dell'*outness* è emerso anche come fortemente connesso a fattori contestuali e organizzativi (affrontati più nel dettaglio nel terzo tema). Per Roberto, ad esempio:

*Sono molto fortunato a lavorare in un contesto in cui fin dall'inizio mi sono sentito molto sicuro nel dichiarare il mio orientamento sessuale (.) / Però se fossi stato in contesti difficili forse mi sarei posto il problema, perché già il lavoro può essere fonte di stress (..) Figuriamoci con il problema dell'omosessualità (..) Forse non l'avrei detto in un contesto di scherzi come quello in cui lavora il mio migliore amico (.) In breve, c'è sempre stata molta benevolenza da parte di tutti i dipendenti che ho avuto, tutte le persone che hanno lavorato con me (.) E molti mi hanno sempre detto: "Grazie al cielo ci sei tu, perché altrimenti avrei già lasciato questa azienda se fosse dipeso dai tuoi cugini" (..)*

Nonostante la sua esperienza positiva, la difesa di Roberto sembra emergere dal modo in cui intervalla il racconto della sua storia lavorativa con l'esperienza negativa del suo amico, nonché dal suo uso del termine "benevolenza" per riferirsi all'atteggiamento dei suoi dipendenti nei confronti del suo orientamento sessuale.

Diversamente, Lorenzo (27 anni, dipendente privato) ha raccontato:

*È come se, sai, a volte, pensi alla vita, a volte nella società trovi dinamiche che sono quasi darwiniane, come lotte per la sopravvivenza, quindi tu, forse, in alcuni contesti, come il posto di lavoro, dove la tensione e la competizione possono creare una lotta per la sopravvivenza, una lotta per vedere chi attacca, chi compete di più, chi rende di più (..) In questi contesti, questa lotta può creare determinate dinamiche e, se non c'è una cultura aziendale positiva e civile, a mio parere, possono esserci dinamiche che favoriscono l'emergere di (..) Relazioni vittima-carnefice (.)*

Il discorso e l'associazione di Lorenzo, a nostro avviso, al di là del significativo riferimento contestuale a un clima organizzativo non protettivo, mettono in evidenza la sua angoscia



persecutoria di fondo, soprattutto in riferimento alla lotta per la sopravvivenza, nonché alle relazioni vittima-carnefice.

Un'altra dimensione contestuale che è sembrata influenzare i processi di *disclosure* è stata la continuità delle relazioni e delle situazioni lavorative. La presenza continua nello stesso ambiente di lavoro ha stimolato, nel lungo periodo, l'*outness*, com'è emerso anche nell'intervista di Barbara. Al contrario, l'effetto opposto è stato evidente quando la posizione o la situazione lavorativa era temporanea, rivelando così l'interazione tra fattori soggettivi e contestuali nel determinare il processo di disclosure. Valeria, ad esempio, aveva lavorato nello stesso ufficio per circa vent'anni e ha raccontato come ha gestito questa dinamica quando svolgeva periodicamente incarichi per la sua azienda al di fuori della sede abituale:

*Forse associo quel cambiamento al fatto che ero temporanea, ero lì di passaggio (..) Non voglio vivere la mia vita nascondendomi (..) / Invece, quando ero fuori sede, non mi interessava nemmeno dirlo, capisci? (..) Diciamo che era anche più difficile che si creassero quei tipi di rapporti che invece si creano nell'azienda dove lavori e che sai che possono magari, nel tempo, andare anche oltre il lavoro (..) / Anche perché, poi, in quei contesti rappresenti la tua azienda (..)*

L'*outness*, tuttavia, non è stata necessariamente descritta come un momento specifico, ma piuttosto come un continuum nella vita dell'intervistato, come emerge chiaramente dall'intervista a Francesco:

*Cioè faccio questa piccola premessa familiare, perché è simile a quella lavorativa, nel senso che non ho mai fatto anche in famiglia quelle dichiarazioni plateali perché forse (..) Cioè, sicuramente, ideologicamente non ero d'accordo nel dover annunciare al mondo "Io sono omosessuale" dico, perché gli eterosessuali dicono "Io sono eterosessuale"? (..)*

La questione dell'*outness* è stata ripetuta, con frasi quasi identiche a quella appena riportata, in quasi tutte le interviste, mostrando, ancora una, volta l'atteggiamento difensivo degli intervistati.

### **3.3. Eterosessismo, stigma e microaggressioni**

Sul posto di lavoro, le persone gay e lesbiche possono subire eterosessismo – ovvero l'assunzione dell'eterosessualità come norma, che porta all'esclusione o all'invalidazione di

altre identità –, stigma sociale – che spesso porta all’isolamento o alla svalutazione – e microaggressioni – commenti, battute o gesti sottili ma offensivi – che creano un ambiente insicuro e ostile, anche in assenza di discriminazione esplicita.

L’effetto negativo dell’eterosessismo e dello stigma è stato ampiamente menzionato nelle interviste.

Concetta, fa fatica a concordare un appuntamento per l’intervista, ed infine sceglie un posto molto affollato e rumoroso della città; a pochi minuti dall’inizio dell’intervista dice: *Tra le persone più visibili e quelle più nascoste (.) Io sono tra quelle più nascoste (..) / Ho paura solo della violenza (.)*

Questo aspetto sarà ricorrente in tutti e due gli incontri con Concetta, che si presenterà anche nel modo evidentemente angosciato e sospettoso di vivere i setting da lei scelti per le interviste. Distoglie, infatti, innumerevoli volte l’attenzione dal dialogo per concentrarsi su persone di passaggio, avventori dello stesso bar, o elencando ipotetici pericoli che si potrebbero correre: *“Ma questo che si è seduto qua dietro lo ha fatto apposta per ascoltarci? (..) Sarà un maniaco, lo dico ad alta voce così mi sente! (.)”* – e ancora – *“In questa zona, la notte, una volta, mi hanno inseguito mentre ero in vespa con la mia ex (.) Volevano farci del male (.)”*.

Concetta ascrive la provenienza di un’ipotetica violenza praticamente solo a persone di genere maschile, e questo ci riporta alla prima sezione del commento di questi risultati, evidenziando un vero e proprio bias nella percezione delle differenze tra i generi. In questo passaggio, è inoltre visibile, come in altri riportati, come l’interiorizzazione dello stigma possa sedimentarsi nella psiche sottoforma di difesa paranoide.

Eugenio: *Ma nella pratica è stato molto più difficile, sul lavoro (.) / Farmi conoscere per sapere chi era Eugenio a 359 gradi, quindi l’ultimo grado, che era il mio orientamento sessuale, è stata l’ultima cosa che ho fatto conoscere, per paura che proprio quel grado potesse compromettere qualsiasi relazione (.) Ma forse questo è un mio (.) Problema (.) Forse alcuni contesti me l’hanno fatto vivere così (.) Se dovessi parlare di discriminazione reale o grave perché sono omosessuale, non saprei (..) / Sono felicemente fidanzato con una persona da 14 anni, si chiama L., e non ho mai subito gravi discriminazioni nel senso di discriminazione diretta o addirittura aggressioni fisiche, non saprei (.) Non l’ho mai subita,*

*perché sono una persona che ha sempre tenuto la testa alta, quindi per arrivare alle mani bisogna confrontarsi con me (.) / Per contro, ci sono stati scontri verbali e battute scherzose, che a volte non erano affatto scherzose, che tendevano anche a sminuire il mio ruolo (.)*

Sebbene le dichiarazioni di Eugenio non menzionino discriminazioni dirette o alterchi fisici legati al suo orientamento sessuale, la sua difficoltà a rivelarsi pienamente sul posto di lavoro, così come il tono minimizzante con cui parla di “scontri verbali e battute scherzose”, sembrano rivelare il suo atteggiamento difensivo e ci dicono del suo disagio.

Ancora più significativo, a nostro avviso, è questo estratto dall'intervista a Lorenzo (27 anni, dipendente del settore privato), in cui l'intervistatore solleva la questione del suo uso dell'espressione “battutine passivo-aggressive”:

*La prima cosa che mi è venuta in mente è stata quando, in effetti (.) Quando ti stavo raccontando del primo posto in cui ho lavorato (.) / C'era questa persona nel magazzino che aveva un passato, era omosessuale, non aveva fatto coming out, e gli altri nel magazzino facevano battute del tipo “frocio” e cose del genere (.) Questo è un esempio di battutine passivo-aggressive (.) / Io non mi sentivo coinvolto, ma l'ho vissuto, in parte, credo per empatia, ho sentito (.) L'ingiustizia che subiva quella persona, soprattutto vedendo la differenza, forse, ora che ci penso, in quel momento in cui quella persona non affermava la propria identità, e quindi il proprio orientamento sessuale (..) / Quella persona si metteva in una posizione di debolezza, era percepita come debole, e questo dava agli altri l'opportunità di brutalizzarla, di trasformare l'omosessualità in un'arma (.) / All'epoca, però, ero completamente aperto e naturale al riguardo, a volte persino orgoglioso (.) Quindi, vogliono usare qualcosa di cui sono orgoglioso come arma contro di me (.) Insomma, non vedevo parità di trattamento tra due persone omosessuali quando vivono la stessa condizione in modi completamente diversi (.)*

E quando l'intervistatore gli chiede se si riferisse al fatto che percepire una persona come meno sicura del proprio orientamento sessuale potrebbe incoraggiare la discriminazione, Lorenzo aggiunge:

*No, ma (...) Oh mio Dio (...) È una bella domanda (...) Fammi pensare un attimo (...) È una bella domanda perché mi ricorda una donna in minigonna (..) / È come se avessi un software con un difetto di sistema, per così dire, ma il difetto di sistema non è l'omosessualità, è*

*l'insicurezza (.) Il difetto del sistema è l'insicurezza stessa (...) Maggiore è il difetto in termini di insicurezza, più il carnefice nei lager può in qualche modo abbattere quella persona (..) Forse questa è l'analogia più giusta (.)*

Il modo in cui Lorenzo struttura il suo discorso, le sue lunghe pause e le associazioni che fa mettono in evidenza il suo sistema difensivo. Da un lato empatizza con il suo collega, dall'altro prende le distanze da lui. In particolare, il suo riferimento al “carnefice nei lager” sembra alludere, ancora una volta, alla sua angoscia persecutoria.

Il tema dello stigma è emerso in tutte le interviste, assumendo forme diverse che sembravano strettamente connesse alle esperienze interne dei partecipanti. Come accaduto con altri costrutti evidenziati, non esiste un modo lineare per riassumere il tema che rappresenti pienamente come esso è stato affrontato in tutte le interviste. Gli estratti sopra riportati sono stati scelti perché rappresentano i casi in cui lo stigma era più esplicitamente presente nel discorso.

Il bullismo e la vittimizzazione sul luogo di lavoro sono risultati anch'essi strettamente legati allo stigma. Il seguente estratto è tratto da un'intervista con Marcello:

*Mi controllavano (.) / Non volevano che avessi alcun rapporto con il professore che mi aveva formato, né che continuassi a contribuire con qualcosa che non portasse un guadagno a loro (.) Monitoravano i miei social media e mi dicevano che non potevo pubblicare cose che sponsorizzassero altri contesti diversi da quelli in cui lavoravamo insieme (.) / Ci ho messo anni a rendermi conto che stavo subendo mobbing e me ne sono andato (.) Ho rescisso il contratto prima della scadenza (.)*

Sono stati inoltre descritti numerosi episodi di inciviltà e microaggressioni. Anita, per esempio, ha raccontato che:

*C'era un dipendente che è andata a dire ad un altro dipendente [non si evince con chiarezza il genere delle persone di cui parla coinvolte nell'episodio] “Lo sai che A. è omosessuale” (..) È andata a dire ‘sta cosa (..) Ha detto “No, no, no, no, non è possibile”. Cioè lui, sconvolto, lei sconvolta e quell'altro “Lo sono anche io, lo sa? però non te lo posso dire” (..) Gli dissi che se ne doveva andare, l'ho cacciato, proprio cacciato, ho detto “Adesso te ne devi andare”. Dopo che ho visto quello che hai fatto, io gli ho spiattellato tutto quello che*

*aveva combinato. “Adesso devi prendere e te ne devi andare”. E lui fece le battute del cavolo sulla mia omosessualità (..) Ho detto “Te ne vai lo stesso” (.)*

Allo stesso modo, Barbara ha raccontato:

*Senti ancora oggi delle battute “ricchiò”, queste cose così, tra di loro, di sminuire (.) / Lascio perdere (.) Tra uomini, tra uomini (..) Ma lascio perdere, perché fanno sempre queste battute della serie (..) Che l’omosessualità è ‘na cosa (..)*

Collegate agli episodi di microaggressione, un altro tema ricorrente è stato quello dello stigma strutturale. Questo è emerso in modo particolarmente concreto nel racconto di Giovanna riguardo la sua esperienza con la procreazione medicalmente assistita (PMA) come donna lesbica e i problemi che questo ha causato sul lavoro:

*Abbiamo iniziato il percorso [di PMA] (..) È un desiderio che avevamo, quello di creare una famiglia (.) / In Italia è illegale e andare in Spagna è stato pesante, molto pesante perché non ti senti a casa (.) / Non ti senti riconosciuto un diritto, capisci? Per poterlo fare a casa, dieci minuti metodici, nemmeno, tre minuti, siamo dovute andare in Spagna, chiedere permessi al lavoro, e questo ci ha creato problemi sul lavoro (.) / Tutti colleghi solidali però, nel momento in cui l’ho detto, che avrei avuto bisogno di diversi periodi di assenza (.) Ci siamo un po’ scontrati, e poi mi sono sentita costretta a dirlo, capisci? A chi faceva i turni, per esempio, alla mia responsabile (.) / Poi la voce si è sparsa ed è arrivata anche dove lavora la mia compagna, e lei è molto riservata, non avrebbe voluto dirlo (.) Poi sono stata costretta a dirlo anche io perché faccio un lavoro in cui sono esposta a radiazioni, materiali biologici ecc. e quindi ho creato tanti problemi ai colleghi per via dei turni e delle cose che non potevo fare (..) / È stato un coming out forzato ed è stato molto pesante*

### **3.4. Relazioni orizzontali**

Le relazioni orizzontali con colleghi, amici, partner, talvolta fratelli e sorelle, e membri della comunità LG sono state identificate come un fattore protettivo nella gestione degli effetti dello stigma sul benessere, così come sulla soddisfazione lavorativa e di vita in generale. Francesco, ad esempio, ha affermato:

*Con i miei amici non sono come al lavoro e in famiglia (.) Racconto molto e tendo molto a sviscerare e approfondire a trecentosessanta gradi, a differenza dei miei fratelli con i loro*

*amici (.) / Sono stato anche molto fortunato ad avere (.) Insomma, degli amici, perché sono stato un po' bravo a selezionarli bene, un po' fortunato ad avere amici molto presenti, cioè (..) / Comincio con qualche informazione di base sulla mia famiglia, perché è simile alla mia situazione lavorativa, nel senso che non ho mai fatto dichiarazioni drammatiche nemmeno in famiglia, perché forse, o meglio, sicuramente, ideologicamente non ero d'accordo con il dover annunciare al mondo "Sono omosessuale", voglio dire (.) Perché gli eterosessuali dicono "Sono eterosessuale"? (..) / Forse anche questo era un modo per nascondermi, una posizione, il mio modo ideologico di coprire, forse, il mio (.) Non lo so, non ho approfondito la questione (..) / Insomma, a casa non ne ho mai parlato, poi quando ho portato a casa dei ragazzi l'ho dato per scontato (.) Non c'è mai stato bisogno di dire nulla perché in qualche modo capivano (.) / Facevo la stessa cosa al lavoro, cioè lo dicevo sempre con disinvoltura quando parlavo con i colleghi, gli impiegati, "Il mio ragazzo, ecc." (..) Per esempio, avevo un ragazzo, quindi dicevo "Il mio ragazzo" e nessuno mi ha mai chiesto "Oh, perché?" (.) Insomma, è così che lo vivo normalmente nelle mie relazioni al di fuori del lavoro, non come l'ho vissuto al lavoro (.)*

Riteniamo di poter affermare che l'esperienza positiva nel contesto relazionale al di fuori della vita familiare e lavorativa, dove Francesco sente di poter essere totalmente autentico, bilancia un'esperienza più problematica, che si esprime attraverso una difesa ideologica, nell'ambiente familiare e lavorativo.

Anche Domenico (36 anni, lavoratore autonomo) parla del sostegno ricevuto nelle relazioni orizzontali, nel suo caso da parte del fratello:

*È allora che ha iniziato a manifestarsi l'ansia (.) Ricordo che i sintomi che avvertivo erano una sensazione di oppressione alla gola e l'impossibilità di prendere i mezzi pubblici, non riuscivo a dormire la notte se non ero con qualcuno, e non mi vergogno di dire che molte notti mi addormentavo abbracciando mio fratello per non farmi prendere dal panico (..) / Per un mese o due ho anche iniziato a prendere lo Xanax perché non ce la facevo più, e diciamo che avevo questi attacchi d'ansia tutto il giorno, ma quando andavo al lavoro peggioravano (..) / Questa ansia era forse dovuta anche al fatto che non ricevevo alcun feedback positivo dalla mia famiglia, perché sentivo che non mi capivano, ed è stato un periodo davvero brutto,*

*perché quello che sentivo giusto per me non lo era per gli altri (.) / Se non fosse stato per il sostegno e la vicinanza di mio fratello, non so come avrei fatto a farcela (.)*

Allo stesso modo, Barbara (46 anni, dipendente pubblica), alla fine della seconda intervista dice:

*Ho sentito molte volte di persone che, dopo averlo detto ai propri genitori, forse anche anni fa (..) Si è scatenato l'inferno! (.) Hanno dovuto lasciare casa (..) Quante persone ho sentito raccontare di essere state cacciate di casa o rinchiusi in una stanza (..) Ogni volta che l'ho detto (.) Davvero, non so perché, ma ogni volta che l'ho detto, a cominciare da mia madre, dai miei amici, ma soprattutto dai miei fratelli, è stata sempre una cosa molto tranquilla (.)*

Anche il contrario si è rivelato vero. In presenza di relazioni negative tra pari sul lavoro, si potevano sperimentare livelli maggiori di stress e insoddisfazione, talvolta non direttamente legati all'ambito lavorativo, ma ad altri aspetti della vita, come difficoltà personali o addirittura esistenziali. Questo è risultato particolarmente evidente nei casi in cui vi era uno squilibrio disfunzionale tra lavoro e vita privata, e uno spazio limitato per il recupero da esperienze lavorative dannose.

*Silvana: Il mio ambiente di lavoro è molto competitivo e raramente senti di poterti fidare di qualcuno, questo mi ha fatto sentire molto sola (..) / E quando ho subito attacchi e bullismo, mi sono sentita sbagliata, mi dicevo "Perché non sei come gli altri?" (.) / Ora sono in una fase della vita in cui voglio investire su me stessa (.) / Sono sola forse anche perché non ho mai avuto il tempo di coltivare davvero delle relazioni, perché ho fatto solo il mio lavoro (.)*

Nella razionalizzazione che appare alla fine di queste frasi, volta ad affrontare il dolore associato all'esperienza della solitudine sul posto di lavoro, emerge l'atteggiamento difensivo di Silvana, che continua:

*Insomma, sono sola (.) Ma diciamo che posso frequentare molti colleghi e in molte situazioni, così posso davvero fare quello che voglio, e diciamo che (.) Data la mia età, questa è quasi la cosa migliore che ci sia (.)*

Allo stesso modo, Francesco (34 anni, dirigente pubblico), parlando dell'esperienza del suo ex fidanzato, dice:

*Secondo me, non l'ha mai accettato completamente, personalmente, e poi diciamo sul lavoro (..) / Ha sofferto molto per questo, diciamo, forse per motivi di riservatezza (..) / Una volta, quando siamo usciti per bere qualcosa, abbiamo incontrato alcuni colleghi e, da quello che hanno detto, ma personalmente non lo so, sembra che se ne parlasse molto al lavoro, erano molto curiosi, perplessi (..) Questo avrebbe causato scalpore tra i colleghi (..) Insomma, avrebbero chiesto: "È vero che stanno insieme? Ah! Allora è così..." (..) Ora, dato che lui ha sempre avuto la tendenza a esagerare un po', ha sentito queste voci, ma io personalmente no (..) Tuttavia, questo lo ha portato a lasciarmi un mese e mezzo fa (..) / Indipendentemente dal fatto che questa fosse la vera causa della fine della relazione, secondo me chiaramente non lo era, tutto il turbamento psicologico che ha provato nel parlarne, nel giudizio dei suoi colleghi, ha avuto un impatto significativo su di lui (.)*

Sebbene Francesco, a livello manifesto, parli dell'esperienza del suo ex ragazzo, ci si potrebbe chiedere quanto, ad un altro livello, stia parlando anche di se stesso, come se spostare l'attenzione sull'esperienza del suo ex ragazzo fosse un modo per mantenere qualcosa di più personale ad una distanza difensiva.

#### **4. Discussione, limiti e conclusioni**

Per il presente studio, attraverso un approccio psicosociale, la raccolta e l'analisi dei dati hanno cercato di prestare attenzione sia alle emozioni vissute che alle parole pronunciate, così come alle dinamiche intersoggettive tra intervistatore e intervistato. Di conseguenza, la questione del rigore nella tecnica di intervista e nell'analisi dei dati è stata centrale. Inoltre, nell'utilizzo del FANIM (Hollway & Jefferson, 2013), è stata posta particolare enfasi sul ruolo svolto dal supervisore della ricerca e dal panel riflessivo. Come osservano Archard e colleghi (2024), "questo supporto è ritenuto fondamentale per considerare diverse interpretazioni del materiale d'intervista [poiché esso fornisce] uno spazio riflessivo per contemplare le dinamiche intersoggettive in gioco tra il partecipante e l'intervistatore della ricerca e, così facendo... vie per un coinvolgimento riflessivo più approfondito che chiarisce il posizionamento del ricercatore nelle considerazioni psicodinamiche nel processo di analisi dei dati" (p. 646).

Alcuni temi emersi dal lavoro di supervisione svolto dopo ogni intervista si sono rivelati direttamente rilevanti rispetto ai focus originali dello studio, come ad esempio la questione di



genere, che è risultata chiaramente evidente nei racconti degli intervistati e nelle interazioni con l'intervistatore, indicando anche il ruolo giocato dalla posizionalità dell'intervistatore (Yin, 2024), con differenti risposte nelle interviste con donne e con uomini. Infatti, mentre le prime interviste si concludevano prevalentemente con un posizionamento finale di "alleanza", nel condividere una fantasia di discriminazione di genere, nelle interviste con uomini il tema del rapporto conflittuale con le donne, e in particolare con le donne eterosessuali, tornava spesso. Ciò aveva inevitabili ripercussioni sull'esperienza interna dell'intervistato. A ciò si aggiungeva anche la presentazione di genere dei partecipanti, che aveva un effetto controtransferale rilevante sulla relazione intervistato-intervistatore, spesso se in contraddizione con quanto veniva verbalmente espresso dall'intervistato, come menzionato sopra, in particolare nel caso di Anita. Altri insight sono emersi nel tempo, con il procedere delle interviste e l'analisi del materiale raccolto, in particolare su come le difese dei partecipanti si riproponessero nell'incontro con l'intervistatore. I tipi di narrazioni che questo metodo aiuta a far emergere aprono il discorso ben oltre la specifica domanda di ricerca. In questo senso, ciò che emerge è un'intersezione tra il soggetto e la complessità del contesto psicosociale in cui è immerso.

Questo aveva implicazioni etiche riguardo a come l'intervistato veniva incoraggiato a rispondere in modo "associativo libero" alle domande dell'intervista e al modo in cui il secondo incontro, parte fondamentale dell'approccio basato sul FANIM (Hollway & Jefferson, 2013), è stato facilitato per evitare di mettere (apertamente) in discussione l'atteggiamento difensivo assunto dall'intervistato nel presentarsi, come sarebbe invece previsto nella pratica della terapia psicoanalitica. I meccanismi di difesa più ricorrenti evidenti nelle interviste erano la negazione e l'intellettualizzazione. Mentre per la prima difesa il secondo colloquio rappresentava una risorsa, un nuovo spazio per fare connessioni, per l'intellettualizzazione il secondo colloquio spesso incoraggiava un ulteriore irrigidimento ideologico, forse proprio a causa dell'angoscia implicita nell'aprire ulteriormente il discorso dal punto di vista affettivo. In alcuni casi, tuttavia, i meccanismi di difesa utilizzati erano più profondi, il più comune dei quali era la proiezione "sistematizzata" di natura persecutoria. Proprio in questi passaggi si è deciso in supervisione di non "affondare" ulteriormente in quei nodi, rispettando la funzione adattiva delle difese e la brevità del rapporto instaurato. Questo appena sottolineato è un punto poco discusso nella letteratura metodologica e ci parla di un

possibile assetto controtransferale dell'intervistatore, connotato dal disagio e dal senso di colpa durante la raccolta dei dati, elicitando la sensazione di essere una "spia" o un "voyeur" (Clarke & Hoggett, 2009).

Considerando i temi emersi, si è osservata una chiara continuità con i risultati di Caylor e colleghi (2024), secondo cui la percezione di un clima di squadra LG supportivo media l'associazione tra la *disclosure* dell'orientamento sessuale e fattori lavorativi quali la fiducia e l'impegno verso il team, mentre la performance risulta negativamente associata a conflitti e al ritiro dal gruppo. Questo risultato conferma quanto emerge dalla letteratura, che evidenzia come il processo di *disclosure* sia determinato tanto da variabili soggettive quanto da fattori contestuali, come il tipo di lavoro, il livello gerarchico o il contesto organizzativo (Corlett et al., 2021; Hastings et al., 2021; Rengers et al., 2021; Spendler et al., 2023). In questo senso, dalle interviste è emerso che uno scenario meno conflittuale e più sereno si riscontra più spesso nelle aziende private "giovani", che sembrano riuscire a integrare più efficacemente politiche e relazioni inclusive sul lavoro. Questi dati ci portano a riflettere su una tendenza allo stigma di tipo "matrioska", che scarica sull'individuo, che a sua volta lo interiorizza in un processo ricorsivo, un dato culturale eteronormativo ancora fortemente radicato nel substrato culturale dello Stato italiano e in qualche modo promulgato dalle istituzioni territoriali che lo rappresentano. Questo apre anche una riflessione sul cambiamento generazionale nel modo in cui l'omosessualità è compresa e vissuta.

Come evidenziato da Corlett e colleghi (2024), le dinamiche del processo di *disclosure* risultano correlate a diversi fattori che influenzano il benessere delle persone LG sul lavoro, quali l'autenticità, il senso di inclusione e le reazioni del pubblico alla *disclosure* stessa. In questo senso, le aziende più giovani sembrano maggiormente in grado di garantire questo spazio per l'espressione soggettiva individuale, a differenza delle istituzioni pubbliche o delle aziende più anziane, radicate sul territorio, che invece rappresentano valori più eterosessisti ed eteronormativi. Riflettendo anche i risultati della letteratura internazionale (Bonaventura & Biondo, 2016; Rengers et al., 2021; Stenger & Roulet, 2018), l'*outness* e la *disclosure* sono state descritte nelle interviste come aventi un effetto benefico sulla soddisfazione lavorativa e relazionale.

Tuttavia, nonostante ciò, la *disclosure* dell'orientamento sessuale sul posto di lavoro può esporre a stigma e discriminazioni (Gardner & Prasad, 2022; Papadaki & Giannou, 2021; Ueno et al., 2024). In linea con studi precedenti (Dewaele et al., 2019), l'*outness* è stata descritta come un continuum nella vita dei lavoratori LG, più che come un momento specifico. Non sorprende, quindi, che tutti gli intervistati abbiano usato espressioni simili, del tipo: “*Non ho mai detto ‘Sono omosessuale’ in modo esplicito, non capisco perché dovrei farlo, gli eterosessuali non devono farlo.*” Inoltre, seguendo il paradigma intersezionale (Crenshaw, 1997) e il concetto di “diversità nella diversità” (Donaghy & Perales, 2022), le donne lesbiche intervistate hanno riportato di aver subito nei loro luoghi di lavoro forme di doppia discriminazione e pregiudizio (Holman et al., 2019), costituite da una miscela di sessismo e omofobia.

Hatzenbuehler (2014) ha evidenziato come lo stigma strutturale, cioè le “condizioni a livello sociale, le norme culturali e le politiche istituzionali che limitano le opportunità, le risorse e il benessere delle persone stigmatizzate” (p. 2), influenzano la salute e il benessere degli individui, e come questi effetti siano più negativi quanto più lo Stato ha un ruolo limitato o assente nell'istituzione di politiche protettive, come è avvenuto per molti dei partecipanti allo studio. Coerentemente con questa prospettiva, i risultati dello studio sostengono l'argomentazione secondo la quale il lavoro nelle istituzioni pubbliche può essere maggiormente segnato dai valori dello Stato e della cultura dominante, che riproducono lo stigma strutturale, percepito in modo acuto da alcuni partecipanti, cioè come una sorta di sovradeterminazione da cui non potevano liberarsi. La differenza generazionale è inoltre evidente tra gli stessi intervistati. Coloro che hanno più di 50 anni, infatti, collegano prevalentemente le loro narrazioni alle difficoltà affrontate come persone LG nel corso della vita, a livello lavorativo, sociale e familiare. Ciò è anche in relazione al fatto che il contesto italiano è stato senza dubbio caratterizzato in passato da una forte eteronormatività, oggi in diminuzione, determinando un alleggerimento per le nuove generazioni, seppur con le frequenti ricadute che sono state rappresentate anche in queste interviste.

A loro volta, le relazioni orizzontali, ampiamente trattate nella letteratura (Gates et al., 2019; Ueno et al., 2020; Ueno et al., 2024), rappresentano sia un fattore protettivo sia il terreno su cui si sperimentano come avverse o traumatiche le conseguenze di un clima sociale ancora fortemente eteronormativo, compromettendo la soddisfazione lavorativa e di vita. Infatti, se

in generale le amicizie sul luogo di lavoro risultano essere una componente essenziale per un coinvolgimento positivo e per il buon funzionamento organizzativo, nel caso specifico dei lavoratori LG, le amicizie con altre persone LG spesso rappresentano legami di parentela estesa come strategia di *coping* di fronte a legami familiari omofobici o non supportivi (Dewaele et al., 2011), diventando una fonte primaria di supporto sociale ed emotivo (Sias & Bartoo, 2007). In linea con la ricerca internazionale (Gates et al., 2019; King et al., 2017; Wessel, 2017), il percepire i colleghi amici come supportivi, unitamente alla presenza di un clima organizzativo accogliente, sembra favorire il processo di *disclosure* sul luogo di lavoro. Inoltre, è stato dimostrato che l'alleanza da parte dei pari esercita un effetto di difesa e di *empowerment* nei confronti delle discriminazioni vissute dai lavoratori LG (Chen et al., 2023), nonché sulla loro sicurezza identitaria (Chen et al., 2023), sul benessere (Perales, 2022) e sulla salute psicologica (Webster et al., 2017).

Tuttavia, sulla base dei dati emersi da questo studio, non è possibile generalizzare sulle motivazioni cosce e inconscie che spingono le persone a rendere visibile o meno il proprio orientamento sessuale sul posto di lavoro. Infatti, sembra che tali motivazioni, oltre che da determinanti strettamente intrapsichiche – tra cui fattori di personalità, livelli di omofobia interiorizzata, storia familiare e di amicizia, ecc. – derivino da una combinazione di fattori contestuali quali, come già menzionato, la natura del lavoro (lavoratore autonomo o dipendente), la posizione lavorativa (dipendente o dirigente), la presenza o l'assenza di un clima aziendale non stigmatizzante, la natura continua o discontinua dell'esperienza lavorativa in un determinato luogo di lavoro e la qualità dei rapporti con i colleghi.

Come emerso in altre ricerche (Jones & Williams, 2015; Miner & Costa, 2018; Rabelo & Cortina, 2014), i partecipanti hanno ampiamente riportato l'effetto negativo dell'eterosessismo e dello stigma, così come episodi di scortesia e micro-aggressioni, intese come, così come le definiscono altri studiosi in questo ambito, “brevi scambi quotidiani che inviano messaggi denigratori a certi individui a causa della loro appartenenza a un gruppo” (Sue, 2010, p. xvi), o “insulti sottili (verbali, non verbali e/o visivi) [...] spesso automatici o inconsci” (Solórzano et al., 2000, p. 60).

Nel complesso, i risultati dello studio confermano ulteriormente la persistenza dello stigma e della discriminazione affrontati dai lavoratori LG (Lacatena et al., 2024; Oliveira et al., 2024;

Owens et al., 2022; Seiler-Ramadas et al., 2022; Senreich et al., 2020). Le interviste hanno messo in luce anche questi effetti sotto forma di paura, di sospetti apparentemente ingiustificati su determinate situazioni, e tali meccanismi sono emersi in relazione a diversi contesti lavorativi ma anche, e forse soprattutto, come echi di un più ampio contesto sociale condiviso dai partecipanti. Questo conferma nuovamente quanto sopra detto riguardo a un contesto culturale che ha mantenuto fortemente l'andamento dell'eteronormatività e della mascolinità machista. I risultati evidenziano che queste fonti di stress – con *stressors* distali come politiche lavorative discriminatorie e una legislazione inclusiva inadeguata, e *stressors* prossimali come le micro-aggressioni e la mancanza di fonti di supporto – sono fattori centrali che contribuiscono a problemi di salute occupazionale e influenzano negativamente il benessere lavorativo delle persone LG (Della Torre & Pereira, 2024; Lo et al., 2024). Tale stress può aumentare quando le esperienze lavorative legate all'orientamento sessuale si intrecciano con un ambiente lavorativo intrinsecamente precario e scarsamente garantito, che invalida l'esperienza di tutti i lavoratori. Poiché questo studio è un'indagine qualitativa esplorativa con un campione relativamente piccolo, i risultati non sono facilmente generalizzabili, come invece spesso avviene nelle ricerche quantitative. La ricerca qualitativa, infatti, che cerca significati radicati nell'esperienza umana, si concentra sulla ricchezza informativa e sull'esplorazione di idee emerse dai dati, piuttosto che sull'individuazione di una prevalenza statistica (Gill, 2020). Essa “mira a esplorare le comprensioni (ciò che è conosciuto), le esperienze (ciò che è accaduto) e/o i punti di vista delle persone coinvolte nel fenomeno” (Douglas, 2022, p. 415). Da questa prospettiva, viene messa in primo piano la soggettività della persona LG nel contesto lavorativo, in alleanza con un focus sulle prospettive individuali dei partecipanti.

Diversi fattori specifici hanno contribuito all'affidabilità – in termini di credibilità, trasferibilità, dependability e confermabilità (Archard et al., 2025) – dei risultati qualitativi. Tra questi vi sono stati il coinvolgimento di più ricercatori, la descrizione dettagliata del contesto di ricerca, dei partecipanti e del processo, al fine di verificare sia la precisione sia l'autenticità dei dati raccolti e della loro interpretazione (Lincoln & Guba, 1985), nonché l'incorporazione di una sensibilità psicomica, la supervisione clinica e l'uso di riflessione di gruppo riguardo alle ipotesi interpretative. Inoltre, i tentativi di garantire la confermabilità hanno incluso la riflessività dei ricercatori (Elliot et al., 2012; Hollway, 2016; Holmes, 2014),

volta a considerare l'influenza del ricercatore sia nella raccolta che nell'analisi dei dati. Di conseguenza, l'uso di un'analisi approfondita dei dati e della riflessività, combinati con la validazione tramite teoria e gruppi di riflessione, ha sostenuto un processo difendibile di interpretazione dei dati. In tal senso, un limite dello studio riguarda la possibilità di verificare in modo più rigoroso la consistenza delle valutazioni qualitative. Nel presente lavoro, come appena accennato, l'analisi è stata condotta dal gruppo di ricerca interno; ciò può aver introdotto forme di bias interpretativo legate alle esperienze, alle aspettative o alle cornici teoriche dei ricercatori stessi. Per rafforzare l'affidabilità dei risultati, future ricerche potrebbero prevedere il coinvolgimento di gruppi di valutatori esterni adeguatamente formati, così da implementare procedure sistematiche di controllo, come la triangolazione dei ricercatori (Denzin N.K., 1978). Sebbene il metodo FANIM non lo preveda in sé, data anche la rilevanza dell'aver vissuto l'esperienza dell'intervista nel suo insieme per analizzare adeguatamente i dati, l'impiego di valutatori esterni potrebbe consentire, in ogni caso, di aumentare la trasparenza del processo analitico, di ridurre l'eccesso di inferenze soggettive (o controtransferali) e di garantire una maggiore stabilità e coerenza delle categorie interpretative (Creswell & Poth, 2018; Gibbs, 2018). Inoltre, la presenza di codificatori indipendenti consente di migliorare la credibilità e la trasferibilità dei risultati, aspetti centrali nei criteri di qualità della ricerca qualitativa (Lincoln & Guba, 1985).

Un'ulteriore limitazione dello studio potrebbe essere rappresentata dalla fascia d'età dei partecipanti coinvolti (nove dei quali hanno un'età compresa tra i 34 e i 48 anni), e futuri studi qualitativi sull'esperienza lavorativa delle persone LG potrebbero coinvolgere partecipanti con un intervallo d'età più ampio.

I risultati dello studio indicano che, nonostante le tendenze verso una maggiore uguaglianza e inclusione nei luoghi di lavoro per i lavoratori LG, così come rispetto al clima lavorativo complessivo, persistono sfide e criticità. In questo studio, i partecipanti lavoratori LG, provenienti dall'area metropolitana di Napoli, continuano a operare all'interno di contesti lavorativi eteronormativi che sembrano richiedere loro di camuffare il proprio orientamento sessuale mentre sono sul posto di lavoro. Inoltre, essi affrontano ancora episodi di discriminazione, stigma e micro-aggressioni. Queste sfide e fonti di stress hanno effetti sulla salute fisica e psicologica, sulla soddisfazione lavorativa e sulle aspettative di carriera, oltre che sulla vita e sulle relazioni al di fuori del contesto lavorativo.

Tali risultati possono essere utilizzati per orientare interventi di consulenza rivolti alle organizzazioni sui temi dell'uguaglianza, della diversità, dell'eterosessismo e dello stigma nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di promuovere la salute e il benessere dei lavoratori LG e forniscono anche elementi utili a sollecitare il governo e le aziende a implementare politiche e normative antidiscriminatorie nei luoghi di lavoro, che hanno un impatto rilevante in termini di riduzione della discriminazione nei confronti dei lavoratori LG.

Ciò è particolarmente vero nel contesto italiano, caratterizzato dall'assenza di leggi e politiche specifiche contro la discriminazione sul lavoro. Come emerge dalla letteratura internazionale (Weistroffer et al., 2025), tali misure hanno effetti causali diretti sulla salute fisica e psicologica dei lavoratori LG, sulla loro soddisfazione lavorativa e sono anche associate a una minore esposizione alla discriminazione nei contesti professionali, così come a livelli più bassi di stigma interiorizzato. In tal senso, le aziende potrebbero, tra le altre cose, impegnarsi a creare ambienti di lavoro in cui i colleghi possano sentirsi liberi di intervenire e denunciare episodi di discriminazione e trattamenti parziali ai danni dei propri colleghi LG. Infine, in linea con i risultati della letteratura internazionale (Badgett et al., 2029; Colgan et al., 2009; Gould et al., 2024), le politiche e pratiche di diversità, equità e inclusione, a livello statale e aziendale, potrebbero avere un effetto benefico in termini di apertura, senso di fiducia e supporto tra i lavoratori LG, così come sulla loro efficacia lavorativa, soddisfazione e risultati professionali.

## **CAPITOLO 3**

### **Analisi quali-quantitativa delle interviste relative all'esperienza lavorativa e al benessere delle persone LG nel contesto napoletano**

#### **1. Introduzione**

Abbiamo visto come, in relazione alle peculiarità della cornice psicosociale, nel contesto della ricerca accademica, l'analisi dei discorsi abbia assunto un ruolo sempre più centrale. In questo capitolo verrà, dunque, approfondita l'analisi del corpus delle interviste effettuata con il software T-Lab (Lancia, 2004), che permette di esplorare grandi quantità di testi attraverso un'ampia gamma di procedure, integrando metodologie proprie della linguistica e della statistica, avendo come punto di forza, rispetto ad altri software di questa tipologia, la possibilità di integrare analisi qualitative e quantitative. A seguito dell'analisi puramente qualitativa effettuata, ci si è chiesti, infatti, se non fosse possibile arrivare a sviluppare ulteriormente la riflessione sul corpus raccolto, proprio grazie alla possibilità di mettere in risalto pattern linguistici e tematici ricorrenti. Questa analisi rigorosa è stata resa necessaria proprio dall'intenzione di integrare l'analisi qualitativa precedente, al fine di validare, esplorare ulteriormente ed arricchire l'interpretazione dei testi già fornita con il metodo FANI (Hollway & Jefferson, 2013).

#### **2. Metodo**

##### ***2.1 Partecipanti***

I soggetti di questo terzo studio sono gli stessi dello studio riportato nel capitolo 2: dodici partecipanti italiani (6 donne lesbiche cisgender e 6 uomini gay cisgender) stati selezionati intenzionalmente attraverso canali informali (Czernek-Marszalek & McCabe, 2024; Gill, 2020; Robinson, 2014), utilizzando i seguenti criteri: (a) avere almeno 18 anni di età; (b) essere una donna lesbica cisgender o un uomo gay cisgender; (c) aver lavorato in un luogo di lavoro per almeno un anno (Per una descrizione dettagliata dei dati demografici, vedere la Tabella 1, Capitolo 2).

Prima della firma del modulo del consenso informato, ai partecipanti sono stati illustrati gli obiettivi dello studio. Tutti i partecipanti coinvolti nello studio hanno dato il loro consenso



alla registrazione audio, e sia le registrazioni sia le trascrizioni delle interviste sono state conservate in modo sicuro. Inoltre, all'inizio di ciascuna intervista, è stato comunicato al partecipante che, per garantire la riservatezza, sarebbe stato utilizzato uno pseudonimo, e gli è stata inoltre garantita la possibilità di ritirarsi dallo studio in qualsiasi momento, anche prima del completamento delle interviste. Per evitare l'identificazione, gli pseudonimi sono stati generati tramite un generatore online casuale di pseudonimi (dCode) (Hodson et al., 2018) (vedi Tabella 1, Capitolo 2).

Lo studio ha rispettato gli standard etici dell'American Psychological Association (APA) nel trattamento dei partecipanti alla ricerca umana ed è stato conforme alle disposizioni della Dichiarazione di Helsinki del 1964 e ai suoi successivi emendamenti. Inoltre, lo studio è stato approvato dal Comitato Etico della Ricerca Psicologica del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (protocollo n. 12/2024 del 15 maggio).

## ***2.2 Analisi dei dati***

Le trascrizioni delle interviste sono state inserite nel software T-LAB (Lancia, 2004) per le analisi quali-quantitative. I dati sono stati controllati/verificati dallo staff di ricerca per verificarne l'accuratezza, al fine di preservare il processo di costruzione del significato svolto dai ricercatori.

I corpora testuali delle interviste sono stati sottoposti a un processo di *stemming* (lemmatizzazione automatica) ed è stata eseguita un'analisi tematica dei contesti elementari. Il testo è stato suddiviso in unità di contesto elementari, ciascuna delle quali aveva approssimativamente la lunghezza di una frase. Le unità sono state quindi classificate in base alla distribuzione delle parole in termini di co-occorrenze. L'analisi dei cluster è stata effettuata con un metodo gerarchico ascendente non supervisionato (algoritmo Bisecting K-Means). L'analisi si è basata sulla co-occorrenza delle caratteristiche semantiche. Ciascun cluster è risultato costituito da un insieme di parole chiave (vocabolario specifico), classificate in base al valore decrescente del chi quadrato, e da una selezione di contesti elementari (max. 20 per ciascun cluster), ordinati in base al valore ponderato decrescente delle parole caratteristiche. A ciascuno di essi è stata quindi assegnata un'etichetta.

### 3. Risultati

Il corpus testuale delle interviste (24) è caratterizzato da 67165 occorrenze (di cui 6821 forme distinte; soglia = 7). All'interno del corpus sono state identificate 1268 unità di contesto elementari (u.c.e.) [di cui 1265 (99,8%) sono state classificate] e 4559 lemmi. L'analisi ha evidenziato 5 cluster (vedi Tabella 1).

Tabella 1. Cluster emersi dall'analisi delle interviste

| Cluster | N   | %    | Nome                                |
|---------|-----|------|-------------------------------------|
| 1       | 308 | 24.3 | <i>Auto-presentazione razionale</i> |
| 2       | 270 | 21.3 | <i>I contesti lavorativi</i>        |
| 3       | 326 | 25.8 | <i>L'intersezionalità</i>           |
| 4       | 178 | 14.1 | <i>La storia lavorativa</i>         |
| 5       | 183 | 14.5 | <i>La storia familiare</i>          |

Cluster 1: *Auto-presentazione razionale*, composto da 308 u.c.e. [su un totale di 1265 (24.3%)].

Vocabolario specifico: capire, vedere, diverso, pensare, fatto, imporre, età, conto, rendere, collega, stanza, gay, grande, normalità, arte, maschile, io, persona, rimanere, creare (vedi Grafico 1).

Esempi di u.c.e.: “*In verità, sì, però, insomma, no, piacevolmente... insomma poi alla fine capisco delle dinamiche che sono anche normali, perché poi ho sempre ho avuto colleghi anche di diverse età, diverse fasce di età molto giovani, come anche molto anziani, magari prossimi alla pensione... e no davvero non ho nessuno che... nessuno cioè anche a livello di età, di contesti sociali... magari la persona laureata piuttosto che magari...*” (Barbara, 46 anni, dipendente pubblico); “*Un collega mi diceva spesso: ‘Io non capisco, cioè, ma sei una bella donna, allora? Ma non ho capito ma chi sei? C’hai un amante? Qualcuno sposato?’... io mi dicevo, ma questo non si rende conto?... Cioè, non lo vedi che io sono sempre con E?... facciamo le vacanze insieme... cioè, voglio dire, ma com’è che non lo capisci?’*” (Silvana, 49 anni, dirigente privato); “*Però... cioè la frase che mio padre mi disse... che mi disse: ‘Ma adesso tu ti vuoi suicidare, come vedo alcuni ragazzi in televisione?’... quella frase mi fece*

*capire che io gli interessò, che mi vede, che c'è preoccupazione per me... lo preoccupa la mia persona e questa cosa mi ha reso felice ti dico la verità... mi ha reso contento perché dico ok... cioè, io mi aspettavo di morire in quel momento”* (Eugenio, 45 anni, lavoratore autonomo); *“È stato tremendo quando ho capito invece che andavano a cercare nello specifico quale fosse il mio orientamento sessuale, volevano vedere... e io me li sono ritrovati che improvvisamente entravano nella stanza di terapia, senza neanche bussare alla porta... e tu ti rendi conto quando una persona entra perché...”* (Domenico, 36 anni, libero professionista); *“È diverso al lavoro... a casa, invece, diciamo da quando poi mi sono fidanzato stabilmente, il mio ragazzo veniva a casa... insomma, si è capito che era il mio ragazzo... insomma, cioè io l'ho fatto capire o comunque l'hanno capito... insomma, però non ne abbiamo mai, ecco, apertamente parlato... cioè ‘Come va? Dove andate?’, ‘Andiamo in viaggio in Olanda’ e basta...”* (Francesco, 34 anni, dirigente pubblico); *“In questo calderone di paroline cattive c'era anche la storia tra me e M, considerando che io stavo anche con un uomo nel mentre... per un annetto c'è stata questa sovrapposizione... perché volevo capire ancora, mi volevo rendere conto... quindi era nata anche nata anche la storia del tradimento, l'inciucio e io non l'attribuisco tanto all'omosessualità... alcuni strutturati sì, malignavano sull'omosessualità”* (Giovanna, 35 anni, dirigente pubblico).

Cluster 2: *I contesti lavorativi*, composto da 270 u.c.e. [su un totale di 1265 (21.3%)].

Vocabolario specifico: persone, tipo, cancelliere, udienza, foto, portare, ricerca, ufficio, pomeriggio, cercare, riuscire, legare, pranzo, pausa, salute, gente, mattina, aprire, supporto, arrivare (vedi Grafico 1).

Esempi di u.c.e.: *“Ci sono venticinque, trenta persone in tutto nel laboratorio... facciamo quasi tutti la mattina... non facciamo guardia attiva, abbiamo la reperibilità notturna e i pomeriggi ci sono due persone... quindi siamo quasi tutti la mattina e mi capita di fare un paio di pomeriggi al mese e un sabato o una domenica al mese, per il resto dal lunedì al venerdì la mattina... esattamente”* (Barbara, 46 anni, dipendente pubblico); *“Vado in ufficio solo quando ho udienza, perché lavorare lì non è proprio facile... un po' perché c'è distrazione... perché arriva il cancelliere, il commesso, l'avvocato, insomma non riesci a concepire soprattutto la mattina, il pomeriggio no, perché il pomeriggio è meno diciamo popolato, però, tendenzialmente, almeno per come, ma ovviamente...”* (Francesco, 34 anni,

dirigente pubblico); “Con tutte le restrizioni sulle normative anti-LGBT che **portano** alla condanna di morte... cioè le **persone** scapperanno da quei paesi, dalle Filippine che fanno 50° all’ombra... le **persone** scapperanno... e su 100 **persone** che **arriveranno**, uno sarà omosessuale?” (Domenico, 36 anni, libero professionista); “Come fra virgolette, colleghi... diciamo **persone** che fanno lo stesso **tipo** di lavoro o comunque uno si incrocia per una collaborazione e via scorrendo... ce n’è una solamente, solo F., realmente, ma pure lei è una persona sui generis, eterosessuale, quindi, ha un figlio, vabbè, non c’entra questo... ci sono tante **persone** omosessuali con i figli comunque” (Anita, 56 anni, libero professionista); “È vero che tu non fai nessuna azione particolare, però nell’ambito lavorativo, specialmente quando sei giovane, ovviamente le **persone** ti domandano: ‘Ma sei sposata?’ e io dicevo no... le **persone** un po’ si domandavano, ma come mai e diciamo... la convinzione più generalizzata era che io magari stessi con uno sposato... era il massimo dove **riuscivano** ad **arrivare**... sì” (Silvana, 49 anni, dirigente privato); Quindi secondo me poi si è creato dal lato quel paletto di professionalità in cui magari, sai, uno crea un minimo di distanza con i colleghi per **cercare** di fare sia una sorta di work-life balance, ma anche un po’ per tra virgolette proteggerti... poi però dall’altro lato, nel momento in cui queste **persone** sono giovani, con cui lavoro molto poco, è stato anche molto facile poi farci amicizia... **tipo** non so” (Lorenzo, 27 anni, dipendente privato).

Cluster 3: *L’intersezionalità*, composto da 326 u.c.e. [su un totale di 1265 (25.8%)].

Vocabolario specifico: donne/uomini, omosessuale, realtà, problema, vivere, storia, potere, sessuale, libertà, sentire, minoranza, battuta, discriminare, orientamento, eterosessuale, articolo (vedi Grafico 1).

Esempi di u.c.e.: “Altrimenti gli **uomini omosessuali** sono visti come le **donne**... cioè, al di sotto... allora vivi per qualcun altro, non vivi per te stesso, ma vivi per qualcuno, perché la **donna** vive per qualcun altro e l’**uomo** vive per sé... sono due discorsi e questa è la... è la cosa... Quindi l’**uomo omosessuale**, se scende un gradino più sotto, diventa come la **donna**..., la **donna** vive per qualcun altro, non per sé stessa” (Anita, 56 anni, libero professionista); “È un **problema** di identità... ci sono anche... ma in **realtà** sono **donne** che hanno quella che si chiama disforia di genere... sono **donne** che hanno un **problema** di identificazione... ma tra due **donne** che non hanno un **problema** di identificazione tutto è

concesso... tutto quello che non faresti mai, o lo faresti pure perché riesci a fare una differenza” (Silvana, 49 anni, dirigente privato); “Nel mio settore la maggior parte delle posizioni di **potere** è occupato da **donne**, che è una cosa bellissima... il **problema** però è che il fatto che ci siano **donne** al **potere**, purtroppo... tipicamente sono **donne eterosessuali cisgender**, nel senso che è come se si facessero portatrici della... cioè come se, invece, ci fosse un patriarcato” (Domenico, 36 anni, dipendente pubblico); “È il discorso che c’è la riunione, di... dei capi che parlano del **problema** del genere e sono tutti **uomini**... ecco, più o meno era così... è un **problema** di visibilità... noi **donne** stiamo sempre defilate, non c’è niente da fare... è così, siamo sempre molto defilate... eh, un **uomo** è sempre un privilegiato rispetto ad una **donna**, indipendentemente dall’**orientamento sessuale**” (Barbara, 46 anni, dipendente pubblico); “Il problema della **donna lesbica**, non è se vieni **discriminata** o meno ... sì, sicuramente è questa la cosa che percepisco... subentra meno ‘Ah, che schifo, e blablablà’... subentra più il senso ‘Wow, due **donne**...’, in quel senso là... tante volte ho **sentito** questi commenti del cazzo... Là subentra la considerazione della **donna** oggetto... appunto, quindi l’angelo del focolare che deve accudire e soddisfare l’**uomo**” (Lorenzo, 27 anni, dipendente privato); “Gli **uomini**, come diceva anche Michela Murgia, in **realtà vivono** per un perché, gli **uomini eterosessuali**... gli **omosessuali** se, ecco... gli **omosessuali** se si travestono bene, a meno che la loro omosessualità non diventa la loro forza per emergere... però se la mascherano bene, allora stanno anche loro in quella... in quella schiera” (Valeria, 45 anni, dipendente privato).

Cluster 4: *La storia lavorativa*, composto da 178 u.c.e. [su un totale di 1265 (14.1%)].

Vocabolario specifico: anno, sindacale, dottorato, iniziare, studio, colleghi, vabbè, CGIL, prendere, Napoli, laureare, tecnico, concorso, tornare, fisioterapista, tesi, iscrivere, parlare, aprile, città (vedi Grafico 1).

Esempi di u.c.e.: “Allora, in generale, io mi sono **laureato** nell’ottobre 2012 poi avevo, insomma, intenzione ... mi era molto piaciuto il lavoro di ricerca, e quindi per la **tesi** mi sono **laureato** in diritto penale... poi, insomma, volevo fare a fare l’esame di **dottorato** che si sarebbe fatto ad **aprile**... quindi, per quel periodo ho soltanto studiato per fare l’esame di **dottorato** ad **aprile**” (Francesco, 34 anni, dirigente pubblico); “In realtà l’organizzazione **sindacale**, o meglio il lavoro di attività **sindacale** senza dubbio per me non è un lavoro, perché

*il mio lavoro è quello di fare il **fisioterapista**... ma nella pratica, diciamo, oggi... anche nella pratica è diventato anche un lavoro perché ho un... si chiama 'distacco **sindacale**', ho un mezzo distacco **sindacale** con una specie di contratto di lavoro"* (Domenico, 36 anni, libero professionista); *"Poi mi sono trasferita... mhmm... ho comprato una casa a Parigi e ho aperto anche uno **studio** a Parigi ma mantenevo anche la casa e lo **studio** di **Napoli**... sostanzialmente ho lavorato molto più a **Napoli** che non a Parigi, perché a Parigi in realtà mi godevo la vita... ho anche lavorato a Parigi, però sostanzialmente il mio maggior reddito era a **Napoli**, nella mia **città**"* (Silvana, 49 anni, dirigente privato); *"**Vabbè**, allora, ho cominciato avendo fatto gli studi di giurisprudenza, avendo **preso** tutti i degree che dovevo **prendere**, eccetera... ho cominciato a lavorare presso un buono **studio** amministrativista a **Napoli** perché avevo fatto anche una scuola superiore di specializzazione in diritto amministrativo... e quindi avevo cominciato a fare la mia gavetta da avvocato"* (Roberto, 43 anni, dirigente privato); *"Mi disse: 'Io però, purtroppo, me ne sto andando via', nel senso lei aveva **preso**... stava lasciando la Federico II... è andata via all'estero a lavorare quindi avrei **iniziato** il **dottorato** senza nessuno... nonostante questo, va bene... durante il **dottorato** ho avuto esperienze un po' particolari, nel senso... con la mia supervisor, quindi la persona, che mi stava seguendo"* (Marcello, 37 anni, dipendente pubblico); *"Allora, io ho cominciato a lavorare 26 anni fa... sono **tecnico** di laboratorio biomedico... ho cominciato con un **concorso** in Piemonte, a Biella, e sono stata là un **anno**... poi sono andata a Ischia tre anni e poi sono andata a Pozzuoli... ho fatto altri tre anni, poi sono **tornata** a **Napoli**, al Pascale, dove sto adesso"* (Barbara, 46 anni, dipendente pubblico).

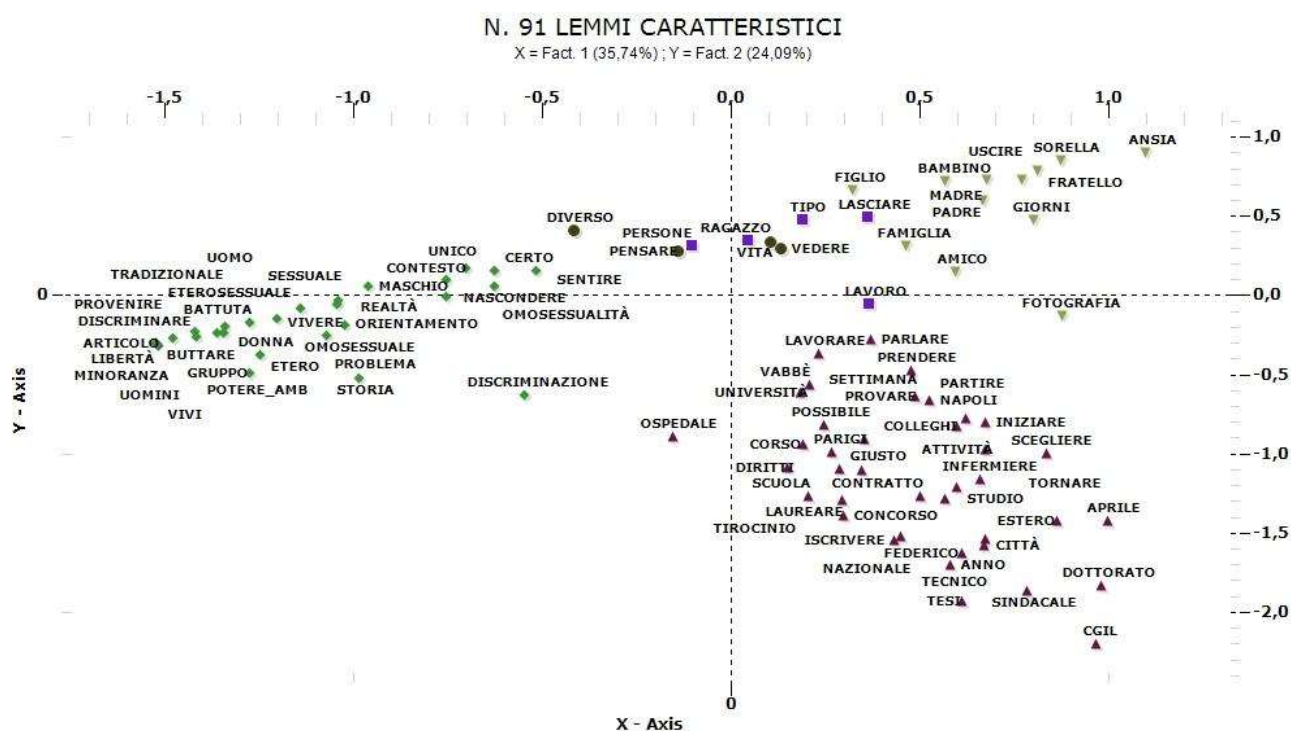
Cluster 5: *La storia familiare*, composto da 183 u.c.e. [su un totale di 1265 (14.5%)].

Vocabolario specifico: padre/papà, madre/mamma, ansia, famiglia, genitori, uscire, giorni, nonno/nonna, ferie, fratello/sorella, mano, familiare, volte, blastocisti, zero, bambino (vedi Grafico 1).

Esempi di u.c.e.: *"**Vabbè** la mia **famiglia** è proprio un discorso a parte... cioè è un po' sfasciata, quindi, io vivo con mia **madre**... ho un rapporto abbastanza stretto con mia **madre**... ho fatto il primo coming-out le mie **sorelle** quando avevo 16 anni, poi dopo con mia **madre**... con mio **padre** il coming-out non c'è stato, ma non ho molti rapporti con mio **padre**, quindi... diciamo che con la mia **famiglia** è più stato..."* (Marcello, 37 anni, dipendente

privato); “Sentivo una moltitudine incredibile e non sapevo come avrebbero reagito i miei **genitori**, i miei amici, la mia **famiglia**, mia **nonna**... aveva 92 anni ed è morta ad agosto... **nonna** casalinga, la **famiglia**, la **mamma di mamma**... una **famiglia** matriarcale, piuttosto che patriarcale... fino all’ultimo giorno, o gli ultimi **giorni**, diciamo che siamo stati insieme” (Domenico, 36 anni, libero professionista); “Pure il fatto che a mio **padre** dico ‘Oh, io ci sono sempre, anche e comunque dispetto a tutte le puttanate che fai, io comunque ci sono sempre, io non sono, noi non siamo come la tua **famiglia**... non sono come la tua **famiglia**, che avete abbandonato vostro **padre**’... cioè hanno abbandonato il **padre** di mio **padre**, mio **nonno**, da solo, ad una morte in solitudine... e io mi ricordo quando lo accompagnai al suo funerale” (Eugenio, 47 anni, lavoratore autonomo); “E mi ricordo queste bellissime riunioni **familiari** ecc.... una **famiglia** molto unita... mia **madre** ci metteva sempre, a me e a mia **sorella**, sto vestitino comprato da Siola, in via Chiaia, con punto smoke e fiocchettini, con le scarpettine, e io avevo voglia di saltare, non riuscivo a stare ferma, ancora adesso, mi volevo muovere... io mi ricordo sta cosa” (Silvana, 49 anni, dirigente privato); “Lei non lo vuole fare, e quindi questo... stavamo pensando pure dove partorire per cercare di capire questa questione del riconoscimento... non so se M. avrà riconosciuti a lavoro i dieci **giorni** di ‘paternità’, tra virgolette... sarebbe un congedo parentale, ma se non partorisci tu, poi sei per forza **padre**... come metti ‘**Padre** = M.’?... e pure questo è un aspetto strano” (Giovanna, 45 anni, dirigente pubblico); “Questo è quello che penso io... poi si deve vedere l’inconscio che discorsi ha fatto... probabilmente io che ho avuto una **famiglia** molto... beh, sì, ora che ci penso, potrebbe esserci un dato psicologico, psicoanalitico... è che mia **madre** e mio **padre** erano molto uniti tra loro” (Concetta, 48 anni, lavoratore autonomo).

**Grafico 1. Lemmi caratteristici dei 5 cluster**



#### 4. Discussione, limiti e conclusioni

L'analisi quali-quantitativa delle interviste ha aggiunto importanti dati a supporto di quanto già emerso nel precedente studio effettuato tramite il metodo FANI (Hollway & Jefferson, 2013).

In tal senso, l'analisi testuale ha messo in evidenza temi ricorrenti delle interviste. Infatti, i partecipanti narrano della loro esperienza lavorativa facendo riferimento alla visibilità sul luogo di lavoro, al contesto lavorativo e alla storia lavorativa, ma anche a questioni relative all'intersezionalità genere-orientamento sessuale e alla propria storia familiare; tematiche che, allo stesso tempo sembrano sempre intersecarsi nel racconto dell'esperienza soggettiva.



Più in particolare, il cluster 1, *Auto-presentazione razionale*, a differenza degli altri cluster individuati e di seguito approfonditi, non è un cluster puramente tematico, ma risulta incentrato per lo più su aspetti linguistici. La chiave che accomuna le parole selezionate, difatti, più che trovare la sua ragione nel ripercorrere le tematiche che hanno unito i contenuti delle u.c.e. interessate, riguarda il loro essere incentrati prevalentemente su un assetto dialogico razionale. A conforto e sostegno di questa prima analisi, è importante sottolineare come le u.c.e. caratteristiche del cluster sono per lo più tratte dalle prime interviste dei partecipanti. Come già evidenziato nel secondo capitolo, infatti, le prime interviste sono state connotate da un assetto difensivo “formale”, spesso intellettualizzante, in cui gli intervistati hanno narrato la loro versione di sé che, solo in un secondo momento, è risultata in conflitto con ciò che aspetti emotivi, o narrazioni giunte successivamente, hanno potuto mettere al centro della scena.

Il cluster 2, *I contesti lavorativi*, rende conto principalmente di una semplice descrizione, forse inizialmente difensiva, a conferma di quanto emerso dallo studio riportato nel capitolo 2, delle caratteristiche del luogo fisico del proprio lavoro, così come degli orari lavorativi e dell’organizzazione pratica dell’attività lavorativa – ad esempio, con riferimenti al numero di colleghi presenti, al tipo di lavoro svolto da ciascuno o ai diversi momenti della giornata lavorativa. Allo stesso tempo, ed in linea con la letteratura internazionale (Kim et al., 2019; Lo et al., 2022; Sawyer et al., 2017), emergono narrazioni riferite alla gestione del rapporto, spesso critico, tra vita privata e vita lavorativa. Le u.c.e. più significative per questo cluster sono spesso in risposta alle domande iniziali dell’intervistatore, volte a favorire l’ampliamento del discorso dell’interlocutore ed alla comprensione profonda dei differenti setting lavorativi. Per quanto racchiudano, come nel caso del primo cluster, aspetti prevalentemente razionali, dalle descrizioni dei luoghi e delle giornate di lavoro sono poi emersi elementi significativi e di notevole spessore, senza i quali i contenuti ambivalenti emersi successivamente non avrebbero avuto uno spazio da abitare.

Il cluster 3, *L’intersezionalità*, mostra come altamente rappresentativo un vissuto per il quale le diverse identità dei soggetti partecipanti allo studio, in particolare il genere e l’orientamento sessuale, si intreccino, influenzandosi reciprocamente, parallelamente condizionando la visione del mondo degli stessi e creando esperienze di discriminazione o privilegio uniche e complesse (Crenshaw, 1997; Dhanani et al., 2024; Hancock, 2016; Köllen, 2015).

Confermando in ciò quanto emerso dai precedenti lavori discussi, sembra assurgere rilievo di primo piano il concetto di “diversità nella diversità” (Donaghy & Perales, 2022) che, nell’ambito del presente studio emerge non solo in relazione al vissuto di doppia discriminazione e pregiudizio (Holman et al., 2019), nei termini di una miscela di sessismo e omofobia, sperimentato sul luogo di lavoro dalle donne lesbiche intervistate, ma anche nel suo rivolgimento contrario, rispetto cioè alle esperienze degli uomini gay intervistati, spesso anch’essi caratterizzati da vissuti fortemente ambivalenti nei confronti delle donne eterosessuali e delle donne omosessuali, alimentati da un passato di stigmatizzazione e discriminazione. Ciò costituisce una conferma di quanto già emerso nel secondo capitolo circa il non configurarsi di un vissuto unitario dell’esperienza dell’omosessualità trasversalmente ai generi.

Per quel che riguarda il cluster 4, *La storia lavorativa*, anche qui, forse difensivamente, ed in linea con quanto emerso dal precedente studio, dall’analisi del corpus testuale emerge una descrizione degli inizi del proprio percorso professionale, marcato temporalmente – c’è, infatti, il riferimento esplicito a periodi specifici, anni o anche mesi, in cui degli eventi sono avvenuti – e spazialmente – i riferimenti, sono, infatti, ai luoghi fisici attraversati nella propria storia lavorativa –, così come una descrizione dello specifico lavoro svolto e del percorso di studi che ha portato alla posizione lavorativa attuale. È possibile ipotizzare che, in maniera simile al cluster 2, anche qui i partecipanti abbiano la necessità di descrivere più “oggettivamente” il loro percorso formativo-professionale, in una sorta di avvicinamento progressivo a tematiche più soggettive, come quelle che emergono nell’ultimo cluster.

Nel cluster 5, *La storia familiare*, infatti, sembra emergere in termini più emotivi e soggettivi non solo il racconto dei legami familiari vissuti dai partecipanti, ma anche il modo in cui l’ambiente familiare ha avuto caratteristiche più o meno supportive rispetto al disvelamento del proprio orientamento sessuale (Carpineto et al., 2008; Reczek, 2015; Rostosky et al., 2004). Questo aspetto ci sembra particolarmente rilevante perché è possibile immaginare, come anche suggerisce la letteratura internazionale, che il modo in cui questa esperienza è stata vissuta nel contesto familiare può aver influenzato la gestione della visibilità del proprio orientamento sessuale al di fuori della famiglia, nel contesto delle relazioni amicali, ma anche e soprattutto nel contesto lavorativo (Dewaele et al., 2019; Dhanani et al., 2024; Goffman, 1963; King et al., 2017; Papadaki & Giannou, 2021). Parallelamente, il modo in cui il proprio

orientamento sessuale è stato vissuto in famiglia, come emerge chiaramente dalla letteratura internazionale, ha una significativa ricaduta tanto in termini di omofobia internalizzata, quanto in termini di benessere soggettivo e di coppia (Baiocco et al., 2014; Bolgerand & Amarel, 2007; Carnelly et al., 2011; Pistella et al., 2016; Sommantico et al., 2018; Sommantico et al., 2020).

Come già rilevato nel capitolo precedente, una limitazione, relativa anche a questo studio, potrebbe essere rappresentata dalla fascia d'età dei partecipanti coinvolti (nove dei quali hanno un'età compresa tra i 34 e i 48 anni), e futuri studi quali-quantitativi sull'esperienza lavorativa e il benessere delle persone LG potrebbero coinvolgere partecipanti con un intervallo d'età più ampio. Inoltre, poiché anche questo studio è un'indagine, stavolta quali-quantitativa, di tipo esplorativo e con un campione relativamente piccolo, i risultati non sono facilmente generalizzabili, ma cercano piuttosto di mettere in primo piano la soggettività della persona LG nel contesto lavorativo, in alleanza con un focus sulle prospettive individuali dei partecipanti.

Presi nel loro insieme, i risultati emersi da questo terzo studio confermano quanto emerso dall'analisi delle interviste effettuata con metodo FANI (Hollway & Jefferson, 2013). In particolare, le narrazioni sollecitate nelle interviste a partire dalla domanda *“Qual è la sua storia lavorativa?”* si sono conformate come degli intrecci di storia professionale e storia affettiva e identitaria e i cluster emersi hanno permesso di districare questo intreccio narrativo, elicitando la natura poliedrica di queste narrazioni.

È possibile infatti notare come, a partire da un assetto razionale, intellettualizzato, di autopresentazione razionale, si arrivi ad un racconto emotivo, intimo, familiare. Il primo cluster, come già sopra accennato, fa infatti prevalentemente riferimento ai momenti iniziali delle prime interviste, nei quali i soggetti hanno palesato una necessità di controllo sul modo in cui la loro persona stesse emergendo dal racconto. Ciò è ben rappresentato dall'utilizzo massiccio di verbi come “vedere”, “pensare”, “rendere”, della parola “persona” e dall'utilizzo del pronome di prima persona singolare. Anche nell'utilizzo della parola “maschile” è possibile rintracciare un certo distanziamento dal racconto prodotto, un registro quasi speculativo. Tutti gli intervistati, inoltre, al momento dell'intervista, erano ovviamente a conoscenza dell'oggetto della ricerca alla quale avevano deciso di prendere parte, ma nessuno

di loro ha iniziato la conversazione interpretando la prima domanda di apertura nel verso del tema della ricerca. Tale tema verrà ripreso nelle conclusioni del lavoro, ma in questa sezione ci sembra importante sottolinearlo, in quanto va a conforto di ciò che l'analisi dei cluster ci ha mostrato.

Anche il secondo cluster, come già sottolineato, mantiene lo stesso carattere razionale del primo, un carattere in tal caso descrittivo. Questo cluster, infatti, conferma l'importanza della dimensione contestuale nell'analisi dell'esperienza lavorativa delle persone omosessuali. In tal senso, nel corso delle interviste, la descrizione dei luoghi di lavoro ha preso molto del tempo della conversazione, animando degli spazi che spesso si immaginano quasi come asettici. L'organizzazione specifica della giornata lavorativa riveste un'importanza considerevole nella vita di un soggetto. Ecco, dunque, ciò che l'analisi testuale va a confermare, evidenziando lemmi come “portare, ricerca, ufficio, pomeriggio, cercare, riuscire, legare, pranzo, pausa, salute, gente, mattina, aprire, supporto, arrivare”.

Il tema del terzo cluster appartiene già ad un livello della conversazione meno lineare, più difeso, meno evidente. La questione dell'intersezionalità, infatti, ha occupato la scena delle interviste con svariate e diverse possibili declinazioni, le quali costituiscono proprio la rappresentazione della natura sfaccettata del costrutto. La strutturazione di discorsi a forte impronta ideologica ha determinato, in tal senso, uno spazio rilevante in ogni intervista condotta, ma l'intersezionalità si è elicitata non tanto attraverso questa forte razionalizzazione a carattere storico/politico, quanto piuttosto attraverso le contraddizioni emerse nei singoli discorsi, mettendo in relazione quanto detto nei due incontri e mettendo in sequenza le narrazioni dei diversi partecipanti. Ecco che nel cluster troviamo tutte parole che esprimono la complessità di un discorso ben formato (soprattutto inter-genere), “donne/uomini, omosessuale, realtà, problema, vivere, storia, potere, sessuale, libertà, sentire, minoranza, battuta, discriminare, orientamento, eterosessuale”. La vera natura del costrutto è comunque emersa tra le righe di queste narrazioni ideologiche, nelle pieghe contraddittorie che hanno assunto.

Il quarto cluster, relativo alla storia lavorativa è quello che maggiormente si attiene alla domanda di apertura, in risposta alla quale, ritornando a quanto sopra accennato, i partecipanti hanno illustrato il loro percorso formativo, fornendo una sorta di sintesi tra la loro storia di

vita e la loro storia professionale. Chiaramente, ciò è emerso, anche nell'analisi effettuata con il metodo FANI (Hollway & Jefferson, 2013) sia come una narrazione fondamentale per la comprensione approfondita delle esperienze dei soggetti, sia come strategia difensiva da parte di alcuni partecipanti, i quali hanno invaso lo spazio dell'intervista con un racconto della propria storia formativa e professionale, non permettendo di entrare più in profondità.

Il quinto cluster è invece, come già detto, quello dell'intimità degli affetti, e le u.c.e. rappresentative, infatti, rendono conto di quelle parti di interviste in cui i partecipanti hanno creato una connessione tra la propria esperienza lavorativa ed i propri vissuti familiari, sia rispetto alla famiglia di origine che di appartenenza.

In conclusione, quanto emerso dall'analisi con T-Lab (Lancia, 2004) ha permesso di isolare delle aree fondamentali dei testi raccolti, confermando e talvolta ampliando l'analisi già precedentemente effettuata con il metodo FANI (Hollway & Jefferson, 2013) e consentendo di riflettere in maniera più specifica su come le varie aree della vita dei partecipanti si siano intersecate attorno al tema proposto come input iniziale, ovvero quello della storia lavorativa. In sintesi, emerge chiaramente come, nell'impossibilità di separare i campi dell'esistenza, le dinamiche dei vari domini della vita di un soggetto si influenzino costantemente e vicendevolmente.

## CONCLUSIONI

Nell'impostare questo lavoro di ricerca, si è partiti col chiedersi quanto ancora fosse presente ed emergesse la questione della discriminazione delle persone LG nei contesti lavorativi e quali fossero i costrutti che intervengono maggiormente nella loro esperienza lavorativa. Ci si è chiesti, quindi, come si declinasse l'esperienza lavorativa delle persone LG nell'area metropolitana di Napoli. Nel compiere questo passaggio "situato", però, ci si è sembrato che la cosa più rilevante fosse la possibilità di trattenere la soggettività dei partecipanti, la loro unicità, la loro esperienza vissuta (*lived experience*), per poter approfondire la comprensione delle dinamiche, non solo relazionali, ma anche intrapsichiche, coinvolte in essa. Infine, a seguito di un'approfondita analisi, qualitativa e quali-quantitativa, si è deciso di riportare questi corpus "a distanza", permettendo una riflessione "meta" rispetto a ciò che, nel rapporto estremamente ravvicinato con questi testi, avrebbe potuto andar perso.

Abbiamo visto come, dall'analisi della letteratura internazionale, siano emersi i modelli più utilizzati per la lettura delle esperienze lavorative delle persone LG, quali la teoria del *minority stress* (Meyer, 2003a; Meyer, 2003b), le teorie sul pregiudizio e lo stigma sessuale (Goffman, 1963; Herek, 2007), la teoria queer e i paradigmi foucaultiani (Ahmed, 2006; Foucault, 1976), le teorie sull'identità sociale (Tajfel & Turner, 1979) e la teoria dell'intersezionalità (Crenshaw, 1997). Dalla *systematic review* è, inoltre, emerso il ricorrere di variabili individuali e contestuali che influenzano l'esperienza lavorativa delle persone LG. Così, la questione dell'identità e della sua negoziazione e del clima organizzativo/ambiente lavorativo sembrano essere le due grandi matrici da cui si dipanano tutte le variabili essenziali di queste esperienze. È emerso in maniera evidente, già in questa fase della ricerca, come le esperienze individuali siano influenzate dalle dimensioni contestuali e viceversa, non solo rispetto al contesto lavorativo, ma anche, ed in scala maggiore, rispetto al contesto culturale in cui si situa a sua volta l'esperienza lavorativa. Risultava chiaro, pertanto, che la strada da seguire per un'indagine attuale e quanto più completa possibile fosse quella dell'utilizzo di una cornice metodologica ed epistemologica che riuscisse ad elicitarne non solo gli aspetti soggettivi, come sopra esposto, ma anche l'aperta dialettica tra soggetto e contesto.

Per quanto già nell'Introduzione si sia parlato della cornice psicosociale di questo lavoro, è importante sottolinearla nuovamente, in questa fase conclusiva, proprio alla luce di ciò che le

tre sezioni hanno fatto emergere. Innanzitutto, la necessità di approfondire un tema così sfaccettato come quello dell'esperienza lavorativa delle persone LG richiedeva necessariamente un assetto metodologico che prevedesse l'idea che l'inconscio abbia un ruolo nella costruzione della nostra realtà, nel modo in cui percepiamo gli altri, nella generazione dei risultati e nella costruzione dell'ambiente di ricerca (Clarke & Hoggett, 2009).

Questa non è solo una base concettuale e di metodo da cui partire, ma è anche la lente per la lettura e l'analisi di quanto emerso dalla ricerca. Quello, infatti, su cui ci si è interrogati maggiormente, al termine della *systematic review*, è proprio il modo in cui l'intrapsichico si intrecciasse al sociale rispetto al tema della ricerca, ovvero, il modo in cui lo stigma strutturale (Hatzenbuehler, 2014; Pachankis et al., 2021) e quello interiorizzato (Lingiardi et al., 2012; Sommantico et al., 2018) si intreccino a livello intrapsichico? Quali sono i “destini” dello stigma? Non si può chiaramente ridurre la complessità dell'interazione tra individuo e contesto al concetto di stigma, ma è possibile ritenere che il modo in cui lo stigma si innesta nella psiche del soggetto dica qualcosa proprio dell'assetto difensivo intrapsichico e dei dati culturali del contesto da cui lo stigma si genera, informando, inoltre, sulle modalità peculiari in cui queste dimensioni possano interagire. Sappiamo che lo stigma strutturale si manifesta a livello sistemico e/o istituzionale, attraverso leggi e pratiche che limitano i diritti e le opportunità per determinati gruppi stigmatizzati e sappiamo, inoltre, che a differenza dello stigma individuale, quello strutturale è incorporato nelle strutture sociali e spesso opera in modo normalizzato (Corrigan et al. 2004; Link & Phelan, 2001; Pescosolido & Martin, 2015). Si riprende, a tal proposito, un aspetto evidenziato nel terzo capitolo del lavoro, necessario all'approfondimento dell'interazione tra stigma ed assetto difensivo. Si sottolineava, in tal senso, come ogni intervistato conoscesse, prima di iniziare la prima intervista, l'oggetto della ricerca a cui stava prendendo parte, ma nessuno dei partecipanti, però, ha mai ricondotto autonomamente la domanda iniziale, “*Qual è la sua storia lavorativa?*”, alla questione dell'omosessualità. Ci sono voluti, in molte occasioni, diversi rilanci perché questi due temi potessero congiungersi e, in alcuni casi, non si sono incontrati mai per davvero. La motivazione per la quale si riprendere questo aspetto in questa parte del lavoro è proprio per il suo essere indicativo di quanto l'interiorizzazione dello stigma si risolva, a livello intrapsichico, nell'instaurarsi di difese inconsce (Lingiardi, Madeddu, 2023) tramite le quali il soggetto allevia il peso come di un fardello. L'evitamento, la negazione,

l'intellettualizzazione ed i più profondi meccanismi del diniego e della scissione, sono comparsi sulla scena delle interviste al servizio della protezione, in gran parte, proprio dagli effetti negativi dello stigma. Questo non significa che le difese nascano in relazione unicamente alla questione dello stigma, ma che esiste un modo assolutamente unico per ogni soggetto di innestare, appunto, lo stigma sulle proprie impalcature difensive. Il termine "innesto" risulta in questo caso calzante proprio per il fatto che due componenti, in origine separate, finiscano col divenire un corpo solo, "inserzione di un nuovo elemento in un complesso eterogeneo" (Treccani, Appendice L-Z, 2000) che lo ingloba e lo fa suo, sulla base di caratteristiche preesistenti. In tal senso, si è così arrivati ad ipotizzare che in ogni soggetto lo stigma abbia un differente destino, un unicum costituito da un complesso irripetibile di storia di vita, collezione di esperienze e contesti attraversati.

Nello specifico delle narrazioni raccolte, è stato possibile riconoscere nell'intellettualizzazione l'assetto difensivo più utilizzato per schermarsi dagli effetti dello stigma. L'avanzata ideologica nella narrazione di vita riusciva, infatti, a dare come un'aura rivendicativa e combattente che metteva i soggetti nella posizione di sentirsi salvi per aver compreso a fondo ciò che li ha feriti e continua a ferirli. La contraddittorietà di questi discorsi, però, non era autoevidente e spesso metteva i partecipanti nella posizione di perpetrare essi stessi modalità che così fervidamente si trovavano a condannare. L'esempio più evidente è stato, ad esempio, il difendersi dall'omofobia con il sessismo. Un altro asset difensivo molto presente è stato quello della persecutorietà. In tal senso, la massiccia proiezione all'esterno di ciò che internamente stimolava gli effetti più negativi dello stigma è stata una questione di difficile gestione nel setting delle interviste. Come sottolineato già nel secondo capitolo, sappiamo che le difese costituiscono una grande risorsa adattiva per gli individui e questo, unitamente al fatto che queste persone non hanno richiesto volontariamente un intervento clinico, ha fatto sì che per l'intervistatore fosse complesso "portare avanti" la metodologia così come pensata, nella sua spinta a scorgere dietro le difese del soggetto. In un'ottica psicoanalitica, infatti, conoscere l'altro richiede di riconoscere anche l'impatto che l'altro ha sul Sé di chi ascolta e di essere in grado di riflettere su questo in un modo che riconosca e distingua chiaramente l'investimento preesistente del ricercatore da ciò che viene aggiunto dall'interlocutore (Frosh & Saville Young, 2017). La riflessività, dunque, diventa elemento centrale della ricerca psicoanaliticamente informata e fa sì che proprio la soggettività del



ricercatore non costituisca un problema metodologico, quanto piuttosto una risorsa (Elliott et al., 2012; Hollway, 2016; Holmes, 2013b).

La questione della proiezione a carattere paranoico è rilevante, pertanto, non solo da un punto contenutistico, ovvero come espressione soggettiva del dialogo interiore tra stigma interiorizzato e stigma strutturale, ma anche da un punto di vista metodologico, nel suo segnalare una fragilità dinanzi alla quale il metodo deve trovare una sua declinazione nel rispetto della tutela dei partecipanti, all'interno di un setting di ricerca, chiaramente distinto da un setting di tipo strettamente clinico (Archard et al., 2024).

Questi temi ci portano, dunque, a riflettere sul modo in cui lo stigma si scarichi sull'individuo che, nell'interiorizzarlo, si ritrova all'interno di un processo ricorsivo nel contesto di tipo "matrioska", come già espresso in precedenza nel corso del lavoro. È evidente che ciò conferma un dato culturale eteronormativo (Scandurra et al., 2021) ancora fortemente radicato in Italia, nello specifico nel sud Italia dove la parte centrale di questa ricerca si è collocata e dove la famiglia costituisce, nella maggioranza dei casi, il medium dello stigma strutturale (Solari, 2016).

La rilettura delle variabili emerse dalla letteratura in un'ottica psicodinamica ha permesso, dunque, di non dare per scontate le meccaniche alla base di tali variabili.

Ciò che ha reso necessaria un'analisi quali-quantitativa tramite un software linguistico (T-Lab; lancia, 2004) è stata proprio la necessità di un nuovo distanziamento dal corpus, che permettesse di rinnovare la ricerca di aspetti inediti, di "saturare" in qualche modo ciò che i testi avessero mostrato. I risultati offerti dall'analisi testuale sono stati, in questo senso, arricchenti, permettendo di mettere in evidenza ulteriori aspetti meta-contenutistici che non avevano trovato un posto centrale della precedente analisi effettuata. Ciò che i cluster hanno mostrato è la compresenza dei vari domini dell'esistenza di un soggetto, quale che sia l'input narrativo che gli viene conferito. Nella relazione con il contesto, ogni soggetto porta con sé la propria complessità ed unicità, la propria storia, il proprio bagaglio di esperienze e le proprie fantasie inconscie ed il contesto non è solo uno sfondo, ma una struttura attiva che partecipa alla costituzione della psiche, sin dalla diade madre-bambino (Aulagnier, 1975; Winnicott, 1965).

Ritroviamo, proprio in ciò, lo sfondo epistemologico di fondo della ricerca, quel paradigma psicosociale, nato nel regno Unito a cavallo tra gli anni '80 e '90, come tentativo di riconoscere “l’importanza delle fantasie e dei desideri che plasmano l’impegno culturale, politico ed affettivo con gli oggetti in particolari ambienti e momenti storici” (Yates, 2018, p. 133), ipotizzando che la soggettività è il prodotto di un’interazione tra l’esperienza nel mondo esterno, che informa un senso interno dell’essere nel mondo sociale e che il soggetto psicosociale sviluppi investimenti identitari in posizioni discorsive nel tempo, che si rivelano nelle narrazioni soggettive (Hollway & Jefferson, 2013).

Nel suo complesso, la ricerca svolta si inserisce nel e cerca di contribuire all’ampio dibattito relativo al tema della ricerca in psicoanalisi (Leuzinger-Bohleber & Kachele, 2015), la cui data di nascita ufficiale può essere fatta risalire al 1991 quando, sotto la presidenza di Otto Kernberg, si tenne la *First IPA Conference on Psychoanalytic Research*, il primo convegno ufficiale dell’International Psychoanalytical Association (IPA) dedicato alla ricerca in psicoanalisi. Indicativo, in tal senso, lo storico articolo del 2006, proprio di Kernberg, nel quale veniva sottolineato come se da un lato una ricerca esclusivamente empirica che trascuri i complessi problemi sollevati dai concetti psicoanalitici corre il rischio di “equivocare ciò che viene misurato”, non rendendo giustizia alla ampiezza e profondità della psicoanalisi, dall’altra, una ricerca concettuale esclusivamente focalizzata sullo sviluppo storico della disciplina e sulle definizioni concettuali finisce per essere uno sterile esercizio.

La traduzione delle intuizioni maturate nel lavoro psicoanalitico in un linguaggio di ricerca è senz’altro un’operazione complessa, in quanto “psicoanalisi e ricerca si avvalgono di linguaggi differenti e richiedono una formazione differente che tende a creare distanza tra i due ambiti fino a rischiare di essere considerate imprese distinte ispirate a differenti valori [... ma è pur vero che la ricerca] e la psicoanalisi possano arricchirsi l’un l’altra se riescono a trovare un percorso che le rispetti nella specificità delle loro forme all’interno di una possibile interazione fra i concetti clinici della psicoanalisi e quello dei metodi operazionali di ricerca” (Riva Crugnola et al., 2025, p. 232).

Come ricorda Leuzinger-Bohleber (2015), “La ricerca psicoanalitica contemporanea si svolge in un campo di tensione. Da un lato esiste il pericolo di ritirarsi nella torre d’avorio psicoanalitica e di rifiutare il dialogo con la comunità non psicoanalitica; dall’altro,

l'eccessivo adattamento a una comprensione inadeguata della scienza da parte della psicoanalisi e, di conseguenza, una perdita di identità e di indipendenza. Questo campo di tensione non può essere risolto, ma può solo essere riflettuto criticamente e modellato in modo produttivo in un continuo dialogo interdisciplinare e intergenerazionale” (p. 26).

All'interno del rapporto altalenante e spesso conflittuale tra la psicoanalisi e la ricerca psicologica egemonica ed istituzionalizzata, risulta dunque urgente la “necessità di creare un ponte che colleghi la pratica clinica e la conoscenza teorica, senza perdere la coerenza epistemologica psicoanalitica (Navridi & Anagnostopoulos, 2018; Varvin, 2013) e il suo quadro concettuale unico (Sandell, 2014)” (Marogna et al., 2025, p. 2).

Si situa dunque in un simile contesto l'ambito degli studi psicosociali, inteso quale specifica esigenza all'interno del dibattito accademico che pone la riflessione psicoanalitica in opposizione a quella psicologica, ritenuta più “oggettiva”, seguendo in una nuova chiave, come già detto, ciò che, già nel pensiero freudiano, costituiva un mezzo per esplorare non solo i fenomeni inconsci, ma anche la soggettivazione in contesti politici in senso lato. In sintesi, ci sembra cioè che gli studi psicosociali, come quello qui presentato, contribuiscano a riconferire alla psicoanalisi, specie a livello accademico, “la sua potenza di strumento concettuale e metodologico” (Frosh & Saville Young, 2017, p. 59) in cui i concetti e le procedure psichici e sociali possono essere messi a disposizione della ricerca.

## BIBLIOGRAFIA

- Achyldurdyeva, J., Wu, L. F., & Datova, N. (2023). Understanding LGBT individuals' employment environment in Taiwan: A relational framework perspective. *Equality, Diversity and Inclusion*, 42(5): 656–684. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2020-0042>.
- Agostinelli, P. (a cura di (2010). *Napoli. Città e culture*. Napoli: Donzelli.
- Ahmed, S. (2006). *Queer Phenomenology: Orientations, Objects, Others*. Durham: Duke University Press.
- AIHW. *Australia's Health 2018*; Australian Institute of Health and Welfare: Canberra, Australia, 2018. Available online: <https://www.aihw.gov.au/reports/australias-health/australias-health-2018/contents/table-of-contents>.
- Aldén, L., Hammarstedt, M., & Swahnberg, H. (2020). Sexual Orientation and Job Satisfaction: Survey-Based Evidence from Sweden. *Journal of Labor Research*, 41: 69–101. <https://doi.org/10.1007/s12122-019-09297-w>.
- Anand, I. M. & Oberai, H. (2022). A Qualitative Study on Overcoming Heterosexist Harassment at Work: Indian Cases. *Independent Journal of Management & Production*, 13(1): 384–404. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v13i1.1571>.
- Anastas, J. W. (1998). Working against discrimination: Gay, lesbian and bisexual people on the job. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 8(3): 83–98. [https://doi.org/10.1300/J041v08n03\\_07](https://doi.org/10.1300/J041v08n03_07).
- Archard, P. J. (2020). Psychoanalytically informed research interviewing: notes on the free association narrative interview method. *Nurse Researcher*, 28(2): 42–49. <https://doi.org/10.7748/nr.2020.e1718>.
- Archard, P. J., & O'Reilly, M. (2023). Qualitative research interviewing: application and use of free association, *Nurse Researcher*, 31(3): 22–29. <https://doi.org/10.7748/nr.2023.e1875>.
- Archard, P. J., O'Reilly, M., Moore, T., & Sommantico, M. (2025). Sharing formulations and interpretations with interview participants in psychoanalytically informed research: Some considerations. *Journal of Social Work Practice*, 39(2): 119-134.

<https://doi.org/10.1080/02650533.2024.2401336>.

Archard, P. J., O'Reilly, M., & Sommantico, M. (2024). Free association and qualitative research interviewing: Perspectives and applications. *Qualitative Research Journal*, 24(5): 643–654. <https://doi.org/10.1108/QRJ-10-2023-0149>.

Argentero, P., & Cortese, C. G. (Eds.) (2018). *Psicologia delle Organizzazioni*. Milano: Raffaello Cortina.

Aron, L. (1990). Free association and changing models of mind. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis*, 18(3): 439–459. <https://doi.org/10.1521/jaap.1.1990.18.3.439>.

Aulagnier, P. (1975). *La violenza dell'interpretazione*. Roma: Borla, 1994.

Austin, C. & Probst, T. M. (2021). Masculine Gender Norms and Adverse Workplace Safety Outcomes: The Role of Sexual Orientation and Risky Safety Behaviors. *Safety*, 7: 55. <https://doi.org/10.3390/safety7030055>.

Badgett, M. V. L., Waaldijk, K., van der Meulen Rodgers, Y. (2019). The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, 120: 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.011>.

Baker, S. J. & Lucas, K. (2017). Is it safe to bring myself to work? Understanding LGBTQ experiences of workplace dignity. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34: 133–148. <https://doi.org/10.1002/CJAS.1439>.

Baiocco, R., Fontanesi, L., Santamaria, F., Ioverno, S., Baumgartner, E., & Laghi, F. (2014). Coming out during adolescence: Perceived parents' reactions and internalized sexual stigma. *Journal of Health Psychology*, 21(8): 1809–1813. <https://doi.org/10.1016/j.jhepsych.2014.05.019>.

Balsamo, M. (2011). Pluralità delle libere associazioni. In: Balsamo, M. (a cura di), *Libere Associazioni?* (pp. 7–26). Milano: FrancoAngeli.

Barnard, S., Dainty, A., Lewis, S., & Culora, A. (2022). Conceptualising Work as a 'Safe Space' for Negotiating LGBT Identities: Navigating Careers in the Construction Sector. *Work, Employment and Society*, 37(6): 1565–1582.

<https://doi.org/10.1177/09500170221090164>.

- Barrantes, R. J. & Eaton, A. A. (2018). Sexual Orientation and Leadership Suitability: How Being a Gay Man Affects Perceptions of Fit in Gender-Stereotyped Positions. *Sex Roles*, 79(9-10): 549–564. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0894-8>.
- Bartos, S. E., Noon, D. W., & Frost, D. (2021). Minority Stress, Campaign Messages and Political Participation during the Australian Marriage Plebiscite. *Sexuality Research and Social Policy*, 18: 75–86. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00444-y>.
- Beatriz, C. & Pereira, H. (2023). Workplace Experiences of LGBTQIA+ Individuals in Portugal. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(3): 345–367. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09417-2>.
- Blanck, P., Hyseni, F., & Altunkol Wise, F. (2020). Diversity and Inclusion in the American Legal Profession: Workplace Accommodations for Lawyers with Disabilities and Lawyers Who Identify as LGBTQ+. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30: 537–564. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09938-3>.
- Bolgerand, N., & Amarel, D. (2007). Effects of social support visibility on adjustment to stress: Experimental evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3): 458–475. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.3.458>.
- Bollas, C. (2002). *Free Association*. London: Icon Books.
- Bonaventura, L. & Biondo, A. E. (2016). Disclosure of sexual orientation in the USA and its consequences in the workplace. *International Journal of Social Economics*, 43(11): 1115–1123. <https://doi.org/10.1108/IJSE-01-2015-0014>.
- Bryson, A. (2017). Pay equity after the Equality Act 2010: Does sexual orientation still matter? *Work Employment and Society*, 31(3): 483–500. <https://doi.org/10.1177/0950017016664678>.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
- Buttino, D. (2014). *Sud. Riti, religione e politiche dell'intimo*. Roma: Laterza.
- Capell, B., Tzafrir, S. S., Enosh, G., & Dolan, S. L. (2018). Explaining sexual minorities'

- disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. *Organizational Studies*, 39(7): 947–973. <https://doi.org/10.1177/0170840617708000>.
- Carnelley, K. B., Hepper, E. G., Hicks, C., & Turner, W. (2011). Perceived parental reactions to coming out, attachment, and romantic relationship views. *Attachment & Human Development*, 13(3): 217–236. <https://doi.org/10.1080/14616734.2011.563828>.
- Carpineto, J., Kubicek, K., Weiss, G., Iverson, E., & Kipke, M. D. (2008). Young men's perspectives on family support and disclosure of same-sex attraction. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 2(1): 53–80. <https://doi.org/10.1080/15538600802077533>.
- Cartwright, D. (2004). The psychoanalytic research interview: preliminary suggestions. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 52(1): 209–242. <https://doi.org/10.1177/00030651040520010501>.
- Caylor, J., Wildman, J. L., & Warren, C. (2024). Identifying as lesbian, gay, and bisexual at work: atemporal associations between sexual identity disclosure and work team experiences. *Team Performance Management*, 30(5-6): 154–172. <https://doi.org/10.1108/TPM-01-2024-0002>.
- Cech, E. A. & Rothwell, W. R. (2020). LGBT Workplace Inequality in the Federal Workforce: Intersectional Processes, Organizational Contexts, and Turnover Considerations. *ILR Review*, 73(1): 25–60. <https://doi.org/10.1177/0019793919843508>.
- Cech, E. A. & Waidzunus, T. (2022). LGBTQ@NASA and Beyond: Work Structure and Workplace Inequality among LGBTQ STEM Professionals. *Work and Occupations*, 49(2): 187–228. <https://doi.org/10.1177/07308884221080938>.
- Chen, C. Y. C., Hernando, M. M., & Panebianco, A. (2020). Sexual Minority School Psychologists' Perceptions of School Climate and Professional Commitment. *Sexuality Research and Social Policy*, 17(1): 104–118. <https://doi.org/10.1007/s13178-019-0376-y>.
- Clair, J. A., Beatty, J., and MacLean, T. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *The Academy of Management Review*, 30(1): 78–95. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.15281431>.

- Clark, A. F., Suh, J., & Bae, K. B. (2022). Protected, but not included? The role of workplace inclusion for sexual and gender minorities in the federal service. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 8(3): 323–348. <https://doi.org/10.20899/jpna.8.3.323–348>.
- Clarke, S. (2006). Theory and Practice: Psychoanalytic Sociology as Psycho-Social Studies. *Sociology*, 40(6): 1153–1169. <https://doi.org/10.1177/0038038506069855>.
- Clarke, S., & Hoggett, P. (Eds.) (2009). *Researching Beneath the Surface*. London: Karnac.
- Cochran, S. D., & Mays, V. M. (2009). Burden of psychiatric morbidity among lesbian, gay, and bisexual individuals in the California Quality of Life Survey. *Journal of Abnormal Psychology*, 118(3): 647–658. <https://doi.org/10.1037/a0016501>.
- Colgan, F., & Rumens, N. (Eds.) (2015). *Sexual Orientation at Work: Contemporary Issues and Perspectives*. London: Routledge.
- Collins, J. C. & Rocco, T. S. (2018). Queering Employee Engagement to Understand and Improve the Performance of Gay Male Law Enforcement Officers: A Phenomenological Exploration. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4): 273–295. <https://doi.org/10.1002/piq.21255>.
- Compton, C. A. (2016). Managing Mixed Messages: Sexual Identity Management in a Changing US Workplace. *Management Communication Quarterly*, 30(4): 415–440. <https://doi.org/10.1177/0893318916641215>.
- Compton, C. A. & Dougherty, D. S. (2017). Organizing Sexuality: Silencing and the Push-Pull Process of Co-sexuality in the Workplace. *Journal of Communication*, 67(6): 874–896. <https://doi.org/10.1111/jcom.12336>.
- Connell, A. & Yates, J. (2021). ‘Then You Will Know the Truth, and the Truth Will Set You Free’: An Interpretative Phenomenological Analysis of the Career Experiences of Gay Clergy in the Church of England. *Sexuality and Culture*, 25(2): 482–502. <https://doi.org/10.1007/s12119-020-09779-5>.
- Corlett, S., Di Marco, D., & Arenas, A. (2021). ‘Coming out’ across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. *Current Psychology*, 40(11): 5391–5401. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00463-y>.



- Corrigan, P. W., Markowitz, F. E., & Watson, A. C. (2004). Structural levels of mental illness stigma and discrimination. *Schizophrenia Bulletin*, 30(3): 481–491. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.schbul.a007096>.
- Corrington, A., Nitttrouer, C. L., Trump-Steele, R. C. E., & Hebl, M. (2018). Letting him B: A study on the intersection of gender and sexual orientation in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 113: 129–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.005>.
- Crenshaw, K. (1997). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: Maschke, K. (Ed.), *Feminist Legal Theories* (pp. 139–167). London: Routledge.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE.
- Cutcliffe, J. R., & McKenna, H. P. (1999). Establishing the credibility of qualitative research findings: The plot thickens. *Journal of Advanced Nursing*, 30(2): 374–380. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.01090.x>.
- Czernek-Marszałek, K., & McCabe, S. (2024). Sampling in qualitative interview research: criteria, considerations and guidelines for success. *Annals of Tourism Research*, 104: 103711. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2023.103711>.
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (1). *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*.
- Day, N. E., Meglich, P., & Porter, T. H. (2022). Comparing the relationship of workplace bullying and PTSD in bisexual versus monosexual workers. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 11(1): 126–138. <https://doi.org/10.1037/sgd0000586>.
- dCode. *Pen Name Generator and Pseudonym Idea Creator—Online Alias Finder*. <https://www.dcode.fr/pseudonym-generator>
- Della Torre, R., & Pereira, H. (2024). Lived experiences of sexual minorities in their achievement of leadership and psychosocial well-being in organizational settings. *Humanities & Social Sciences Communications*, 11: 1091. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03504-5>.

- del Río, C. & Alonso-Villar, O. (2019). Occupational segregation by sexual orientation in the U.S.: Exploring its economic effects on same-sex couples. *Review of Economics of the Household*, 17(2): 439–467. <https://doi.org/10.1007/s11150-018-9421-5>.
- Deloitte Global 2023 LGBT+ Inclusion @ Work. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/lgbt-at-work.html>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Dewaele, A., Van Houtte, M., Buysse, A., Lyubayeva, A., Trippas, M., & Baeken, A. S. (2019). What Predicts Visibility Management at Work? A Study of Gay, Lesbian, and Bisexual Flemish Government Employees. *Psychologica Belgica*, 59(1): 78–95. <https://doi.org/10.5334/pb.443>.
- Denzin, N. K. (1978). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. McGraw-Hill
- Dhanani, L. Y., Totton, R. R., Hall, T. K., & Pham, C. T. (2024). Visible but Hidden: An Intersectional Examination of Identity Management Among Sexual Minority Employees. *Journal of Management*, 50(3): 949–978. <https://doi.org/10.1177/01492063221121787>.
- Di Marco, D., Hoel, H., & Lewis, D. (2021). Discrimination and exclusion on grounds of sexual and gender identity: Are LGBT people’s voices heard at the workplace? *Spanish Journal of Psychology*, 24: e18. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.16>.
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A., & Munduate, L. (2018). Workplace Incivility as Modern Sexual Prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(12): 1978–2004. <https://doi.org/10.1177/0886260515621083>.
- Donaghy, M. & Perales, F. (2022). Workplace wellbeing among LGBTQ+ Australians: Exploring diversity within diversity. *Journal of Sociology*, 60(1): 155–174. <https://doi.org/10.1177/14407833221118383>.

- Douglas, H. (2022). Sampling Techniques for Qualitative Research. In: M. R., Islam, N. A. Khan, & R. Baikady (Eds). *Principles of Social Research Methodology* (pp. 415–426). Singapore: Springer.
- Drydakakis, N. (2021). *The economics of being LGBT. A review: 2015–2020* (14845; IZA Discussion Papers). IZA - Institute of Labor Economics. <http://hdl.handle.net/10419/246076>
- Einarsdóttir, A., Hoel, H., & Lewis, D. (2016). Fitting the bill? (Dis)embodied disclosure of sexual identities in the workplace. *Work, Employment & Society*, 30(3): 489–505. <https://doi.org/10.1177/0950017014568136>.
- Elliott, H., Ryan, J., & Hollway, W. (2012). Research encounters, reflexivity and supervision. *International Journal of Social Research Methodology*, 15(5): 433–444. <https://doi.org/10.1080/13645579.2011.610157>.
- Fahie, D. (2016). ‘Spectacularly exposed and vulnerable’—How Irish equality legislation subverted the personal and professional security of lesbian, gay and bisexual teachers. *Sexualities*, 19(4): 393–411. <https://doi.org/10.1177/1363460715604331>.
- Fattoracci, E. S. M., & King, D. D. (2023). The Need for Understanding and Addressing Microaggressions in the Workplace. *Perspectives on Psychological Sciences*, 18(4): 738–742. <https://doi.org/10.1177/17456916221133825>.
- Federman, P. S. & Rishel, E. N. M. (2017). Beyond the Lavender Scare: LGBT and Heterosexual Employees in the Federal Workplace. *Public Integrity*, 19(1): 22–40. <https://doi.org/10.1080/10999922.2016.1200410>.
- Felix, B., Mello, A., & von Borell, D. (2018). Voices unspoken? Understanding how gay employees co-construct a climate of voice/silence in organisations. *International Journal of Human Resource Management*, 29(5): 805–828. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1255987>.
- Ferfolja, T. & Stavrou, E. (2015). Workplace Experiences of Australian Lesbian and Gay Teachers: Findings from a National Survey. *Canadian Journal of Education Administrative and Policy*, 173, 113–138.

- Fletcher, L., & Everly, B. A. (2021). Perceived lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) supportive practices and the life satisfaction of LGBT employees: The roles of disclosure, authenticity at work, and identity centrality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3): 485–508. <https://doi.org/10.1111/joop.12336>.
- Foucault, M. (1976). *Storia della sessualità. Vol. I: La volontà di sapere*. Milano: Feltrinelli, 1978.
- Foucault, M. (1984). *Storia della sessualità. Vol. II: L'uso dei piaceri*. Milano: Feltrinelli.
- FRA (2012). *Charter of Fundamental Rights of the European Union (CFR)*. [http://data.europa.eu/eli/treaty/char\\_2012/oj](http://data.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj)
- Freud, S. (1913). Inizio del trattamento. In: *Opere Sigmund Freud, vol. 7* (pp. 333–352). Torino: Bollati Boringhieri.
- Fric, K. (2019). How does being out at work relate to discrimination and unemployment of gays and lesbians? *Journal of Labour Market Research*, 53: 14. <https://doi.org/10.1186/s12651-019-0264-1>.
- Fric, K. (2021). Employer tenure in gays, lesbians and their straight counterparts. *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(5): 591–614. <https://doi.org/10.1108/EDI-08-2020-0232>.
- Frosh, S. & Saville Young, L. (2017). Psychoanalytic Approaches to Qualitative Psychology. In: Willig, C., Stainton-Rogers, W. (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology*, 2<sup>nd</sup> ed. (pp. 124-140). London: Sage.
- Frosh, S., & Baraitser, L. (2008). Psychoanalysis and psychosocial studies. *Psychoanalysis, Culture & Society*, 13(4): 346–365. <https://doi.org/10.1057/pcs.2008.8>.
- Gacilo, J., Steinheider, B., Stone, T. H., Hoffmeister, V., Jawahar, I. M., & Garrett, T. (2018). The double-edged sword of having a unique perspective: Feelings of discrimination and perceived career advantages among LGBT employees. *Equality, Diversity and Inclusion*, 37(3): 298–312. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2017-0060>.
- Gadd, D. (2004). Making sense of interviewee–interviewer dynamics in narratives about violence in intimate relationships. *International Journal of Social Research Methodology*, 7(5): 383–401. <https://doi.org/10.1080/1364557092000055077>.

- Gardner, D. M. & Prasad, J. J. (2022). The consequences of being myself: Understanding authenticity and psychological safety for LGB employees. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 95(4): 788–797. <https://doi.org/10.1111/joop.12399>.
- Garella, A. (2011). Associazioni libere: mito o metodo? In: Balsamo, M. (a cura di), *Libere Associazioni?* (pp. 27–49). Milano: FrancoAngeli.
- Garofalo, S. (2024). Stereotyped Social Representations of Gender Violence and Mafia. *Scuola Democratica Conference*. [scuolademocratica-conference.net](https://scuolademocratica-conference.net).
- Gates, T. G. (2014). Assessing the relationship between outness at work and stigma consciousness among LGB workers in the Midwest and the resulting implications for counselors. *Counseling Psychology Quarterly*, 27(3): 264–276. <https://doi.org/10.1080/09515070.2014.886998>.
- Gates, T. G. & Mitchell, C. G. (2013). Workplace Stigma-Related Experiences Among Lesbian, Gay, and Bisexual Workers: Implications for Social Policy and Practice. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28(3): 159–171. <https://doi.org/10.1080/15555240.2013.808066>.
- Gates, T. G., Rich, T., & Blackwood, R. (2019). Workplace friendships among social work, counseling, and human service educators: Exploring the impact of sexual orientation and friendships in workplace empowerment. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(1): 20–37. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1553622>.
- Gates, T. G., & Viggiani, P. A. (2014). Understanding lesbian, gay, and bisexual worker stigmatization: a review of the literature. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34(5-6): 359–374. <http://dx.doi.org/10.1108/IJSSP-07-2013-0077>.
- Gemignani, M. (2011). Between Researcher and Researched: An Introduction to Countertransference in Qualitative Inquiry. *Qualitative Inquiry*, 17(8): 701–708. <https://doi.org/10.1177/1077800411415501>.
- Gibbs, G. R. (2018). *Analyzing Qualitative Data* (2nd ed.). SAGE.
- Gill, S. L. (2020). Qualitative Sampling Methods. *Journal of Human Lactation*, 36(4): 579–581. <https://doi.org/10.1177/0890334420949218>.

- Giwa, S., Colvin, R. A., Ricciardelli, R., & Warren, A. P. (2022). Workplace Experiences of Lesbian and Bisexual Female Police Officers. *Royal Newfoundland Constabulary. Women & Criminal Justice*, 32(1-2): 93–110. <https://doi.org/10.1080/08974454.2021.1962480>.
- Goetz, S. & Blanz, M. (2020). Hidden discrimination in front of social work's own door: The case of homosexual employees at Christian social services in Germany. *European Journal of Social Work*, 23(2): 239–252. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1550386>.
- Goffman, E. (1963). *Stigma. Note sulla gestione dell'identità degradata*. Bologna: Ombre Corte, 2018.
- Gould, W. A., Kinitz, D. J., Shahidi, F. V., MacEachen, E., Mitchell, C., Venturi, D. C., & Ross, L. E. (2024). Improving LGBT labor market outcomes through laws, workplace policies, and support programs: A scoping review. *Sexuality Research and Social Policy*, First Online 3 February. <https://doi.org/10.1007/s13178-023-00918-9>.
- Green, D. C., Holloway, I. W., Pickering, C. E., Tan, D., Tzen, M., Goldbach, J. T., & Castro, C. A. (2021). Group Perceptions of Acceptance of Racial/Ethnic, Sexual and Gender Minorities in the United States Military. *Military Behavioral Health*, 9(2): 139–150. <https://doi.org/10.1080/21635781.2020.1819486>.
- Hancock, A. M. (2016). *Intersectionality: An Intellectual History*. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, C. (2017). The intricate process of psychoanalytic research: Encountering the intersubjective experience of the researcher–participant relationship. *British Journal of Psychotherapy*, 33(3): 312–327. <https://doi.org/10.1111/bjp.12285>.
- Hastings, S. O., Minei, E., & Warren, S. (2021). Organizational practices leading to closeting: The interactional construction of 'closets.' *Journal of Applied Communication Research*, 49(6): 687–704. <https://doi.org/10.1080/00909882.2021.1937673>.
- Hatton, J. & Monro, S. (2019). Insights from an intersectional view of the self for non-heterosexual female youth workers. *Equality, Diversity and Inclusion*, 38(1): 107–120. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2017-0262>.

- Hatzenbuehler, M. L. (2014). Structural stigma and the health of lesbian, gay, and bisexual populations. *Current Directions in Psychological Science*, 23(2): 127–132. <https://doi.org/10.1177/0963721414523775>.
- Hatzenbuehler, M. L., & Link, B. G. (2014). Introduction to the special issue on structural stigma and health. *Social Science and Medicine*, 103: 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.12.017>.
- Henderson, M. & Kyle, S. (2018). The relationship between sexuality-professional identity integration and leadership in the workplace. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 5(3): 338–351. <https://doi.org/10.1037/sgd0000277>.
- Hennink, M. M., Kaiser, B. N., & Marconi, V. C. (2016). Code Saturation Versus Meaning Saturation: How Many Interviews Are Enough? *Qualitative Health Research*, 27(4): 591–608. <https://doi.org/10.1177/1049732316665344>.
- Herek, G. M. (2007). Confronting sexual stigma and prejudice: Theory and practice. *Journal of Social Issues*, 63(4): 905–925. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00544.x>.
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. London: Routledge.
- Hoggett, P., Beedell, P., Jimenez, L., Mayo, M., & Miller, C. (2010). Working psycho-socially and dialogically in research. *Psychoanalysis, Culture & Society*, 15(2): 173–188. <https://doi.org/10.1057/pcs.2009.36>.
- Hollway, W. (2006). Psychoanalysis in social psychological research. *The Psychologist*, 19(9): 544–545.
- Hollway, W. (2009). Applying the ‘experience-near’ principle to research: psychoanalytically informed methods. *Journal of Social Work Practice*, 23(4): 461–474. <https://doi.org/10.1080/02650530903375025>.
- Hollway, W. (2016). Emotional experience plus reflection: countertransference and reflexivity in research, *The Psychotherapist*, 62(Spring): 19–31.
- Hollway, W. & Jefferson, T. (2008). The free association narrative interview method. In: Given, L. M. (Ed.), *The SAGE Encyclopaedia of Qualitative Research Methods* (pp. 296–315). Savenoaks: Sage.

- Hollway, W., & Jefferson, T. (2013). *Doing Qualitative Research Differently: A Psychosocial Approach*. London: Sage.
- Holman, E. G. (2016). Community climate. In: Goldberg, A. E. (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of LGBTQ Studies* (pp. 252–255). Los Angeles: Sage.
- Holman, E. G. (2018). Theoretical Extensions of Minority Stress Theory for Sexual Minority Individuals in the Workplace: A Cross- Contextual Understanding of Minority Stress Processes. *Journal of Family Theory & Review*, 10(1): 165–180. <https://doi.org/10.1111/jftr.12246>.
- Holman, E. G. (2019). The effects of minority stressors in the workplace on same-sex relationships: A collective case study of female couples. *Journal of Lesbian Studies*, 23(2): 196–223. <https://doi.org/10.1080/10894160.2019.1520541>.
- Holman, E. G., Fish, J. N., Oswald, R. F., & Goldberg, A. (2019). Reconsidering the LGBT Climate Inventory: Understanding support and hostility for LGBTQ employees in the workplace. *Journal of Career Assessment*, 27(3): 544–559. <https://doi.org/10.1177/1069072718788324>.
- Holman, E. G., Ogolsky, B. G., & Oswald, R. F. (2022). Concealment of a sexual minority identity in the workplace: The role of workplace climate and identity centrality. *Journal of Homosexuality*, 69(9): 1467–1484. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1917219>.
- Holmes, J. (2013a). A comparison of clinical psychoanalysis and research interviews. *Human Relations*, 66(9): 1183–1199. <https://doi.org/10.1177/0018726712465315>.
- Holmes, J. (2013b). Using psychoanalysis in qualitative research: Countertransference informed researcher reflexivity and defence mechanisms in two interviews about migration. *Qualitative Research in Psychology*, 10(2): 160–173. <https://doi.org/10.1080/14780887.2011.586451>.
- Holmes, J. (2014). Countertransference in qualitative research: a critical appraisal. *Qualitative Research*, 14(2): 160–173. <https://doi.org/10.1177/1468794112468473>.
- Hong, Q. N., Fàbregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., Dagenais, P., et al. (2018). The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) version 2018 for information professionals



and researchers. *Education for Information*, 34(4): 285–291. <https://doi.org/10.3233/EFI-180221>.

Hook, D. (2008). Articulating psychoanalysis and psychosocial studies: limitations and possibilities. *Psychoanalysis, Culture & Society*, 13(4): 397–405. <https://doi.org/10.1057/pcs.2008.23>.

Hur, H. (2020). The role of inclusive work environment practices in promoting LGBT employee job satisfaction and commitment. *Public Money & Management*, 40(6): 426–436. <https://doi.org/10.1080/09540962.2019.1681640>.

ILGA-Europe (2020). *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People Covering Events that Occurred in Europe and Central Asia between January–December 2019*. <https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2022/04/annual-review-2020.pdf>

ISTAT (2022). *L'indagine ISTAT-UNAR Sulle Discriminazioni Lavorative Nei Confronti Delle Persone LGBT+ (In Unione Civile o Già In Unione) Anni 2020-2021*. <https://www.istat.it/it/archivio/268470>

Jepsen, C. & Jepsen, L. K. (2017). Self-employment, earnings, and sexual orientation. *Review of Economic of the Household*, 15(1): 287–305. <https://doi.org/10.1007/s11150-016-9351-z>.

Jervis, S. (2012). Parallel process in research supervision: Turning the psycho-social focus towards supervisory relationships. *Psychoanalysis, Culture & Society*, 17: 296–313. <https://doi.org/10.1057/pcs.2010.36>.

Jiang, Z., Wang, Y., Hu, X., & Wang, Z. (2019). Open Workplace Climate and LGB Employees' Psychological Experiences: The Roles of Self-Concealment and Self-Acceptance. *Journal of Employment Counseling*, 56(1): 2–19. <https://doi.org/10.1002/joec.12099>.

Jin, M. H., & Park, J. (2016). Sexual minority and employee engagement: Implications for job satisfaction. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 2(1): 3–14. <https://doi.org/10.20899/jpna.2.1.3-14>.

Johnson, I. R., Pietri, E. S., Buck, D. M., & Daas, R. (2021). What's in a pronoun: Exploring

gender pronouns as an organizational identity- safety cue among sexual and gender minorities. *Journal of Experimental Social Psychology*, 97: 104194. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2021.104194>.

Jones, M., Smith, J. C., Moore, S., Newman, A., Camacho-González, A., Harper, G. W., del Río, C. et al. (2022). Passion, commitment, and burnout: Experiences of Black gay men working in HIV/AIDS treatment and prevention in Atlanta, GA. *PLoS ONE*, 17(8): e0264680. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264680>.

Jones, M., & Williams, M. L. (2015). Twenty years on: Lesbian, gay and bisexual police officers' experiences of workplace discrimination in England and Wales. *Policing & Society*, 25(2): 188–211. <https://doi.org/10.1080/10439463.2013.817998>.

Kattari, S. K., Whitfield, D. I., Walls, N., Langenderfer-Magruder, L., & Ramos, D. (2016). Policing Gender Through Housing and Employment Discrimination: Comparison of Discrimination Experiences of Transgender and Cisgender LGBTQ Individuals. *Journal of the Society for Social Work Research*, 7(3): 2315–2334. [https://doi.org/10.1086/686920open\\_in\\_new](https://doi.org/10.1086/686920open_in_new).

Katz-Wise, S. L., Boskey, E. R., Godwin, E. G., Thomson, H., Post, J., & Gordon, A. R. (2022). “We’re Moving in the Right Direction. Still a Long Way to Go”: Experiences and Perceptions of the Climate for LGBTQ+ Employees at a Pediatric Hospital. *Journal of Homosexuality*, 69: 2286–2304. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1938468>.

Kernberg, O. F. (2006). Psychoanalytic controversies: The pressing need to increase research in and on psychoanalysis. *International Journal of Psychoanalysis*, 87(4): 919–936. <https://doi.org/10.1516/46N7-ULAM-DQKR-VGRT>.

Kerrigan, P., & O’Brien, A. (2020). Camping it up and toning it down: Gay and lesbian sexual identity in media work. *Media Culture & Society*, 42(7-8): 1061–1077. <https://doi.org/10.1177/0163443720908149>.

Kim, S. Y., Velez, B., Daheim, J., & Lei, N. (2019). Validation of the Work Family Conflict Scale for Sexual Minority Employees. *Journal of Career Assessment*, 27(4): 594–609. <https://doi.org/10.1177/1069072718788329>.

King, E. B., Mohr, J. J., Peddie, C. I., Jones, K. P., & Kendra, M. (2017). Predictors of

- Identity Management: An Exploratory Experience- Sampling Study of Lesbian, Gay, and Bisexual Workers. *Journal of Management*, 43(2): 476–502. <https://doi.org/10.1177/0149206314539350>.
- Kinitz, D. J., Shahidi, F. V., Kia, H., MacKinnon, K., MacEachen, E., Gesink, D., & Ross, L. E. (2024). Precarious Employment: A Neglected Issue Among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Workers. *Sexuality Research and Social Policy*, First online 26 February. <https://doi.org/10.1007/s13178-024-00950-3>.
- Klare, D., Finch, A., Arreola, A., Dailey, S., & Howard, K. (2021). Examining how sexual identity, psychosocial factors, and organizational differences relate to intent-to-quit in a large-scale, cross-sectional study. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 33(4): 493–511. <https://doi.org/10.1080/10538720.2021.1875281>.
- Klein, M. (1946). Note su alcuni meccanismi schizoidi. In: *Scritti 1921-1958* (pp. 409–434). Torino: Bollati Boringhieri.
- Köllen, T. (2014). A Review of Minority Stress Related to Employees' Demographics and the Development of an Intersectional Framework for Their Coping Strategies in the Workplace. In: *The Role of Demographics in Occupational Stress and Well Being* (pp. 41–82). Leeds: Emerald.
- Köllen, T. (2015). The impact of demographic factors on the way lesbian and gay employees manage their sexual orientation at work: An intersectional perspective. *Management Research Review*, 38(9): 992–1015. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2014-0099>.
- Kuyper, L. (2015). Differences in workplace experiences between lesbian, gay, bisexual, and heterosexual employees in a representative population study. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1): 1–11. <https://doi.org/10.1037/sgd0000083>.
- Kvale, S. (1999). The psychoanalytic interview as qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 5(1): 87–111. <https://doi.org/10.1177/107780049900500105>.
- Lacatena, M. & Sommantico, M. (2022). Old age, time, and the space of the home: a qualitative research study during the COVID-19 pandemic. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 10(2): 1–22. <https://doi.org/10.13129/2282-1619/mjcp-3400>.

- Lacatena, M., Ramaglia, F., Vallone, F., Zurlo, M. C., & Sommantico, M. (2024). Lesbian and Gay Population, Work Experience, and Well-Being: A Ten-Year Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21: 1355. <https://doi.org/10.3390/ijerph21101355>.
- Lacatena, M., Sommantico, M., & Archard, P. (in press). A Qualitative Analysis of Lesbian and Gay Workplace Experience and Well-Being through the Free Association Narrative Interview Method. *International Journal of Applied Psychoanalytic Studies*.
- Lancia, F. (2004). *Strumenti per l'analisi dei testi*. Milano: FrancoAngeli.
- Lapping, C. (2011). *Psychoanalysis in social research: Shifting theories and reframing concepts*. London: Routledge.
- Laurent, T. & Mihoubi, F. (2017). Sexual Orientation, Unemployment and Participation: Are Gays Less Employable than Straights? *Journal of Labor Research*, 38(1): 1–44. <https://doi.org/10.1007/s12122-016-9237-0>.
- Lee, J. G. L., Chaney, B. H., & Cabacungan, A. N. (2019). Measuring Workplace Discrimination among Sexual and Gender Minority Workers. *Health Behavior and Policy Review*, 6(6): 597–604. <https://doi.org/10.14485/HBPR.6.6.5>.
- Legge 20 maggio 2016, n. 76. *Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze*.
- Lent, R. W., Morris, T. R., Tatum, A. K., Wang, R. J., Priya Moturu, B., & Ireland, G. W. (2021). Predictors of workplace sexual identity management behaviors: A test of the social cognitive career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 127: 103566. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103566>.
- Lester, J. N., & O'Reilly, M. (2021). Introduction to special issue on quality in qualitative approaches: Celebrating heterogeneity. *Qualitative Research in Psychology*, 18(3): 295–304. <https://doi.org/10.1080/14780887.2021.1931734>.
- Leuzinger-Bohleber, M. (2015). Development of a plurality during the one hundred year old history of research. In: Leuzinger-Bohleber, M. & Kachele, H. (Eds.), *Open Door Review*

*Outcome and Process in Psychoanalysis, III edition* (pp. 18–32). London: International Psychoanalytical Association.

Leuzinger-Bohleber, M. & Kachele, H. (Eds.) (2015). *Open Door Review Outcome and Process in Psychoanalysis, III edition*. London: International Psychoanalytical Association.

Lewis, G. B. & Emidy, M. B. (2022). Sexual Orientation and Organizational Justice in the Federal Service: Exploring Differences through an Intersectional Lens. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(3): 489–508. <https://doi.org/10.1093/jopart/muab041>.

Lewis, N. M. & Mills, S. (2016). Seeking security: Gay labour migration and uneven landscapes of work. *Environment and Planning A*, 48(12): 2484–2503. <https://doi.org/10.1177/0308518X16659773>.

Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.

Lim, A. C., Trau, R. N. C., & Foo, M. D. (2018). Task interdependence and the discrimination of gay men and lesbians in the workplace. *Human Resource Management*, 57(2): 1385–1397. <https://doi.org/10.1002/hrm.21912>

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. London: Sage.

Lingiardi, V., Baiocco, R., & Nardelli, N. (2012). Measure of Internalized Social Stigma for Lesbian and Gay Men: A new scale. *Journal of Homosexuality*, 59(8): 1191–1210. <https://doi.org/10.1080/00918369.2012.712850>.

Lingiardi, V., Madeddu, F. (2023). *I meccanismi di difesa. Teoria, valutazione, clinica* (terza edizione). Milano: Raffaello Cortina.

Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27(1): 363–385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>.

Lloren, A. & Parini, L. (2017). How LGBT-Supportive Workplace Policies Shape the

- Experience of Lesbian, Gay Men, and Bisexual Employees. *Sexuality Research & Social Policy*, 14(3): 289–299. <https://doi.org/10.1007/s13178-016-0253-x>.
- Lo, I. P. Y., Liu, E. H., & Yu, S. W. K. (2022). Family and Work Lives of Lesbians in China: Implications for the Adult Worker Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11): 6390. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116390>.
- Machado, C. F. & Costa, A. L. (2022). Diversity Management: Homosexuality and the labor market. *Administrative Sciences*, 12(4): 134. <https://doi.org/10.3390/admsci12040134>.
- Mannarini, T., Manfreda, A., & Albanese, M. (2019). Stereotipi e metastereotipi di genere: confronto nel Sud Italia. *Psicologia di Comunità*, 2: 75-92. <https://doi.org/10.3280/PSC2019-002006>.
- Markovic, L., Schönherr, D., Zandonella, M., Gil-Salmeron, A., Smith, L., McDermott, D., Yang, L. et al. (2022). Associations between workplace characteristics and ‘outness’ in LGBTI workers in Austria. *Occupational & Environmental Medicine*, 79(1): 10–16. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-107345>.
- Marogna, C., De Vincenzo, C., Lleshi, K., Paluan, E., & Viecegli Giannotti, A. (2025). Research in psychoanalysis across theory and practice: A systematic literature review. *Research in Psychotherapy: Psychopathology, Process and Outcome*, 28: 861. <https://doi.org/10.4081/ripppo.2025.861>.
- Martell, M. E. (2018). Identity management: Worker independence and discrimination against gay men. *Contemporary Economic Policy*, 36(1): 136–148. <https://doi.org/10.1111/coep.12233>.
- Martinez, L. R., Hebl, M. R., Smith, N. A., & Sabat, I. E. (2017). Standing up and speaking out against prejudice toward gay men in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 103(Part A): 71–85. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.08.001>.
- McFadden, C. (2015). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(2): 125–162. <https://doi.org/10.1177/1534484314549456>.
- McFadden, C. & Crowley-Henry, M. (2018). ‘My People’: The potential of LGBT

- employee networks in reducing stigmatization and providing voice. *International Journal of Human Resource Management*, 29(5): 1056–1081. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1335339>.
- McNamara, K. A., Gribble, R., Sharp, M. L., Alday, E., Corletto, G., Lucas, C. L., Castro, C. A., et al. (2021). Acceptance matter: Disengagement and attrition among LGBT personnel in the US military. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 7 (1): 76–89. <https://doi.org/10.3138/jmvfh-2021-0017>.
- Melton, E. N. & Cunningham, G. B. (2014). Examining the Workplace Experiences of Sport Employees who Are LGBT: A Social Categorization Theory Perspective. *Journal of Sport Management*, 28(1): 21–33. <https://doi.org/10.1123/jsm.2011-0157>.
- Mennicke, A., Gromer, J., Oehme, K., & MacConnie, L. (2018). Workplace experiences of gay and lesbian criminal justice officers in the United States: A qualitative investigation of officers attending a LGBT law enforcement conference. *Policing Society*, 28(6): 712–729. <https://doi.org/10.1080/10439463.2016.1238918>.
- Meyer, I. H. (2003a). Prejudice as stress: Conceptual and measurement problems. *American Journal of Public Health*, 93(2): 262–265. <https://doi.org/10.2105/ajph.93.2.262>.
- Meyer, I. H. (2003b). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. *Psychological Bulletin*, 133(5): 662–696. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>.
- Miao, W. & Chan, L. S. (2021). Between sexuality and professionalism: Experiences of gay workers at Blued, a Chinese gay social app company. *New Media & Society*, 23(7): 1882–1898. <https://doi.org/10.1177/1461444820920876>.
- Midgley, N. (2006). Psychoanalysis and qualitative psychology: Complementary or contradictory paradigms? *Qualitative Research in Psychology*, 3(3): 213–231. <https://doi.org/10.1191/1478088706qrp065oa>.
- Midgley, N., & Holmes, J. (2018). Psychoanalytic perspectives on the qualitative research interview. In: Stamenova, K., Hinshelwood, R. D. (Eds.), *Methods of research into the unconscious: Applying psychoanalytic ideas to social science* (pp. 55–69). London: Routledge.

- Mills, S. & Owens, B. (2023). Customer Abuse and Aggression as Labour Control Among LGBT Workers in Low-Wage Services. *Work, Employment and Society*, 37(3): 776–793. <https://doi.org/10.1177/09500170211045843>.
- Miner, K. N. & Costa, P. L. (2018). Ambient workplace heterosexism: Implications for sexual minority and heterosexual employees. *Stress & Health*, 34(4): 563–572. <https://doi.org/10.1002/smi.2817>.
- Mishel, E. (2020). Contextual Prejudice: How Occupational Context and Stereotypes Shape Bias against Gay and Lesbian Employees. *Social Currents*, 7(4): 371–391. <https://doi.org/10.1177/2329496520919912>.
- Mitchell, J. & Rose, J. (Eds.) (1985). *Feminine Sexuality: Jacques Lacan and the École Freudienne*. New York: Norton.
- Mitchell, R. J. & Ozminkowski, R. J. (2017). Comparison of Health Risks and Changes in Risks over Time Among a Sample of Lesbian, Gay, Bisexual, and Heterosexual Employees at a Large Firm. *Population Health Management*, 20(2): 114–122. <https://doi.org/10.1089/pop.2016.0023>.
- Mizzi, R. C. (2013). “There Aren’t Any Gays Here”: Encountering Heteroprofessionalism in an International Development Workplace. *Journal of Homosexuality*, 60(11): 1602–1624. <https://doi.org/10.1080/00918369.2013.824341>.
- Mizzi, R. C. (2022). Creating inclusive workplaces for LGBTQ international educators: Voices from the field. *The International Education Journal: Comparative Perspectives*, 21(2): 129–138.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62(10): 1006–1012. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.005>.
- Mohr, J. J., Markell, H. M., King, E. B., Jones, K. P., Peddie, C. I., & Kendra, M. S. (2019). Affective antecedents and consequences of revealing and concealing a lesbian, gay, or bisexual identity. *Journal of Applied Psychology*, 104(10): 1266–1282. <https://doi.org/10.1037/apl0000399>.



- Morand, E., Blais, M., Côté, I., Chamberland, L., Baiocco, M., & Samoilenko, M. (2024). Disclosing One's Non-Heterosexual Sexual Orientation at Work in 2020: A Survey of Quebec LGBTQ Workers. *Journal of Homosexuality*, 71(4): 1030–1056. <https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2160941>.
- Moretti, A. (2023). Regional Public Opinions on LGBTI People Equal Opportunities in Employment: Evidence from the Eurobarometer Programme using Small Area Estimation. *Social Indicators Research*, 166: 413–438. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03076-y>.
- Moya, M. & Moya-Garófano, A. (2020). Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Interventions*, 29(2): 93–101. <https://doi.org/10.5093/pi2020a5>.
- Murphy, L. D., Thomas, C. L., Cobb, H. R., & Hartman, A. E. (2021). A review of the LGBTQ+ work–family interface: What do we know and where do we go from here? *Journal of Organizational Behavior*, 42(2): 139–161. <https://doi.org/10.1002/job.2492>.
- Navridi, A. & Anagnostopoulos, D. (2018). Research and psychoanalysis: A controversial and complex relationship. *Psychiatriki*, 29(4): 359–366. <https://doi.org/10.22365/jpsych.2018.294.359>.
- NIH (2016). *NIH Fiscal Years 2016–2020 Strategic Plan to Advance Research on the Health and Well-Being of Sexual and Gender Minorities*. Available online: [https://www.edi.nih.gov/sites/default/files/EDI\\_Public\\_files/sgm-strategic-plan.pdf](https://www.edi.nih.gov/sites/default/files/EDI_Public_files/sgm-strategic-plan.pdf) (accessed on 29 May 2023).
- Nixon, S. (2022). Surviving the Landings: An Autoethnographic Account of Being a Gay Female Prison Officer (in an Adult Male Prison in England). *Women & Criminal Justice*, 32(1-2): 111–130. <https://doi.org/10.1080/08974454.2021.1905587>.
- Noronha, E., Bisht, N. S., & D'Cruz, P. (2022). From Fear to Courage: Indian Lesbians' and Gays' Quest for Inclusive Ethical Organizations. *Journal of Business Ethics*, 177(4): 779–797. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05098-x>.
- Nowack, V. & Donahue, J. J. (2020). Outcomes associated with employee and organisational LGBT value discrepancies. *Psychology & Sexuality*, 11(1-2): 32–44.

<https://doi.org/10.1080/19419899.2019.1673466>.

- O'Brien, A. & Kerrigan, P. (2020). Gay the right way? Roles and routines of Irish media production among gay and lesbian workers. *European Journal of Communication*, 35(4): 355–369. <https://doi.org/10.1177/0267323120903684>.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. In: Staw, B. M., Cummings, L. L. (Eds.), *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews. Vol 18* (pp. 157–200). Stamford: Elsevier /JAI Press.
- Ogden, T. H. (1994). The analytic third: Working with intersubjective clinical facts. *International Journal of Psychoanalysis*, 75(1): 3–19.
- Ogden, T. H. (2005). On psychoanalytic supervision. *International Journal of Psychoanalysis*, 86(5): 1265–1280. <https://doi.org/10.1516/BEE8-C9E7-J7Q7-24BF>.
- Oliveira, A., Pereira, H., & Alckmin-Carvalho, F. (2024). Occupational Health, Psychosocial Risks and Prevention Factors in Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Queer, Intersex, Asexual, and Other Populations: A Narrative Review. *Societies*, 14(8): 136. <https://doi.org/10.3390/soc14080136>.
- Ortega, J. (2020). Perceptions of Anticipated Stigma in Gay and Lesbian Workers in Health Services (Argentina). *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, 17: e42308. <https://doi.org/10.15517/c.a.v17i1.39558>.
- Orzechowicz, D. (2016). The Walk-In Closet: Between “Gay-Friendly” and “Post-Closeted” Work. *Research in the Sociology of Work*, 29: 187–213. <https://doi.org/10.1108/S0277-2833201629>.
- Owens, B., Mills, S., Lewis, N., & Guta, A. (2022). Work-related stressors and mental health among LGBTQ workers: Results from a cross-sectional survey. *PLoS ONE*, 17: e0275771. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275771>.
- Ozzano, L. (2021). Religion, cleavages, and right-wing populist parties: The Italian case. In: Haynes, J. (Ed.), *A quarter century of the “clash of civilizations”* (pp. 65–77). London: Routledge.

- Pachankis, J. E., Hatzenbuehler, M. L., Bränström, R., Schmidt, A. J., Berg, R. C., Jonas, K., Pitoňák, M., Baros, S., & Weatherburn, P. (2021). Structural stigma and sexual minority men's depression and suicidality: A multilevel examination of mechanisms and mobility across 48 countries. *Journal of Abnormal Psychology, 130*(7): 713–726. <https://doi.org/10.1037/abn0000693>.
- Papadaki, V. & Giannou, D. (2021). To be or not to be out of the closet? - LGB social workers' visibility management in the workplace in Greece. *Journal of Gay & Lesbian Social Services, 33*(2): 225–249. <https://doi.org/10.1080/10538720.2021.1875945>.
- Papadaki, V., Papadaki, E., & Giannou, D. (2021). Microaggression experiences in the workplace among Greek LGB social workers. *Journal of Gay & Lesbian Social Services, 33*(4): 512–532. <https://doi.org/10.1080/10538720.2021.1892560>.
- Perales, F. (2022). Improving the wellbeing of LGBTQ+ employees: Do workplace diversity training and ally networks make a difference? *Preventive Medicine, 161*: 107113. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2022.107113>.
- Periard, D. A., Yanchus, N. J., Morris, M. B., Barnes, T., Yanovsky, B., & Osatuke, K. (2018). LGB and heterosexual federal civilian employee differences in the workplace. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 5*(1): 57–71. <https://doi.org/10.1037/sgd0000257>.
- Pescosolido, B. A., & Martin, J. K. (2015). The Stigma Complex. *Annual Review of Sociology, 41*: 87–116. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071312-145702>.
- Pink-Harper, S. A., Davis, R. S., & Burnside, R. (2017). “Justice for all”: An examination of self-identified LGBT job satisfaction in the US federal workforce. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 34*(2): 182–197. <https://doi.org/10.1002/cjas.1420>.
- Pistella, J., Salvati, M., Ioverno, S., Laghi, F., & Baiocco, R. (2016). Coming-out to family members and internalized sexual stigma in bisexual, lesbian and gay people. *Journal of Child and Family Studies, 25*(2): 3694–3701. <https://doi.org/10.1007/s10826-016-0528-0>.
- Prati, G. & Pietrantoni, L. (2014). Coming Out and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *Career Development Quarterly, 62*(4): 358–371. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00088.x>.

- Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2014). The Sound of Silence. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Discrimination in “Inclusive Organizations”. *British Journal of Management*, 25(3): 488–502. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12043>.
- Priola, V., Lasio, D., Serri, F., & De Simone, S. (2018). The organisation of sexuality and the sexuality of organisation: A genealogical analysis of sexual ‘inclusive exclusion’ at work. *Organization*, 25(6): 732–754. <https://doi.org/10.1177/1350508418790140>.
- Punnakitikashem, P., Maimun, A., & Rakthin, S. (2019). Supportive factors of job and life satisfaction: Empirical evidence from disclosed lesbian, gay, and bisexual (LGB) workforce in Thailand. *Journal of Management & Organization*, 25(5): 711–730. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.32>.
- Rabelo, V. C. & Cortina, L. M. (2014). Two sides of the same coin: Gender harassment and heterosexist harassment in LGBTQ work lives. *Law and Human Behavior*, 38(4): 378–391. <https://doi.org/10.1037/lhb0000087>.
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *The Academy of Management Review*, 33(1): 194–215. <https://doi.org/10.2307/20159383>.
- Reczek, C. (2015). Parental disapproval and gay and lesbian relationship quality. *Journal of Family Issues*, 37(15): 2189–2212. <https://doi.org/10.1177/0192513X14566638>.
- Rengers, J. M., Heyse, L., Otten, S., & Wittek, R. P. M. (2019). “It’s Not Always Possible to Live Your Life Openly or Honestly in the Same Way” - Workplace Inclusion of Lesbian and Gay Humanitarian Aid Workers in Doctors Without Borders. *Frontiers in Psychology*, 10: 320. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00320>.
- Rengers, J. M., Heyse, L., Wittek, R. P. M., & Otten, S. (2021). Interpersonal antecedents to selective disclosure of lesbian and gay identities at work. *Social Inclusion*, 9(4): 388–398. <https://doi.org/10.17645/si.v9i4.4591>.
- Rennstam, J. & Sullivan, K. R. (2018). Peripheral Inclusion Through Informal Silencing and Voice—A Study of LGB Officers in the Swedish Police. *Gender, Work & Organization*, 25(2): 177–194. <https://doi.org/10.1111/gwao.12194>.

- Resnick, C. A. & Galupo, M. P. (2019). Assessing Experiences with LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10): 1380–1403. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542207>.
- Riva Crugnola, C., Tambelli, R., Salone, R., Sommantico, M. (2025). Psicoanalisi e ricerca: quale dialogo? *Rivista di Psicoanalisi*, 71(1): 217–236. <https://doi.org/10.26364/RPSA20250710217>.
- Rivero-Díaz, M. L., Agulló-Tomás, E., & Llosa, J. A. (2021). Adaptation and Validation of the LGBTCI to the Spanish LGBT Working Population. *Journal of Career Assessment*, 29(3): 422–441. <https://doi.org/10.1177/1069072720982339>.
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide. *Qualitative Research in Psychology*, 11(1): 25–41. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>.
- Rosati, F., Compare, C., Lorusso, M. M., Baiocco, R., Albanesi, C., Pistella, J., & Pellegrini, V. (2025). Italian Political Agendas on LGBTQIA+ Issues: Perceived Stigma and Civic Engagement Among Sexual and Gender Marginalized Communities. *Sexuality Research and Social Policy*, First Online 2 April. <https://doi.org/10.1007/s13178-025-01117>.
- Roscigno, V. J. (2019). Discrimination, Sexual Harassment, and the Impact of Workplace Power. *Socius*, 5: 2378023119853894. <https://doi.org/10.1177/2378023119853894>.
- Rostosky, S. S., Korfhage, B. A., Duhigg, J. M., Stern, A. J., Bennett, L., & Riggle, E. D. B. (2004). Same-sex couple perceptions of family support: A consensual qualitative study. *Family Process*, 43(1): 43–57. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2004.04301005.x>.
- Rustin, M. (2014). Psycho-social studies: transitional space or new discipline? *Journal of Psycho-Social Studies*, 8(1): 197-204.
- Sabharwal, M., Levine, H., D’Agostino, M., & Nguyen, T. (2019). Inclusive Work Practices: Turnover Intentions Among LGBT Employees of the U.S. Federal Government. *The American Review of Public Administration*, 49(4): 482–494. <https://doi.org/10.1177/0275074018817376>.

- Salvati, M. & Koc, Y. (2022). Advancing research into the social psychology of sexual orientations and gender identities: Current research and future directions. *European Journal of Social Psychology*, 52(2): 225–232. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2875>.
- Salvatore, C. & Taniguchi, T. A. (2024). Pride, but Is There Job Satisfaction for LGB Workers? Survey Based Evidence from the United States. *Sexuality and Culture*, 28: 1021–1036. <https://doi.org/10.1007/s12119-023-10161-4>.
- Sandell, R. (2014). On the value of double vision. *Contemporary Psychoanalysis*, 50(1-2): 43–57. <https://doi.org/10.1080/00107530.2014.880300>.
- Sawyer, K. B., Thoroughgood, C., & Ladge, J. (2017). Invisible families, invisible conflicts: Examining the added layer of work-family conflict for employees with LGB families. *Journal of Vocational Behavior*, 103(Part A): 23–39. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.08.004>.
- Scandurra, C., Monaco, S., Dolce, P., & Nothdurfter, U. (2021). Heteronormativity in Italy: Psychometric characteristics of Heteronormative Attitudes and Beliefs Scale. *Sexuality Research and Social Policy*, 18: 637–652. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00487-1>.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schmader, T. & Sedikides, C. (2018). State authenticity as fit to environment: The implications of social identity for fit, authenticity, and self-segregation. *Personality and Social Psychology Review*, 22(3): 228–259. <https://doi.org/10.1177/1088868317734080>.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64: 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>.
- Sears, B., Mallory, C., Flores, A. R., & Conron, K. J. (2021). *LGBT people's experiences of workplace discrimination and harassment* (Issue September). The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-workplace-discrimination/>
- Seiler-Ramadas, R., Markovic, L., Staras, C., Llop Medina, L., Perak, J., Carmichael, C. et. al. (2022). “I don’t even want to come out”: The suppressed voices of our future and opening the lid on sexual and gender minority youth workplace discrimination in Europe:

a qualitative study. *Sexuality Research and Social Policy*, 19(4): 1452–1472. <https://doi.org/10.1007/s13178-021-00644-0>.

Semi, A. A. (2011). *Il metodo delle libere associazioni*. Milano: Raffaello Cortina.

Senreich, E., Straussner, S. L. A., & Cooper, C. E. (2020). Health, wellness, and workplace experiences of lesbian, gay, and bisexual social workers. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 32(2): 209–239. <https://doi.org/10.1080/10538720.2020.1722303>.

Sias, P. M. & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62(3): 273–299. <https://doi.org/10.1080/10570319809374611>.

Singh, R. S., Watford, T. S., Cotterman, R. E., & O'Brien, W. H. (2020). A pilot study of acceptance and commitment therapy for sexual minorities experiencing work stress. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 16: 25–29.

Smith, I. A., & Griffiths, A. (2022). Microaggressions, Everyday Discrimination, Workplace Incivilities, and Other Subtle Sights at Work: A Meta-Synthesis. *Human Resource Development Review*, 21(3): 275–299. <https://doi.org/10.1177/15344843221098756>.

Smith, I. P. & McCarthy, G. (2017). The Australian corporate closet: Why it's still so full! *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 21(4): 327–351. <https://doi.org/10.1080/19359705.2017.1354793>.

Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118: 103374. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103374>.

Soini, A. & Eräranta, K. (2023). Collaborative construction of the closet (in and out): The affordance of interactivity and gay and lesbian employees' identity work online. *Organization*, 30(1): 21–41. <https://doi.org/10.1177/13505084221115833>.

Solari, M. (2016). *Religione, famiglia e sessualità in Italia meridionale*. Roma: Laterza.

Sommantico, M., De Rosa, B., Parrello, S. (2018). Internalized sexual stigma in Italian lesbians and gay men: The roles of outness, connectedness to the LGBT community, and

- relationship satisfaction. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 44(7): 641–656.  
<https://doi.org/10.1080/0092623X.2018.1447056>.
- Sommantico, M., Parrello, S., De Rosa, B. (2020). Lesbian and gay relationship satisfaction among Italians: Adult attachment, social support, and internalized stigma. *Archives of Sexual Behavior*, 49(5): 1811–1822. <https://doi.org/10.1007/s10508-020-01736-5>.
- Spendler, C. S., Lorenz, T., Fleischhauer, M., & Enge, S. (2023). The role of personality in disclosing a non-heterosexual orientation at work. *Current Psychology*, 42: 26802–26811. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03713-8>.
- Stavrou, E. & Solea, E. (2021). In the eye of the beholder: Employee sexual orientation, perceived supervisory support for life beyond work and job satisfaction. *Human Resource Management Journal*, 31(1): 225–241. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12293>.
- Steffens, M. C., Niedlich, C., & Ehrke, F. (2016). Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation: Subjective Experience, Experimental Evidence, and Interventions. In: Köllen, T. (Ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (pp. 367–388) Cham: Springer.
- Stenger, S., & Roulet, T. J. (2018). Pride Against Prejudice? The Stakes of Concealment and Disclosure of a Stigmatized Identity for Gay and Lesbian Auditors. *Work Employment and Society*, 32(2): 257–273. <https://doi.org/10.1177/0950017016682459>.
- Strømme, H., Gullestad, S.E., Stänicke, E. & Killingmo, B. (2010). A widened scope on therapist development: developing a research interview informed by psychoanalysis. *Qualitative Research in Psychology*, 7(3): 214–232. <https://doi.org/10.1080/14780880802659542>.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of inter-group conflict. In: Austin, W.G., Worchel, S. (Eds.), *The Social Psychology of Inter-Group Relations* (pp. 33–47). Totnes: Brooks/Cole.



- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel, S. & Austin, G. W. (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7–24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tatum, A. K. (2018). Workplace climate and satisfaction in sexual minority populations: An application of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5): 618–628. <https://doi.org/10.1037/cou0000292>.
- Thuillier, J., Almudever, B., & Croity-Belz, S. (2022). Perceived Workplace Discrimination and Disclosure at Work Among Lesbian and Gay Employees: The Role of Prior Coming Out Experiences in Different Life Domains. *Journal of Homosexuality*, 69(11): 1819–1841. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1933784>.
- Tilcsik, A., Anteby, M., & Knight, C. R. (2015). Concealable Stigma and Occupational Segregation. *Administrative Science Quarterly*, 60(3): 446–481. <https://doi.org/10.1177/0001839215576401>.
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6): 349–357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>.
- Trau, R. N. C. (2015). The Impact of Discriminatory Climate Perceptions on the Composition of Intraorganizational Developmental Networks, Psychosocial Support, and Job and Career Attitudes of Employees with an Invisible Stigma. *Human Resource Management*, 54(2): 345–366. <https://doi.org/10.1002/hrm.21630>.
- Treccani Enciclopedia Italiana (2000). *Appendice L-Z*. Roma: Istituto della Enciclopedia Italiana.
- Tsai, Y. H., Joe, S. W., Liu, W. T., Lin, C. P., Chiu, C. K., & Tang, C. C. (2015). Modeling job effectiveness in the context of coming out as a sexual minority: A socio-cognitive model. *Review of Management Science*, 9: 197–218. <https://doi.org/10.1007/s11846-014-0125-9>.
- Tshisa, N. & van der Walt, F. (2021). Discrimination challenges and psychological well-being of black African queer employees. *South African Journal of Industrial Psychology*,

47(1): 1835. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1835>.

Tshisa, N. & van der Walt, F. (2022). Emotional well-being of black African queer employees in the workplace. *South African Journal of Human Resource Management*, 20: a2043. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.2043>.

Ueno, K., Dominguez, R., Bastow, S., & D'Amours, J. V. (2024). LGBTQ Young Adults' Identity Disclosure in the Workplace: A Longitudinal Qualitative Analysis of Disclosure Intentions and Outcomes. *Archives of Sexual Behavior* 53: 1327–1341. <https://doi.org/10.1007/s10508-024-02807-7>.

Ueno, K., Jackson, T. M., Ingram, R., Grace, J., & Šaras, E. D. (2020). Sexual Minority Young Adults' Construction of Workplace Acceptance in the Era of Diversity and Inclusion. *Social Currents*, 7(2): 91–108. <https://doi.org/10.1177/2329496519888539>.

United Nations (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Van Laer, K. (2018). The role of co-workers in the production of (homo)sexuality at work: A Foucauldian approach to the sexual identity processes of gay and lesbian employees. *Human Relations*, 71(2): 229–255. <https://doi.org/10.1177/0018726717711236>.

Varvin, S. (2011). Phenomena or research data? Qualitative and quantitative strategies in psychoanalysis. *The Scandinavian Psychoanalytic Review*, 34(2): 117–123. <https://doi.org/10.1080/01062301.2011.10592894>.

Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4): 532–542. <https://doi.org/10.1037/a0033346>.

Viehl, C., Dispenza, F., McCullough, R., & Guvensel, K. (2017). Burnout among sexual minority mental health practitioners: Investigating correlates and predictors. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 4(3): 354–361. <https://doi.org/10.1037/sgd0000236>.

Wang, J., Wicks, D., & Zhang, C. (2022). Job-related well-being of sexual minorities: Evidence from the British workplace employment relations study. *British Journal of Industrial Relations*, 60(4): 841–863. <https://doi.org/10.1111/bjir.12707>.

- Warner, M. (1993). *Fear of a Queer Planet*. Minneapolis-London: University of Minnesota Press.
- Webster, J. R. & Adams, G. A. (2023). Stifled from the start: Biased allocation of developmental opportunities and the underrepresentation of lesbian women and gay men in leadership. *Equality, Diversity and Inclusion*, 42(2): 300–318. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2022-0120>.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1): 193–210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>.
- Weistroffer, R. L., Raub, A., Sprague, A., & Heymann, J. (2025). Mapping Progress in Workplace Protections: A Study of Global LGBTQI+ Workplace Antidiscrimination Legislation in 2016 and 2023. *Sexuality Research and Social Policy*, First Online 30 January. <https://doi.org/10.1007/s13178-024-01074-4>.
- Weng, D. H., Chuang, Y. T., Zhang, C., & Church, R. (2023). Ceo political liberalism, stakeholders, and firms' support for LGBT employees. *Leadership Quarterly*, 34: 101645. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2022.101645>.
- Wengraf, T. (2001). *Qualitative research interviewing: Biographic narrative and semi-structured methods*. London: Sage.
- Wessel, J. L. (2017). The Importance of Allies and Allied Organizations: Sexual Orientation Disclosure and Concealment at Work. *Journal of Social Issues*, 73(2): 240–254. <https://doi.org/10.1111/josi.12214>.
- Wicks, D. (2017). The consequences of outness: Gay men's workplace experiences. *Management Decision*, 55(9): 1868–1887. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2016-0900>.
- Williams, A., Thompson, N., & Kandola, B. (2022). Sexual Orientation Diversity and Inclusion in the Workplace: A Qualitative Study of LGB Inclusion in a UK Public Sector Organisation. *Qualitative Reports*, 27(4): 1068–1087. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.4461>.
- Williamson, R. L., Beiler-May, A., Locklear, L. R., & Clark, M. A. (2017). Bringing home

what I'm hiding at work: The impact of sexual orientation disclosure at work for same-sex couples. *Journal of Vocational Behavior*, 103(Part A): 7–22. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.08.005>.

Winnicott, D. W. (1965). *Sviluppo affettivo e ambiente*. Roma: Armando, 1974.

Yates, C. (2018). Reflecting on the study of psychoanalysis, culture and society: The development of a psycho-cultural approach. *Psychoanalysis, Culture & Society*, 23(1): 54–67. <https://doi.org/10.1057/s41282-018-0077-0>.

Yip, S. Y. (2024). Positionality and reflexivity: negotiating insider-outsider positions within and across cultures. *International Journal of Research and Method in Education*, 47(3): 222–232. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2023.2266375>.

Zambrana, R. E., Valdez, R. B., Pittman, C. T., Bartko, T., Weber, L., & Parra-Medina, D. (2021). Workplace stress and discrimination effects on the physical and depressive symptoms of underrepresented minority faculty. *Stress & Health*, 37(1): 175–185. <https://doi.org/10.1002/smi.2983>.

## APPENDICE

### TABELLE

Tabella 1 – PRISMA 2020 Checklist



#### PRISMA 2020 Checklist

| Section and Topic             | Item # | Checklist item                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Location where item is reported |
|-------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>TITLE</b>                  |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                 |
| Title                         | 1      | Identify the report as a systematic review.                                                                                                                                                                                                                                                          |                                 |
| <b>ABSTRACT</b>               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                 |
| Abstract                      | 2      | See the PRISMA 2020 for Abstracts checklist.                                                                                                                                                                                                                                                         |                                 |
| <b>INTRODUCTION</b>           |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                 |
| Rationale                     | 3      | Describe the rationale for the review in the context of existing knowledge.                                                                                                                                                                                                                          |                                 |
| Objectives                    | 4      | Provide an explicit statement of the objective(s) or question(s) the review addresses.                                                                                                                                                                                                               |                                 |
| <b>METHODS</b>                |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                 |
| Eligibility criteria          | 5      | Specify the inclusion and exclusion criteria for the review and how studies were grouped for the syntheses.                                                                                                                                                                                          |                                 |
| Information sources           | 6      | Specify all databases, registers, websites, organisations, reference lists and other sources searched or consulted to identify studies. Specify the date when each source was last searched or consulted.                                                                                            |                                 |
| Search strategy               | 7      | Present the full search strategies for all databases, registers and websites, including any filters and limits used.                                                                                                                                                                                 |                                 |
| Selection process             | 8      | Specify the methods used to decide whether a study met the inclusion criteria of the review, including how many reviewers screened each record and each report retrieved, whether they worked independently, and if applicable, details of automation tools used in the process.                     |                                 |
| Data collection process       | 9      | Specify the methods used to collect data from reports, including how many reviewers collected data from each report, whether they worked independently, any processes for obtaining or confirming data from study investigators, and if applicable, details of automation tools used in the process. |                                 |
| Data items                    | 10a    | List and define all outcomes for which data were sought. Specify whether all results that were compatible with each outcome domain in each study were sought (e.g. for all measures, time points, analyses), and if not, the methods used to decide which results to collect.                        |                                 |
|                               | 10b    | List and define all other variables for which data were sought (e.g. participant and intervention characteristics, funding sources). Describe any assumptions made about any missing or unclear information.                                                                                         |                                 |
| Study risk of bias assessment | 11     | Specify the methods used to assess risk of bias in the included studies, including details of the tool(s) used, how many reviewers assessed each study and whether they worked independently, and if applicable, details of automation tools used in the process.                                    |                                 |
| Effect measures               | 12     | Specify for each outcome the effect measure(s) (e.g. risk ratio, mean difference) used in the synthesis or presentation of results.                                                                                                                                                                  |                                 |
| Synthesis methods             | 13a    | Describe the processes used to decide which studies were eligible for each synthesis (e.g. tabulating the study intervention characteristics and comparing against the planned groups for each synthesis (item #5)).                                                                                 |                                 |
|                               | 13b    | Describe any methods required to prepare the data for presentation or synthesis, such as handling of missing summary statistics, or data conversions.                                                                                                                                                |                                 |
|                               | 13c    | Describe any methods used to tabulate or visually display results of individual studies and syntheses.                                                                                                                                                                                               |                                 |
|                               | 13d    | Describe any methods used to synthesize results and provide a rationale for the choice(s). If meta-analysis was performed, describe the model(s), method(s) to identify the presence and extent of statistical heterogeneity, and software package(s) used.                                          |                                 |
|                               | 13e    | Describe any methods used to explore possible causes of heterogeneity among study results (e.g. subgroup analysis, meta-regression).                                                                                                                                                                 |                                 |
|                               | 13f    | Describe any sensitivity analyses conducted to assess robustness of the synthesized results.                                                                                                                                                                                                         |                                 |
| Reporting bias assessment     | 14     | Describe any methods used to assess risk of bias due to missing results in a synthesis (arising from reporting biases).                                                                                                                                                                              |                                 |
| Certainty assessment          | 15     | Describe any methods used to assess certainty (or confidence) in the body of evidence for an outcome.                                                                                                                                                                                                |                                 |

segue



## PRISMA 2020 Checklist

| Section and Topic                              | Item # | Checklist Item                                                                                                                                                                                                                                                                       | Location where item is reported |
|------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>RESULTS</b>                                 |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                 |
| Study selection                                | 16a    | Describe the results of the search and selection process, from the number of records identified in the search to the number of studies included in the review, ideally using a flow diagram.                                                                                         |                                 |
|                                                | 16b    | Cite studies that might appear to meet the inclusion criteria, but which were excluded, and explain why they were excluded.                                                                                                                                                          |                                 |
| Study characteristics                          | 17     | Cite each included study and present its characteristics.                                                                                                                                                                                                                            |                                 |
| Risk of bias in studies                        | 18     | Present assessments of risk of bias for each included study.                                                                                                                                                                                                                         |                                 |
| Results of individual studies                  | 19     | For all outcomes, present, for each study: (a) summary statistics for each group (where appropriate) and (b) an effect estimate and its precision (e.g. confidence/credible interval), ideally using structured tables or plots.                                                     |                                 |
| Results of syntheses                           | 20a    | For each synthesis, briefly summarise the characteristics and risk of bias among contributing studies.                                                                                                                                                                               |                                 |
|                                                | 20b    | Present results of all statistical syntheses conducted. If meta-analysis was done, present for each the summary estimate and its precision (e.g. confidence/credible interval) and measures of statistical heterogeneity. If comparing groups, describe the direction of the effect. |                                 |
|                                                | 20c    | Present results of all investigations of possible causes of heterogeneity among study results.                                                                                                                                                                                       |                                 |
|                                                | 20d    | Present results of all sensitivity analyses conducted to assess the robustness of the synthesized results.                                                                                                                                                                           |                                 |
| Reporting biases                               | 21     | Present assessments of risk of bias due to missing results (arising from reporting biases) for each synthesis assessed.                                                                                                                                                              |                                 |
| Certainty of evidence                          | 22     | Present assessments of certainty (or confidence) in the body of evidence for each outcome assessed.                                                                                                                                                                                  |                                 |
| <b>DISCUSSION</b>                              |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                 |
| Discussion                                     | 23a    | Provide a general interpretation of the results in the context of other evidence.                                                                                                                                                                                                    |                                 |
|                                                | 23b    | Discuss any limitations of the evidence included in the review.                                                                                                                                                                                                                      |                                 |
|                                                | 23c    | Discuss any limitations of the review processes used.                                                                                                                                                                                                                                |                                 |
|                                                | 23d    | Discuss implications of the results for practice, policy, and future research.                                                                                                                                                                                                       |                                 |
| <b>OTHER INFORMATION</b>                       |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                 |
| Registration and protocol                      | 24a    | Provide registration information for the review, including register name and registration number, or state that the review was not registered.                                                                                                                                       |                                 |
|                                                | 24b    | Indicate where the review protocol can be accessed, or state that a protocol was not prepared.                                                                                                                                                                                       |                                 |
|                                                | 24c    | Describe and explain any amendments to information provided at registration or in the protocol.                                                                                                                                                                                      |                                 |
| Support                                        | 25     | Describe sources of financial or non-financial support for the review, and the role of the funders or sponsors in the review.                                                                                                                                                        |                                 |
| Competing interests                            | 26     | Declare any competing interests of review authors.                                                                                                                                                                                                                                   |                                 |
| Availability of data, code and other materials | 27     | Report which of the following are publicly available and where they can be found: template data collection forms; data extracted from included studies; data used for all analyses; analytic code; any other materials used in the review.                                           |                                 |

From: Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71. This work is licensed under CC BY 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

**Tabella 2 – Studi inclusi nella *systematic review***

**Tab. S2. Studies included in the systematic review**

| SN | AUTHOR (OR FIRST AUTHOR) | YEAR | COUNTRY  | GENERAL THEME                                               | WORK FIELD                                                                                                                                                                                                           | POPULATION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | RESEARCH DESIGN                                            | ANALYSIS           |
|----|--------------------------|------|----------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1  | Achtyardyyeva            | 2021 | Turkey   | Individuals' employment environment                         | Finance/banking, manufacturing, electronics, services, informatics, communication, construction, retail store, food, chemical, etc., steel                                                                           | N = 2.171; all self-identified as heterosexual and/or bisexual                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Cross-sectional<br>Convenience sample                      | Quali-quantitative |
| 2  | Alden                    | 2018 | Sweden   | Sexual orientation and job satisfaction                     | Manufacturing, construction, trade, information, communication, transport/wholesaling, finance/insurance/banking, public administration, law, technology, education, health care, social services, and others (n.s.) | N = 2.504; 703 gay men, 626 lesbian women, 148 heterosexual men, 626 heterosexual women                                                                                                                                                                                                                                                               | Cross-sectional<br>Representative sample                   | Quantitative       |
| 3  | Ansari                   | 2022 | India    | Homosexual harassment at work                               | Manufacturing, management, tourism                                                                                                                                                                                   | N = 6; 2 gay men, 4 lesbian women                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Cross-sectional<br>Convenience purpose/theory-based sample | Qualitative        |
| 4  | Arntz                    | 2015 | U.S.A.   | Moderate gender norms and adverse workplace safety outcomes | Manufacturing, retail, construction, finance, insurance, and others (n.s.)                                                                                                                                           | N = 904; 213 heterosexual, 699 heterosexual                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Longitudinal<br>Stratified sample                          | Quantitative       |
| 5  | Baker                    | 2017 | U.S.A.   | Experiences of workplace dignity                            | Education, healthcare, finance, retail, hospitality, social work, government parks, police, information, law, etc, music, marketing, informatics, military forces, counseling, real estate, sales, and others (n.s.) | N = 16; 27 gay men, 9 self-identified as queer women, bisexual, lesbian women, gay women, queer, pansexual, transgender                                                                                                                                                                                                                               | Cross-sectional<br>Convenience purpose/theory-based sample | Qualitative        |
| 6  | Barnard                  | 2022 | U.K.     | Stigmatization of sexual identities at work                 | Construction                                                                                                                                                                                                         | N = 25<br>Bisexexual: 1 transgender man, 2 transgender women, 1 bisexual transgender woman, 8 transgender men self-identified as gay, and 5 transgender women self-identified as lesbian<br>Four groups: 3 transgender women, 1 bisexual transgender woman, 5 transgender men who identify as gay, and 1 transgender woman self-identified as lesbian | Cross-sectional<br>Convenience purpose/theory-based sample | Qualitative        |
| 7  | Barramir                 | 2015 | U.S.A.   | Sexual orientation and leadership accessibility             | Management                                                                                                                                                                                                           | N = 401; all self-identified as gay, men and non gay and identified, heterosexual                                                                                                                                                                                                                                                                     | Cross-sectional<br>Convenience sample                      | Quantitative       |
| 8  | Bastiat                  | 2022 | Portugal | Employee's workplace experiences                            | n.s.                                                                                                                                                                                                                 | N = 61; 23 gay/bisexual, 17 lesbian, 4 pansexual, 1 queer, 1 asexual, 1 transgender, and 1 non-binary (23 transgender men, 23 transgender women, 5 non-binary, 2 transgender women)                                                                                                                                                                   | Cross-sectional<br>Convenience sample                      | Qualitative        |

|    |            |      |                                      |                                               |                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                  |                                                            |                    |
|----|------------|------|--------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------|
| 9  | Black      | 2020 | U.S.A.                               | Employee's workplace accommodations           | Law                                                                                                                                                | N = 2740; 17% self-identified as LGBTQ                                                                                                                                           | Cross-sectional<br>Convenience sample                      | Quali-quantitative |
| 10 | Bonaccorsi | 2016 | U.S.A.                               | Disclosure of sexual orientation at work      | n.s.                                                                                                                                               | N = 500; all self-identified as LGBT                                                                                                                                             | Cross-sectional<br>Convenience sample                      | Quantitative       |
| 11 | Bryson     | 2017 | U.K.                                 | Wage differences                              | Economy (all sectors)                                                                                                                              | N = 21.961 participants (19.741 respondents); 141 heterosexual or straight, 331 gay/lesbian, 123 bisexual, 80 other, and 660 prefer not to say                                   | Cross-sectional<br>Representative sample                   | Quantitative       |
| 12 | Capel      | 2018 | EU - Israel - U.S.A. - Latin America | Trust established in organizational practices | n.s.                                                                                                                                               | N = 41; 258 gay men, 118 lesbian women, 31 bisexual, 6 queer, and 3 transgender (258 men, 155 women, and 42 other)                                                               | Cross-sectional<br>Convenience sample                      | Quantitative       |
| 13 | Cock       | 2020 | U.S.A.                               | Workplace equality                            | Federal services                                                                                                                                   | N = 140.614; 11.084 self-identified as LGBTQ                                                                                                                                     | Cross-sectional<br>Representative sample                   | Quantitative       |
| 14 | Cock       | 2022 | U.S.A.                               | Marginalization and discrimination at work    | Science, Technology, Engineering, and Math (STEM)                                                                                                  | N = 14.454; 594 self-identified as LGBTQ                                                                                                                                         | Cross-sectional<br>Convenience sample                      | Quali-quantitative |
| 15 | Chen       | 2020 | U.S.A.                               | School climate and professional commitment    | Psychological health care                                                                                                                          | N = 48; 19 gay men, 28 lesbian women, 28 bisexual, 2 transgender, 10 queer, and 3 questioning (19 men, 66 women)                                                                 | Cross-sectional<br>Convenience sample                      | Quantitative       |
| 16 | Chen       | 2022 | U.S.A.                               | Workplace inclusion                           | Federal services                                                                                                                                   | N = 801.346; 28.716 self-identified as LGBT                                                                                                                                      | Cross-sectional<br>Representative sample                   | Quantitative       |
| 17 | Collins    | 2018 | U.S.A.                               | Disclosure and employee's engagement          | Law enforcement services                                                                                                                           | N = 12; all self-identified as gay men                                                                                                                                           | Cross-sectional<br>Convenience purpose/theory-based sample | Qualitative        |
| 18 | Cooper     | 2016 | U.S.A.                               | Sexual identity management at work            | Index, procurement, retail, shipbuilding, federal services, management, education, and others (n.s.)                                               | N = 20; 8 gay men, 12 lesbian women                                                                                                                                              | Cross-sectional<br>Convenience purpose/theory-based sample | Qualitative        |
| 19 | Cooper     | 2017 | U.S.A.                               | Co-sensitivity at work                        | Media, informatics, technical, education, library, management, education, arts, and others (n.s.)                                                  | N = 30; 13 heterosexual, 7 homosexual, 1 bisexual, 1 transgender, and 1 pansexual (11 male, 1 transgender man, 12 female, 4 women, 1 transgender woman, and 1 transgender woman) | Cross-sectional<br>Convenience purpose/theory-based sample | Qualitative        |
| 20 | Conrad     | 2021 | U.K.                                 | Care experiences                              | Clergy                                                                                                                                             | N = 6; all self-identified as LGBT                                                                                                                                               | Cross-sectional<br>Convenience purpose/theory-based sample | Qualitative        |
| 21 | Corbett    | 2021 | Ireland - Spain                      | Employee's workplace experiences              | n.s.                                                                                                                                               | N = 30; 14 gay men, 10 lesbian women, and 1 bisexual                                                                                                                             | Cross-sectional<br>Convenience purpose/theory-based sample | Qualitative        |
| 22 | Dav        | 2022 | U.S.A.                               | Workplace bullying and PTSD                   | n.s.                                                                                                                                               | N = 449; 155 gay men, 148 lesbian women, 57 bisexual men, 168 heterosexual women, 93 heterosexual men, and 327 heterosexual women                                                | Cross-sectional<br>Convenience sample                      | Quantitative       |
| 23 | del Rio    | 2019 | U.S.A.                               | Occupational segregation                      | Law, health care, police, security services, media, art, education/training, social services, community services, leisure/recreation, social work, | N = 3.900.000; 25.674 gay men, 27.174 lesbian women                                                                                                                              | Cross-sectional<br>Representative sample                   | Quantitative       |

|    |              |      |             |                                                                                                                              | Design, training, knowledge, research, psychological care, science, public relations, transportation/level, and others (n.s.)                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                               |              |
|----|--------------|------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------|
| 24 | Derave       | 2019 | Netherlands | Visibility management at work                                                                                                | Government                                                                                                                                                                       | N = 4,138: 88.2% heterosexual, 207 (5.0%) gay/lesbian, 1.8% bisexual, 0.5% do not know, and 1.5% do not want to answer                                                                                                                                                               | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 25 | Elkann       | 2021 | U.S.A.      | Sexual identity management at work                                                                                           | Education, health care, retail, and others (n.s.)                                                                                                                                | N = 188: 119 (63.1%) gay/lesbian, 46.4% bisexual, 7.3% pansexual, and 2% queer (30.9% cisgender)                                                                                                                                                                                     | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 26 | El Marras    | 2018 | Spain       | Workplace diversity and sexual prejudice                                                                                     | Education, accounting/finance, civil engineering, communications, public sector, marketing/advertising, health care, leisure, media/other                                        | N = 28: 11 gay men, 24 lesbian women                                                                                                                                                                                                                                                 | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/theory-based sample | Qualitative  |
| 27 | Donaghy      | 2022 | Australia   | Workplace well-being                                                                                                         | n.s.                                                                                                                                                                             | N = 5,278: 3403 (64.6%) gay/lesbian, 21.2% bisexual, 5.8% pansexual, 4.9% queer, 2.1% asexual, 0.8% straight, and 0.3% other (42.2% cisgender men, 42.2% cisgender women, 1.5% transgender men, 2% transgender women, 1.5% non-binary, 0.5% agender, and 0.3% other gender identity) | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 28 | Elsner-Klotz | 2018 | U.K.        | (Dis)embodied disclosure of sexual identities at work                                                                        | Royal Navy, high security prison, 2020 retail, international retailer, national charity, financial services                                                                      | N = 58: 22 self-identified as LGB men and 21 self-identified as LGB women                                                                                                                                                                                                            | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/theory-based sample | Qualitative  |
| 29 | Folke        | 2018 | Ireland     | Personal and professional security at work                                                                                   | Education                                                                                                                                                                        | N = 23: 11 gay men, 11 lesbian women, and 1 bisexual woman                                                                                                                                                                                                                           | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/theory-based sample | Qualitative  |
| 30 | Federmeier   | 2017 | U.S.A.      | Sexual orientation, gender identity, and perceptions of personal safety and security, job satisfaction, and diversity issues | Federal services                                                                                                                                                                 | N = 138,577: percentage of LGBT n.s.                                                                                                                                                                                                                                                 | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 31 | Felix        | 2018 | Brazil      | Co-construction of a culture of non-violence in organizations                                                                | Technology, entertainment, health care, consumer products, advertising, manufacturing, banking, construction, hospitals, nursing, education, transportation, airlines, chemicals | N = 61: all self-identified as gay men                                                                                                                                                                                                                                               | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/theory-based sample | Qualitative  |
| 32 | Ferrelho     | 2013 | Australia   | Employees' workplace experiences                                                                                             | Education                                                                                                                                                                        | N = 119: 69 gay men, 59 lesbian women                                                                                                                                                                                                                                                | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Qualitative  |
| 33 | Fletcher     | 2020 | U.K.        | Supportive practice and employees' life satisfaction                                                                         | Education, professional occupations, and others (n.s.)                                                                                                                           | N = 116: 96 (80%) gay men, 27 (18%) lesbian women, 9% bisexual, 8% other sexuality/sexual identity, and 3%                                                                                                                                                                           | Longitudinal<br>Convenience sample                            | Quantitative |

|    |          |      |                                                                                                                      |                                                                                 |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                           |                                                               |              |
|----|----------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------|
| 34 | Fric     | 2019 | 27 EU Member States - Croatia                                                                                        | Being out at work, discrimination, and unemployment                             | n.s.                                                                                                                                        | N = 91,070: 59,496 gay men, 16,170 lesbian women                                                                                                                          | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 35 | Fric     | 2021 | Belgium - France - Germany - Ireland - Luxembourg - Netherlands - Poland - Slovenia                                  | Language(s) spoken                                                              | Elementary occupations, operators/assemblers, craft, agriculture, services/sales, clerks, technical, professional, management, armed forces | N = 2,296,435: 9382 gay men, 1307 lesbian women                                                                                                                           | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 36 | Gadele   | 2018 | North America - Western Europe - Australia - New Zealand - South Africa - Thailand - India - Indonesia - Philippines | Discrimination and perceived career advantages                                  | Media, art, security services, wine, retail/gift agencies, social work, hospitality, consulting, health care, and others (n.s.)             | N = 120: 80% gay/lesbian, 11% bisexual, 1% straight, and 6% transgender                                                                                                   | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Qualitative  |
| 37 | Gardner  | 2021 | U.S.A.                                                                                                               | Authenticity and psychological safety at work                                   | n.s.                                                                                                                                        | N = 216: 186 (85.7%) gay men, 37 (17.2%) lesbian women, 11.3% bisexual, and 5% non-binary                                                                                 | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 38 | Gates    | 2013 | U.S.A.                                                                                                               | Workplace stigma-related experiences                                            | n.s.                                                                                                                                        | N = 460: 215 self-identified as LGBT                                                                                                                                      | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 39 | Gates    | 2014 | U.S.A.                                                                                                               | Outness at work and stigma consequences                                         | Management, community services, social services, sales, and others (n.s.)                                                                   | N = 215: 170 gay men, 2 transgender, and 94 other                                                                                                                         | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 40 | Gates    | 2019 | U.S.A.                                                                                                               | Sexual orientation and knowledge in workplace environments                      | Local work                                                                                                                                  | N = 204: 51 self-identified as LGBT                                                                                                                                       | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 41 | Gina     | 2021 | Canada                                                                                                               | Employees' workplace experiences                                                | Police                                                                                                                                      | N = 3: 2 lesbian women, 1 bisexual woman                                                                                                                                  | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/theory-based sample | Qualitative  |
| 42 | Gietz    | 2020 | Germany                                                                                                              | Outing at work                                                                  | Local work                                                                                                                                  | N = 189: 37 (19%) gay men, 132 (70%) lesbian women                                                                                                                        | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 43 | Gross    | 2021 | U.S.A.                                                                                                               | Group perception of acceptance of racial/ethnic, sexual, and gender differences | Military forces                                                                                                                             | N = 544: 248 self-identified as LGBT                                                                                                                                      | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 44 | Hartings | 2021 | U.S.A.                                                                                                               | Intentional construction of "closet"                                            | Health care, education, retail, work, risk services, retail, hospitality, government, internet, banking/finance, finance, law               | N = 35: 13 gay men, 7 lesbian women, 3 bisexual, 1 bisexual queer, 2 transgender men, 2 transgender women, 1 queer, 2 queer lesbian, 1 queer gay, and 1 transgender queer | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/theory-based sample | Qualitative  |
| 45 | Holmes   | 2019 | U.K.                                                                                                                 | Institutional view of the self                                                  | LGBT voluntary organizations, voluntary forces, social work                                                                                 | N = 17: cisgender women self-identified as lesbian, gay, bisexual or queer                                                                                                | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/theory-based sample | Qualitative  |
| 46 | Ikander  | 2018 | U.S.A.                                                                                                               | Sexuality professional integration and leadership                               | Retail/retail, consulting, commerce, social work, technological support, education, and others (n.s.)                                       | N = 135: 89 heterosexual, 32 bisexual, and 12 non-bisexual                                                                                                                | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |
| 47 | Johnson  | 2019 | U.S.A.                                                                                                               | Organizational climate, support, and hostility                                  | n.s.                                                                                                                                        | N = 442 participants: Subsample 1, N = 343: 108 (31.5%) gay men, 145 (42.3%) lesbian women, 13.7% bisexual, and 10.3% queer/pansexual                                     | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative |



|    |            |      |        |                                                                      |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                             |              |
|----|------------|------|--------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------|
|    |            |      |        |                                                                      |                                                        | Subsample 2, N = 99: 67 (67.35%) heterosexual, 25 (25.31%) professionally gay/lesbian, and 7.34% equally gay/lesbian and straight/lesbian, and straight/lesbian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                             |              |
| 48 | Holman     | 2019 | U.S.A. | Minority stresses at work and same-sex relationship                  | Social work, behavioral, accounting, and others (n.s.) | N = 8: all self-identified as lesbian women                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/very-based sample | Qualitative  |
| 49 | Holman     | 2022 | U.S.A. | Workplace climate and identity centrality                            | n.s.                                                   | N = 119: 102 (85%) gay men, 14 (12%) lesbian women, 3.3% bisexual, and 9% gave no response                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cross-sectional<br>Convenience sample                       | Quantitative |
| 50 | Hui        | 2020 | U.S.A. | Individual work practices and employees' satisfaction and commitment | Federal services                                       | N = 421: 146: 9: 444 self-identified as LGBT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Cross-sectional<br>Representative sample                    | Quantitative |
| 51 | Jayaram    | 2017 | U.S.A. | Self-employment, earnings, and sexual orientation                    | Self-employment                                        | N = 302: 432: 87: 380 gay men, 14: 380 lesbian women                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Cross-sectional<br>Representative sample                    | Quantitative |
| 52 | Jiang      | 2019 | China  | Workplace climate, self-consistent, and self-acceptance              | n.s.                                                   | N = 315: 147 gay men, 121 lesbian women, and 37 bisexual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Cross-sectional<br>Convenience sample                       | Quantitative |
| 53 | Jin        | 2016 | U.S.A. | Employees' engagement and job satisfaction                           | Federal services                                       | N = 687: 687: 13: 199 self-identified as LGBT, 65: 182 prefer not to identify as LGBT, and 78: 686 missing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cross-sectional<br>Representative sample                    | Quantitative |
| 54 | Johansen   | 2021 | U.S.A. | Gender processes and organizational identity-safety risk             | n.s.                                                   | N = 445<br>Study 1, N = 106: 42 heterosexual, 61 bisexual, 1 pansexual, and 1 queer (3 transgender)<br>Study 2, N = 172: 90 heterosexual, 68 bisexual, 13 lesbian, 14 asexual, 1 pansexual, 3 queer, and 1 other (55 transgender, 70 non-binary, 57 men, 30 women, 17 genderfluid, 14 agender, and 4 other)<br>Study 3, N = 167: 17 heterosexual, 70 bisexual, 19 lesbian, 13 asexual, 13 pansexual, 11 queer, and 12 two or more (12 transgender, 70 non-binary, 43 men, 24 women, 8 genderfluid, 12 agender, and 11 other) | Experimental design<br>Convenience sampling                 | Quantitative |
| 55 | Jones      | 2011 | U.K.   | Experiences of workplace discrimination                              | Police                                                 | N = 536: all self-identified as LGBT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Cross-sectional<br>Representative sample                    | Quantitative |
| 56 | Jones      | 2022 | U.S.A. | Employees' workplace experiences                                     | Health care, prevention                                | N = 38: all self-identified as gay men                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/very-based sample | Qualitative  |
| 57 | Kattari    | 2016 | U.S.A. | Housing and employment discrimination                                | n.s.                                                   | N = 1,838: 2,039 gay men, 1,111 lesbian women, 136 bisexual, 295 queer, 166 transgender or gender variant                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Cross-sectional<br>Representative sample                    | Quantitative |
| 58 | Kato-White | 2022 | U.S.A. | Experiences and perceptions of the workplace climate                 | Health care                                            | N = 791: 39% self-identified as LGBTQ or other                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Cross-sectional<br>Convenience sample                       | Quantitative |

|    |          |      |                 |                                                                                            |                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                             |              |
|----|----------|------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------|
|    |          |      |                 |                                                                                            |                                                                                                                      | non-bisexual orientation                                                                                                                                                                                                                              |                                                             |              |
| 59 | Kernigan | 2020 | Ireland         | Sexual identity in creative work                                                           | Media                                                                                                                | N = 18: all self-identified as LGBT                                                                                                                                                                                                                   | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/very-based sample | Qualitative  |
| 60 | Kim      | 2019 | U.S.A.          | Work-family conflict                                                                       | n.s.                                                                                                                 | N = 291: 101 gay/lesbian, 144 bisexual, 17 mostly gay/lesbian, 6 other sexual orientation, 13 mostly heterosexual, and 4 asexual (179 cisgender women, 90 cisgender men, 9 transgender men, 7 gender queer, 6 transgender women, 4 other gender)      | Cross-sectional<br>Convenience sample                       | Quantitative |
| 61 | King     | 2017 | U.S.A.          | Employees' workplace experiences                                                           | n.s.                                                                                                                 | N = 61: 18 gay men, 17 lesbian women, 5 bisexual women, and 1 transgender bisexual women                                                                                                                                                              | Longitudinal<br>Convenience sample                          | Quantitative |
| 62 | Klare    | 2021 | U.S.A.          | Sexual identity, psychological factors, organizational differences, and intentions-to-quit | Health care, retail, sales, finance, education, government, manufacturing, transportation                            | N = 1,188: 1,401 heterosexuals, 167 sexual minorities                                                                                                                                                                                                 | Cross-sectional<br>Convenience sample                       | Quantitative |
| 63 | Kulke    | 2015 | Germany         | Management of sexual orientation at work                                                   | n.s.                                                                                                                 | N = 1,108: 471 gay men, 834 lesbian women, and 13 heterosexual and bisexual (excluded by the study)                                                                                                                                                   | Cross-sectional<br>Convenience sample                       | Quantitative |
| 64 | Kuyper   | 2013 | Holland         | Employees' workplace experiences                                                           | Services, industry/production, education, government, health care, welfare, and others (n.s.)                        | N = 9,417: 4,807 heterosexual men, 96 bisexual men, 118 gay men, 4,888 heterosexual women, 200 bisexual women, and 112 lesbian women                                                                                                                  | Cross-sectional<br>Representative sample                    | Quantitative |
| 65 | Laurent  | 2017 | France          | Sexual orientation, unemployment, and participation                                        | Industry/services, private sector, public sector, and others (n.s.)                                                  | N = 184: 110: 194: 842: heterosexual men, 489 gay men                                                                                                                                                                                                 | Cross-sectional<br>Representative sample                    | Quantitative |
| 66 | Lee      | 2019 | U.S.A.          | Workplace discrimination                                                                   | n.s.                                                                                                                 | N = 124: 94 (75.8%) gay men or lesbian women, 23.4% bisexual (82.7% cisgender, 1.6% transgender, and 4.8% other gender)                                                                                                                               | Cross-sectional<br>Convenience sample                       | Quantitative |
| 67 | Levi     | 2012 | U.S.A.          | Sexual identity management at work                                                         | n.s.                                                                                                                 | N = 144<br>Study 1, N = 254: 165 self-identified as gay/lesbian<br>Study 2, N = 539: 182 gay men, 58 lesbian women, 89 bisexuals, and 14 pansexual (151 cisgender men, 177 cisgender women, 9 transgender men, 10 trans women, and 11 other identity) | Cross-sectional<br>Convenience sample                       | Quantitative |
| 68 | Levin    | 2016 | Canada - U.S.A. | Labour organization and workers' landscapes of work                                        | Social work, law, government, food services, education, non-profit agencies, academic research, civil services, LGBT | N = 48: all self-identified as gay men                                                                                                                                                                                                                | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful/very-based sample | Qualitative  |

|    |          |      |             |                                                |                                                                                                                                                         |                                                                                                                             |                                                               |                        |
|----|----------|------|-------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------|
|    |          |      |             |                                                | professional organizations, and others (n.s.)                                                                                                           |                                                                                                                             |                                                               |                        |
| 69 | Levin    | 2022 | U.S.        | Sexual orientation and organizational justice  | Federal services                                                                                                                                        | N = 42,000; all self-identified as LGBT                                                                                     | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 70 | Lin      | 2018 | Singapore   | Interdependence and discrimination at work     | Banking/finance/investment, information technology, legal services, consulting, managed ps                                                              | N = 513<br>Study 1, N = 113; all self-identified as LGBT<br>Study 2, N = 220; all self-identified as LGBT                   | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 71 | Livian   | 2017 | Netherlands | Supportive workplace policies                  | n.s.                                                                                                                                                    | N = 912; 485 gay men, 369 lesbian, 66 bisexual women, and 12 bisexual men                                                   | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 72 | Lo       | 2022 | China       | Family and work lives                          | Design, information technology, media, NGOs                                                                                                             | N = 20; all self-identified as lesbian women<br>2 lesbian and community                                                     | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quali-<br>quantitative |
| 73 | MacIsaac | 2021 | Portugal    | Diversity management at work                   | Education, education, magazine, administrative health care, quality control, graphic, technical, consulting, travel, management, communication, tourism | N = 21; 12 gay men, 9 lesbian women                                                                                         | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample | Qualitative            |
| 74 | Markovic | 2021 | Austria     | Workplace characteristics and outcomes         | n.s.                                                                                                                                                    | N = 1,177; 471 gay men, 137 lesbian women, 223 bisexual, 88 transgender and others, and 80 other sexual and gender identity | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 75 | Martell  | 2018 | U.S.A.      | Employees' independence and discrimination     | Management/professional, service, info/office, construction/transportation, production/transportation                                                   | N = 500,000; 1,308 gay men                                                                                                  | Cross-sectional<br>Representative sample                      | Quantitative           |
| 76 | Martinez | 2017 | U.S.A.      | Shouting up and speaking out against prejudice | n.s.                                                                                                                                                    | N = 347; 89% heterosexual, 11 (10%) gay/lesbian, 1% bisexual, and 1% sexual gender queer                                    | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quali-<br>quantitative |
| 77 | McFadden | 2018 | Ireland     | Employees' networks and organizations          | Business, education, civil service                                                                                                                      | N = 20; 18 gay men, 11 lesbian women, 1 bisexual woman, and 1 bisexual gender queer                                         | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample | Qualitative            |
| 78 | McNamara | 2021 | U.S.A.      | Employees' discrimination and attitudes        | Military forces                                                                                                                                         | N = 444; 244 self-identified as LGBT                                                                                        | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 79 | Michon   | 2014 | U.S.A.      | Employees' workplace experiences               | Sport                                                                                                                                                   | N = 9; 4 gay men, 4 lesbian women, and 1 bisexual                                                                           | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample | Qualitative            |
| 80 | Misack   | 2018 | U.S.A.      | Employees' workplace experiences               | Criminal justice                                                                                                                                        | N = 16; 9 gay men, 7 lesbian women                                                                                          | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample | Qualitative            |
| 81 | Miao     | 2021 | China       | Employees' workplace experiences               | Local apps development                                                                                                                                  | N = 81; all self-identified as gay men                                                                                      | Longitudinal<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample    | Qualitative            |
| 82 | Niles    | 2021 | Canada      | Customer abuse and aggression                  | n.s.                                                                                                                                                    | N = 723; all self-identified as LGBT                                                                                        | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quali-<br>quantitative |
| 83 | Shaw     | 2018 | U.S.A.      | Workplace heterosexism                         | Education                                                                                                                                               | N = 136; 21 completely heterosexual, lesbian or gay, 9 mostly heterosexual, lesbian or gay, and 434 completely heterosexual | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 84 | Shih     | 2020 | U.S.A.      | Occupational context and stereotypes           | n.s.                                                                                                                                                    | N = 6,251; percentage of LGBT n.s.                                                                                          | Experimental design<br>Convenience sample                     | Quantitative           |

|     |           |      |                 |                                                           |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                               |                                                               |                        |
|-----|-----------|------|-----------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------|
| 85  | Shih      | 2017 | U.S.A.          | Employees' health risks                                   | n.s.                                                                                                                                                                                                                 | N = 77,968; 1951 gay/lesbian, 432 bisexual                                                                                                                                                                    | Longitudinal<br>Convenience sample                            | Quantitative           |
| 86  | Shih      | 2013 | Kuwait          | Homophobia/stress at work                                 | Hazardous and                                                                                                                                                                                                        | N = 8; all self-identified as gay men                                                                                                                                                                         | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Qualitative            |
| 87  | Shih      | 2022 | Canada / U.S.A. | Lesbian workplace                                         | Education                                                                                                                                                                                                            | N = 15; 7 transgender gay men, 2 transgender lesbian women, 2 transgender queer, 1 cross-binary queer, 1 transgender pansexual man, 1 transgender pansexual or bisexual woman, and 1 transgender bisexual man | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample | Qualitative            |
| 88  | Shih      | 2019 | U.S.A.          | Revelation and concealment of sexual identity at work     | n.s.                                                                                                                                                                                                                 | N = 41; 33 gay men, 11 lesbian women, and 8 bisexual                                                                                                                                                          | Longitudinal<br>Convenience sample                            | Quantitative           |
| 89  | Shih      | 2020 | Spain           | Discrimination, work stress, and psychological well-being | n.s.                                                                                                                                                                                                                 | N = 366; 137 heterosexual, 134 gay men, 91 lesbian women, and 14 bisexual                                                                                                                                     | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 90  | Shih      | 2022 | U.K.            | Employees' workplace experiences                          | Police officer                                                                                                                                                                                                       | N = 1; self-identified as lesbian woman                                                                                                                                                                       | Cross-sectional<br>Single case                                | Qualitative            |
| 91  | Shih      | 2022 | India           | Lesbian workplace experiences                             | n.s.                                                                                                                                                                                                                 | N = 30; 24 gay men, 11 lesbian women                                                                                                                                                                          | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample | Qualitative            |
| 92  | Shih      | 2020 | U.S.A.          | Employees' and organizational value discrepancies         | Management/business, finance, and others (n.s.)                                                                                                                                                                      | N = 180; 77% heterosexual, 14 (8%) gay/lesbian, 13% bisexual, and 1% other (11% transgender men, 40% transgender women, and 1% unspecified)                                                                   | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 93  | O'Brien   | 2020 | Ireland         | Rules and routines of media production                    | Television, film production                                                                                                                                                                                          | N = 10; all self-identified as gay/lesbian                                                                                                                                                                    | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample | Qualitative            |
| 94  | Ortega    | 2020 | Argentina       | Perceptions of integrated stigma                          | Health care                                                                                                                                                                                                          | N = 37; 18 gay men, 16 lesbian women                                                                                                                                                                          | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quali-<br>quantitative |
| 95  | Oroschak  | 2018 | U.S.A.          | Gay-friendly and non-cloaked work                         | Park entertainment worker                                                                                                                                                                                            | n.s.                                                                                                                                                                                                          | Longitudinal<br>Single case                                   | Qualitative            |
| 96  | Owen      | 2022 | Canada          | Work-related stressors and mental health                  | Manufacturing, transportation, agriculture, construction, finance, administration, information, management, retail, education, health, public administration, food service, retail, entertainment, and others (n.s.) | N = 131; all self-identified as LGBT                                                                                                                                                                          | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 97  | Papadakis | 2021 | Greece          | Microaggressions at work                                  | Social work                                                                                                                                                                                                          | N = 16; 4 transgender gay men, 3 transgender lesbian women, and 1 transgender bisexual                                                                                                                        | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample | Qualitative            |
| 98  | Papadakis | 2021 | Greece          | Employees' visibility management at work                  | Social work                                                                                                                                                                                                          | N = 10; 4 transgender gay men, 3 transgender lesbian women, and 1 transgender bisexual                                                                                                                        | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful<br>ary-based sample | Qualitative            |
| 99  | Parker    | 2022 | Australia       | Improvement of employees' well-being                      | Government, private sector and others (n.s.)                                                                                                                                                                         | N = 11,271; 5,538 self-identified as LGBTQ+                                                                                                                                                                   | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quantitative           |
| 100 | Parker    | 2018 | U.S.A.          | Employee's differences at work                            | Federal services                                                                                                                                                                                                     | N = 4028<br>Study 1, N = 2,014; 1817 gay men, 1462 lesbian women                                                                                                                                              | Cross-sectional<br>Convenience sample                         | Quali-<br>quantitative |

|     |               |      |             |                                                                             |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                          |                                                                    |             |
|-----|---------------|------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------|
|     |               |      |             |                                                                             |                                                                                                                                                        | Study 2, N = 2,015, 2007<br>gay men, 1419 lesbian<br>women                                                                                                               |                                                                    |             |
| 101 | Pink Harper   | 2017 | U.S.A.      | Employees' job satisfaction                                                 | Federal services                                                                                                                                       | N = 143,732; 9,521 self-identified as LGB (3,518 male, 4,954 female)                                                                                                     | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 102 | Prati         | 2014 | Italy       | Coming out and job satisfaction                                             | Education, tourism, food services, health care, arts, travel                                                                                           | N = 1,400; 1,803 gay men, 143 lesbian women, 60 bisexual men, and 63 bisexual women                                                                                      | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 103 | Prati         | 2014 | Italy       | Discrimination experiences as "exclusive organizations"                     | Social work                                                                                                                                            | N = 39; all self-identified as LGBT                                                                                                                                      | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful for<br>very-based sample | Qualitative |
| 104 | Prati         | 2018 | Italy       | Internal "exclusive inclusion" at work                                      | Social work                                                                                                                                            | N = 39; all self-identified as LGBT                                                                                                                                      | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful for<br>very-based sample | Qualitative |
| 105 | Prasathkashem | 2019 | Thailand    | Supportive factors of job and life satisfaction                             | Operational/management in private/public/voluntary sector                                                                                              | N = 144, 98,690 (74) gay men, 75 (17.4%) lesbian women, and 24 (5%) bisexual (74.32 male, 25.68% female)                                                                 | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 106 | Rafols        | 2014 | U.S.A.      | Gender harassment and harassment harassment                                 | University staff                                                                                                                                       | N = 212; 126 (59.7%) completely heterosexual, lesbian or gay, 60 (28.4%) mostly heterosexual, lesbian or gay, and 11 (5%) bisexual                                       | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 107 | Reegen        | 2019 | Netherlands | Workplace inclusion                                                         | Humanitarian aid                                                                                                                                       | N = 11; 4 gay men, 7 lesbian women                                                                                                                                       | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful for<br>very-based sample | Qualitative |
| 108 | Reegen        | 2021 | Netherlands | Interpersonal antecedents of selective identity disclosure in the workplace | Logistics                                                                                                                                              | N = 9; 7 gay men, 2 lesbian women                                                                                                                                        | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful for<br>very-based sample | Qualitative |
| 109 | Reestman      | 2018 | Sweden      | Perceived inclusion through informal mentoring and roles                    | Police                                                                                                                                                 | N = 18; 10 gay men, 8 lesbian women                                                                                                                                      | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful for<br>very-based sample | Qualitative |
| 110 | Roschick      | 2010 | U.S.A.      | Microaggressions at work                                                    | Education, library, public sector, technology, health care, business, social services                                                                  | N = 614; 197 (32.1%) gay men, 193 (31.4%) lesbian women, 16.9% queer, 30.4% bisexual, 6.7% pansexual, 1.9% intersexual, 1.1% asexual, 0.8% fluid, 1.4% none of the above | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 111 | Rivera-Diaz   | 2021 | Spain       | Workplace climate                                                           | Management, insurance and services, scientific/technical, technical, cleaning, laborer, primary sector and factory operatives, secretarial             | N = 587, 291 (49.6%) gay men, 155 (26.4%) lesbian women, 23.1% bisexual, and 5.2% transgender                                                                            | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 112 | Rodriguez     | 2019 | U.S.A.      | Discrimination, sexual harassment, and workplace police                     | Manufacturing, transportation, construction, communication, law, banking, insurance, retail, restaurants, personal services, federal and/or government | N = 6,000; percentage of LGBT n.s.                                                                                                                                       | Cross-sectional<br>Representative sample                           | Qualitative |
| 113 | Sabbatani     | 2019 | U.S.A.      | Employees' turnover intention                                               | Federal services                                                                                                                                       | N = 423,740; 34.3% self-identified as sexual minorities                                                                                                                  | Cross-sectional<br>Representative sample                           | Qualitative |

|     |           |      |           |                                                                                    |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                    |             |
|-----|-----------|------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------|
| 114 | Sawyer    | 2017 | U.S.A.    | Work/family conflict                                                               | Education, business, retail, pharmaceuticals, manufacturing, management and others (n.s.)                                                                 | N = 32; 14 gay men, 26 lesbian women, 21 bisexual, and 2 not identified with a category                                                                                                                                        | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful for<br>very-based sample | Qualitative |
| 115 | Schreck   | 2020 | U.S.A.    | Health, well-being, and employees' workplace experiences                           | Health work                                                                                                                                               | N = 4,113; percentage of LGBT n.s.                                                                                                                                                                                             | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 116 | Shah      | 2020 | U.S.A.    | Work stress and acceptance and commitment theory                                   | Arts, design, entertainment, sports, media, physical/social sciences, education/training library, sales, other/educational support                        | N = 8; 4 gay/lesbian, 1 pansexual, 2 asexual, 1 queer, and 1 sexually fluid (4 males), 3 female, and 1 gender queer                                                                                                            | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful for<br>very-based sample | Qualitative |
| 117 | Smith     | 2017 | Australia | Bisexual workplace discrimination                                                  | n.s.                                                                                                                                                      | N = 30; all self-identified as LGBT                                                                                                                                                                                            | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 118 | Smith     | 2020 | Australia | Psychological ownership and working fluency                                        | Office work, law, accounting, education, management, and others (n.s.)                                                                                    | N = 240; 27 (11.3%) gay men, 28 (11.7%) lesbian women, 58.3% bisexual, 9.2% queer, and 9.6% additional sexual identity not listed (25% male, 65.9% female, 20.4% transgender, 7.2% agender, gender non-conforming, non-binary) | Longitudinal<br>Convenience sample                                 | Qualitative |
| 119 | Soni      | 2023 | Finland   | Employees' sexual identity work culture                                            | n.s.                                                                                                                                                      | Biographic study on 24 discussion threads from 2 online forums (298 pages)                                                                                                                                                     | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful for<br>very-based sample | Qualitative |
| 120 | Spandier  | 2015 | Germany   | Personality factors and disclosure of sexual orientation at work                   | n.s.                                                                                                                                                      | N = 172; 210 heterosexual, 164 bisexual, 3 pansexual, 19 asexual, 30 queer, and 6 other (21.8% male, 32.7% female, and 3.5% other)                                                                                             | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 121 | Stevenson | 2021 | U.K.      | Employees' sexual orientation, perceived supervisory support, and job satisfaction | Private and non-profit organizations                                                                                                                      | N = 21,951; percentage of LGBT n.s.                                                                                                                                                                                            | Cross-sectional<br>Representative sample                           | Qualitative |
| 122 | Stranger  | 2018 | France    | Comfort and disclosure of sexual identity at work                                  | Arbit                                                                                                                                                     | N = 19; 12 gay men, 8 lesbian women, 11 heterosexual men, and 9 heterosexual women                                                                                                                                             | Cross-sectional<br>Convenience/purposeful for<br>very-based sample | Qualitative |
| 123 | Tanen     | 2018 | U.S.A.    | Workplace climate and job satisfaction                                             | n.s.                                                                                                                                                      | N = 218; 184 (84%) gay/lesbian, 15.5% bisexual, and 7.5% other (60.2% male, 39% female, 2.8% transgender, non-binary, etc., and 0.9% transgender)                                                                              | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 124 | Tharlier  | 2022 | France    | Perceived workplace discrimination and disclosure at work                          | n.s.                                                                                                                                                      | N = 254; percentage of LGBT n.s.                                                                                                                                                                                               | Cross-sectional<br>Convenience sample                              | Qualitative |
| 125 | Thirsk    | 2015 | U.S.A.    | Comparable stigma and occupational segregation                                     | Psychological health care/health care, law, education, management/training, technical, information, marketing/financial, arts/media, education, sociology | N = 4,900,000; 36,143 self-identified as gay/lesbian                                                                                                                                                                           | Cross-sectional<br>Representative sample and convenience sample    | Qualitative |

|     |         |      |                    |                                                                                                                              |                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                             |                                                               |              |
|-----|---------|------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------|
|     |         |      |                    |                                                                                                                              | regarding transportation, romantic history                                                                               |                                                                                                                                                                                             |                                                               |              |
| 126 | Tree    | 2015 | U.S.A. - Australia | Discriminatory climate perceptions, interpersonal developmental networks, psychosocial support, and job and career attitudes | n.s.                                                                                                                     | N = 1,179-201 (80%) gay men, 577 (12%) lesbian women                                                                                                                                        | Cross-sectional Convenience sample                            | Quantitative |
| 127 | Yin     | 2015 | Turkey             | Job effectiveness and coping strategies                                                                                      | Management supervisors, manufacturing, services, non-profit, and others (n.s.)                                           | N = 119-172 (66.5%) gay men, 107 (34.5%) lesbian women                                                                                                                                      | Cross-sectional Convenience sample                            | Quantitative |
| 128 | Ykema   | 2015 | Africa             | Discrimination challenges and employees' psychological well-being                                                            | n.s.                                                                                                                     | N = 9-2 transgender women self-identified as heterosexual, 3 homosexual and 6 bisexual, 3 queer, and 4 refused from revealing their sexual identity                                         | Cross-sectional Convenience purposes in the city-based sample | Qualitative  |
| 129 | Ykema   | 2017 | Africa             | Employee's emotional well-being                                                                                              | Education, chemical, food/beverage                                                                                       | N = 9-4 gay males, 1 lesbian females, 1 bisexual male, 1 bisexual female, 2 heterosexual females self-identified as transgender                                                             | Cross-sectional Convenience purposes in the city-based sample | Qualitative  |
| 130 | Yoon    | 2016 | U.S.A.             | Workplace acceptance                                                                                                         | Transportation/commuter services, retail trade, finance, services, public administration                                 | N = 58-16 gay men, 18 lesbian women, 7 bisexual, 13 queer, 3 validated, and 1 other (22 males, 26 females, and 1 non-binary)                                                                | Cross-sectional Convenience purposes in the city-based sample | Qualitative  |
| 131 | Van Lee | 2018 | Belgium            | Co-workers and (homo)sexuality at work                                                                                       | Administrative/business management, sales/customer, hotel, food/beverage, engineering, education, retirement, management | N = 31-21 gay men, 18 lesbian women                                                                                                                                                         | Cross-sectional Convenience purposes in the city-based sample | Qualitative  |
| 132 | Yates   | 2014 | U.S.A.             | Workplace contexts and minority stress                                                                                       | n.s.                                                                                                                     | N = 126-184 (62%) gay/lesbian, 22% bisexual, 13% mostly gay/lesbian, and 2% other minority orientation (15% women, 49% men, 2% transgender women, 2% other gender, and 69% transgender men) | Cross-sectional Convenience sample                            | Quantitative |
| 133 | Yehli   | 2017 | U.S.A.             | Employee's burnout                                                                                                           | Mental health                                                                                                            | N = 84-68 (80.7%) gay/lesbian, 11.7% bisexual, and 7.6% queer (48.7% women, 42.9% men, and 8.4% transgender/queer)                                                                          | Cross-sectional Convenience sample                            | Quantitative |
| 134 | Wang    | 2012 | U.K.               | Job-related well-being                                                                                                       | n.s.                                                                                                                     | N = 447-767 gay men, 123 lesbian women, and 118 bisexual                                                                                                                                    | Cross-sectional Convenience sample                            | Quantitative |
| 135 | Wolcott | 2012 | U.S.A.             | Biased allocation of developmental opportunities                                                                             | n.s.                                                                                                                     | N = 273-30 (10.9%) homosexual, 10.9% preferred not to say                                                                                                                                   | Cross-sectional Convenience sample                            | Quantitative |
| 136 | Wong    | 2013 | U.S.A.             | Organizational liberation, stakeholders, and employee firms' support                                                         | n.s.                                                                                                                     | N = 299 percentage of LGBT n.s.                                                                                                                                                             | Cross-sectional Convenience sample                            | Quantitative |
| 137 | Worrell | 2017 | U.S.A.             | Sexual orientation disclosure and commitment at work                                                                         | Education, finance, health care, services, retail, and others (n.s.)                                                     | N = 171-173 self-identified as LGBT                                                                                                                                                         | Cross-sectional Convenience sample                            | Quantitative |
| 138 | Wicks   | 2017 | Canada             | Outness at work                                                                                                              | Education, finance, health care, social services, government, arts                                                       | N = 11-41 self-identified as gay men                                                                                                                                                        | Cross-sectional Convenience purposes in the city-based sample | Qualitative  |

## INTERVISTE

A titolo esemplificativo, di seguito vengono riportate le prime e le seconde interviste di 3 donne lesbiche e tre uomini gay, ognuno rappresentante di una diversa posizione lavorativa, selezionate perché particolarmente diverse tra loro rispetto ad ampiezza, stile discorsivo ed assetto difensivo.

**Legenda:** / = unità di idee espresse; (.) = pausa breve; (..) = pausa lunga; (...) = silenzio prolungato; [...] = risata; *corsivo* = intervistatore.

### **Barbara, donna lesbica, dipendente pubblico, 46 anni**

#### **Prima Intervista**

I: *Allora, Barbara, qual è la sua storia lavorativa?*

B: Allora, io ho cominciato a lavorare 20 anni fa, sono tecnico di laboratorio biomedico, ho cominciato con un concorso nel Piemonte, a Biella / sono stata là un anno, poi sono andata a Ischia tre anni e poi sono andata a Pozzuoli, ho fatto altri tre anni, poi sono tornata al Pascale, dove sto adesso / Però ho fatto un break di tre anni a Civitavecchia e adesso sto da più di tre anni al Pascale (...)

I: *Come mai Biella?*

B: Sì (.) semplicemente ho cercato un concorso e qua al sud era difficilissimo / e quindi ho cercato un concorso il primo possibile dopo la (..) / Io feci un corso regionale, allora era di due anni, abilitante e quindi volevo trovare un posto prima possibile per non perdere tutte le conoscenze diciamo acquisite nel corso / e sapevo che qua era difficilissimo e quindi andai a Biella / Era il '98 (.)

I: *Come mai ha scelto questo lavoro?*

B: Io prima facevo economia e commercio / spinta dal fatto che a quei tempi ancora si trovava lavoro con la laurea in economia e commercio / e poi c'era mio fratello che studiava anche economia e commercio quindi avevo pensato di riciclare i libri (.) / Poi in verità venendo dallo scientifico non riuscivo proprio a (.) / ragioneria era proprio, è ancora, una lingua proprio (.) arabo / Quindi (.) dopo aver fatto pochi esami (.) Mi presi un anno sabbatico e poi una mia

amica mi parlò di un'amica che avevo conosciuto a economia e commercio, mi parlò che c'era questa possibilità c'erano questi corsi (.) / Entrai, e feci questa scuola al vecchio Pellegrini / All'epoca c'erano le scuole regionali, si stava incominciando a parlare di università / infatti io fui il penultimo anno, l'anno dopo di me chiusero praticamente la scuola perché passò tutto all'università / Però il mio titolo è abilitante e poi ho preso anche (.) Ho fatto anche un anno integrativo, diciamo, qualche esame integrativo a Tor Vergata per prendere poi la laurea di primo livello, nel 2004, che già lavoravo (...)

I: *Direbbe che le piace questo lavoro?*

B: Sì, Sì, mi piace molto (...)

I: *Cosa le piace?*

B: Mmh, puff, allora (.) Mi piace il fatto che comunque sono, in qualche modo, sono impiegata nell'assistenza alle persone / perché, non sono, è vero, un'infermiera che ha il contatto diretto con il paziente / però in qualche modo aiuto la salute delle persone e questo mi piace molto, ha una sua utilità sociale (.) / Poi è una professione in realtà sempre in evoluzione perché ci sono sempre nuovi test, nuovi esami, ci sono sempre cose nuove da studiare e da approcciare e quindi è in movimento (.) / Adesso mi occupo di microbiologia che mi piace ancora di più degli altri settori perché è in parte ancora manuale perché (.) / Per fortuna o purtroppo, adesso c'è un'automazione molto spinta nei laboratori, per questo si possono fare tantissimi esami in poco tempo però spesso praticamente stai vicino a una macchina, carichi, controlli (.) / Invece, la microbiologia è ancora molto manuale, prendi il campione, lo piastri, bisogna vedere le colonie e mi piace, mi piace molto (..)

I: *Com'è organizzato il lavoro nel laboratorio?*

B: Ci sono venticinque, trenta persone in tutto nel laboratorio / Facciamo quasi tutti la mattina, non facciamo guardia attiva, abbiamo la reperibilità notturna e i pomeriggi ci sono due persone / quindi, siamo quasi tutti la mattina e mi capita di fare un paio di pomeriggi al mese e un sabato o una domenica al mese, per il resto dal lunedì al venerdì la mattina (...)

I: *Prima diceva che non c'è un contatto diretto con i pazienti come per gli infermieri, ma è come lavorare per loro in background...*

B: Esatto, esattamente (.) / Io sapevo per carattere che non ero proprio portata a fare l'infermiera e sapevo anche che fare l'infermiera (..) / Io stimo molto gli infermieri, ma aver a che fare con i pazienti (..) In un ospedale come il Pascale poi non ne parliamo, non è

assolutamente facile (.) / Noi i pazienti non li vediamo, li conosciamo di nome, io conosco tanti pazienti di nome, vedi se stanno meglio, se stanno peggio (.) / Eh, sì (.) Conoscere i pazienti attraverso le analisi (...)

I: *Diceva “per carattere”...*

B: Sì, io non sono una persona socievole come G [riferendosi alla sua compagna che ho intervistato poco prima] (.) / Eh, sono una persona più riservata, più diffidente proprio di base nei confronti dell'altro, quindi (..) / Io per fare l'infermiera (..) / Tra l'altro io avevo vinto, quando feci l'accesso al corso generale per tecnico di laboratorio / C'erano già le lauree di primo livello all'università e io feci anche il concorso per logopedista, ed entrai, però alla fine pensai anche questo (.) / Appunto il logopedista ha un rapporto col paziente invece il tecnico di laboratorio sta un po' più dietro le quinte ed optai più per questo (...)

I: *Però c'è una vocazione alla cura...*

B: Sì, c'è una vocazione alla cura anche perché io per una storia personale ho visitato molto spesso gli ospedali da piccola quindi diciamo che l'ospedale è sempre stato per me un ambiente familiare (..) / Anche questo sicuramente (..) (..) / Quindi lei non ha un set di domande? Prende ispirazione da (..)

I: *Sì è un po' così, non trovo molto senso nel fare la stessa lista di domande a tutte le persone che incontro, preferisco che ognuno si senta libero di raccontarmi quello che vuole, non mi interessa arrivare da nessuna parte.*

B: Sì, forse è meglio così in effetti, pensavo più ad un'interrogazione! [...]

I: *Però, mi interessava molto il discorso che facevamo. Prima quando le ho chiesto cosa l'avesse spinta a scegliere questo lavoro, mi parlava delle necessità di iniziare in fretta, poi siamo arrivate alla vocazione per la cura e così... Quando mi capita di pensare alle professioni di cura, penso spesso ad un certo protagonismo che connota chi le sceglie, una sorta di “io ti salverò”. E quindi trovo affascinante e misteriosa questa volontà di non esibirsi.*

B: Non avevo mai pensato a me in questi termini [...] (...)

I: *Com'è il rapporto con i suoi colleghi?*

B: Mmh (.) Abbastanza bene, essendo un ambiente grande per fortuna ci sono colleghi con cui si va più d'accordo e colleghi con cui si va meno d'accordo / Io passo la maggior parte del tempo nella stanza della microbiologia con una dottoressa, che tra l'altro è venuta da poco,

mi trovo benissimo / Mi rendo conto che mi trovo meglio con le donne che con gli uomini, questo lo dico proprio onestamente (..)

I: *In che senso?*

B: Gli uomini trovo che hanno manie di protagonismo, pensano sempre di essere i più importanti, vogliono sempre avere (.) / Eh, mi rendo conto che è un discorso troppo generico e anche un po' ghettizzante, però io dopo tutti questi anni lo ritrovo spesso / Un esempio classico che vedo sempre (.) / Sì, beh, c'abbiamo la stanza dove prendere il caffè e spesso i maschi lasciano il bicchierino là, oppure lasciano sempre le cose sporche, come se avessero sempre questa cosa della mamma dietro che li accudisce o la moglie mamma che li accudisce (.) Ce l'hanno questa cosa (.) Non tutti, non tutte le donne sono sante però (.) Ci sta questa cosa (.)

I: *Resta il protagonismo anche in background?*

B: Resta il fatto che probabilmente si sentono un po' principini. E quindi io preferisco la donna (.) / Dopo tanti anni dico che preferisco lavorare con le donne, decisamente (.) Ci intendiamo ovviamente anche di più (.) / Se ci dobbiamo sacrificare, in generale, non tutte, però in generale la donna magari si sacrifica un po' per rimanere magari un po' di più, oppure (.) Come posso dire? (.) / L'uomo solitamente se deve prendersi un giorno di malattia se lo prende tranquillamente anche se magari può creare scompiglio perché poi magari non c'è nessuno che può sostituirlo. Questo mi è sembrato di vederlo, di più, non per tutti eh, però (.) Diciamo che sono un po' più menefreghisti anche (.) In questo senso (.) / Quindi sto con questa dottoressa donna, mi trovo bene, apposto (.) E passo la maggior parte del tempo nella stanza con lei, poi tranquillamente invece andiamo a prendere un caffè con gli altri (.) Mangiamo insieme (.) Si mangia nella stanza comune, solitamente in sei persone che è il massimo, facciamo i turni praticamente, abbiamo il microonde per scaldare, molti ci portiamo il cibo da casa per risparmiare però c'è anche chi se lo ordina / E poi spesso quasi, quasi tutte le mattine si festeggia il compleanno o l'onomastico di qualcuno. Oggi, così, hanno deciso di fare il panino e mortadella / Io poi cerco per motivi di dieta di non eccedere quindi io non ho partecipato, però (.) Fanno queste cose molto di (.) Come posso dire? (.) Così, per alleggerire un po' le giornate lavorative (.)

I: *Mi sembra ci sia un clima positivo...*

B: Sì, sì (.)



I: *Mi direbbe che il suo è un lavoro a predominanza maschile?*

B: Direi in parità, mmh (.) Ora, a parità (..) Noi abbiamo fatto anche a dicembre il discorso sulla parità di genere (.) Corsi (.) Stanno incominciando a fare questi corsi sulla parità di genere e solitamente negli ospedali c'è maggioranza di uomini, ma soprattutto in certi settori, come ad esempio i chirurghi o i primari sono maggior parte uomini (.) / Io ho un primario donna, tra l'altro, cosa ancora abbastanza difficile negli ospedali e (.) Posso dire forse nel mio ambiente siamo metà e metà penso (...)

I: *Nell'intervista precedente si è discusso a lungo di questo tipo di interventi nei luoghi di lavoro. Si parlava di trend e di una spinta però ad ampliare questo tipo di interventi, per un'inclusività più ampia che riguardi anche la comunità LGBT+.*

B: (...)

I: *Secondo lei la sanità, come istituzione, è pronta per questo? Ha sentito parlare di iniziative di questo tipo?*

B: Allora, c'era anche il discorso per l'inclusione LGBT / Ho fatto anche un piccolo corso, non un corso, a dicembre sempre, una cosa proprio del mese scorso, sono stata mooolto, molto contenta perché stanno affrontando anche questo e era indirizzato a considerare la comunità LGBTQI+ (.) / Non so continuare mi sono persa (..) E c'era il presidente dell'ArciGay che ha parlato un po', nell'aula magna del Pascale, è venuta una (.) Un tecnico di radiologia che è un MtoF a parlare, però di Milano, sarà credo (.) Sia tipo influencer una cosa del genere (.) E poi c'erano, un ricercatore che parlava del modo in cui ci si relaziona con i medici, ci si relaziona alle persone che fanno transizioni di sesso, è stato molto molto interessante e continueranno su questa strada (.) / La cosa che a me mi ha colpito è che hanno distribuito via email un questionario riguardante sempre queste tematiche, di inclusione e così via, e che praticamente c'era un questionario generico e uno indirizzato a tutti i gay, lesbiche, transgender che c'erano nell'Istituto che in forma anonima potevano rispondere (.) / Io non lo compilai il questionario perché non avevo tempo, lo fecero nel giro di due giorni e non feci in tempo, e scoprii che (.) / Quello che ho capito è che ci sarebbero almeno un trenta persone omosessuali in Istituto che non conosco, non conosco nessuno, qualcuno che io pensavo così, poi ho scoperto che è sposato e c'ha i figli (.) / Dico vabbè, viviamo proprio praticamente ancora in isole, non ci relazioniamo, siamo (.) Dove stanno ste trenta persone? (...)

I: *E c'è stata partecipazione a questo seminario?*

B: Poca, alla fine poca, perché erano stati coinvolti molti studenti della scuola, la scuola di infermieri e tecnici che poi è l'Università in realtà, che vengono a fare tirocinio e c'erano tanti studenti che probabilmente dovevano fare i crediti. Poi, sì, c'era qualcuno del (.) / Però di tutto il laboratorio c'era solo il mio coordinatore che non voleva (.) Per una questione di attrito con il primario, non voleva (.) Cercava un po' di svicolarsi e quindi ha deciso di farsi 'sto corso. Quindi veramente (..) / Io invece ero andata perché ho detto "cavolo, finalmente un corso di questo tipo!". Donne lesbiche ovviamente sottorappresentate, non c'erano, c'era il presidente dell'ArciGay, c'era questo che passava in transizione da maschio a femmina, però donne non ce n'erano (.) / Infatti, se mi capita di parlare con una delle organizzatrici glielo vorrei dire, comunque siamo sempre sottorappresentate noi donne / È il discorso che c'è la riunione, di (.) Capi che parlano del problema del genere e sono tutti uomini, ecco, più o meno era così.

I: *Quindi è ancora, in primis, un problema di genere?*

B: È un problema di visibilità, noi donne siamo sempre defilate, non c'è niente da fa (.) È così, siamo sempre molto defilate (.) / Eh, un uomo è sempre un privilegiato rispetto ad una donna.

I: *Lei direbbe che nella sanità prevale una cultura del silenzio?*

B: Sì, assolutamente, credo di sì, fondamentalmente sì (.) / Io l'ho sempre nascosto il mio orientamento diciamo, cioè non ho detto, il famoso "non ho detto", l'ho lasciato (..) Anche se immaginavano / Poi quando è successo che tre anni fa, quasi quattro l'unione civile, era appena uscita la norma che praticamente chi faceva l'unione civile aveva diritto a quindici giorni di licenza matrimoniale e ho detto "io, sinceramente, che mi nascondo questa cosa quando poi addirittura c'è anche una licenza matrimoniale" e là l'ho detto (.) / Solo quattro anni fa e ho avuto una reazione positivissima da parte di tutti, la primaria mi ha fatto un paio di regali carinissimi che tengo di là, un vaso portafiori con il gatto, perché sa che io tengo la passione per i gatti, e ha fatto addirittura battere in un negozio al vomero una cosa in alluminio dove ci siamo io e A., due sposine con un aereo, molto carino (.) / Cioè, ho avuto una reazione molto positiva da parte di tutti.

I: *E quindi il non dirlo?*

B: Il non dirlo danneggiava più che altro, perché non dirlo lasciava quella cosa della serie (.) Che gli altri si sentivano un po' non (.) Come si può dire? Non degni della fiducia di essere

raccontati un segreto, lasciava quell'ambiguità, quella cosa (.) E invece mai pensavo di sentire questa (.) / Vedendo la reazione, perché io l'ho detto pensando della serie (.) "Non mi interessa, io lo dico", perché sono stata sempre molto (..) Come posso dire? Non mi viene il termine, però, della serie (..) "Io faccio così, se per voi va bene, se no, fa niente" (..) Quindi io l'ho detto, e ho visto che c'è stata comunque una reazione (..) / E questo mi ha stupito, comunque, perché l'ospedale è un ambiente abbastanza omofobo è sempre stato così, in passato, adesso c'è stato un po' uno svecchiamento, i cinquantenni di oggi sono molto più rilassati rispetto a quelli (..) / Venti anni fa avevo dei cinquantenni molto più omofobi, facevano battute (..) Senti ancora oggi delle battute "ricchiò", queste cose così, tra di loro, di sminuire (.) / Lascio perdere (.) Tra uomini, tra uomini (..) Ma lascio perdere, perché fanno sempre queste battute della serie (..) Che l'omosessualità è 'na cosa (..) / Non mi interessa, è il loro modo di scherzare però non ho mai fatto le battaglie (.) Lascio stare (.)

I: *E quindi non lo aveva mai detto prima?*

B: Non erano neanche tanto pronti prima (.) Adesso c'è una maggiore rilassatezza, ma vent'anni fa (..) / Molto ha fatto il discorso delle unioni civili, perché comunque in qualche modo ha messo più alla luce la cosa, questa morbosità legata a (..) In realtà è tutto molto più semplice (...)

I: *Prima mi diceva "non l'ho mai detto ma credo che forse lo percepivano"...*

B: Nel senso che arrivata ad una certa età, non avevo nessuno, non essendomi sposata, non parlavo di un compagno, anche probabilmente nel modo di vestire, un'idea (.) / Non siamo nati ieri (..)

I: *Come si è sentita dopo averlo detto?*

B: Mi sono sentita molto alleggerita, perché c'è stato comunque un momento di (..) / Ho sentito una vicinanza proprio da parte dei colleghi.

I: *Questo non detto può aver inficiato la possibilità di stringere legami?*

B: Sì, io sono molto riservata, è difficile stringere i legami, poi soprattutto nel mondo del lavoro non sono proprio (.) Anche se poi ho fatto pure una cena con le colleghe e i loro mariti / Però il discorso comunque è che il fatto di averlo detto ha creato comunque un avvicinamento e comunque adesso tranquillamente anche se ci troviamo a chiacchierare, chi chiacchiera del marito, chi chiacchiera della moglie, io dico A. qua, A. là, le sanno benissimo delle cose di A. (.) Cioè, non è che mi tiro indietro, parlo tranquillamente della mia vita (.)

Familiare (...) / Quindi diventa anche un modo per entrare in comunione con gli altri (.) / Chi mi racconta di un difetto scherzoso del marito, io racconto una cosa simpatica di A. (...) [silenzio, interrotto dal gatto che si arrampica sui registratori] / Talete è una star, ho fatto vedere anche il video di lui che va sul tapis roulant, poi è bello / Questo è un altro discorso di comunione, appunto, non avendo figli, le colleghe raccontano dei loro figli, però ora iniziano a nascere le gattofile e quindi ci scambiamo filmati, video (..)

I: *È come se sentire di non poter condividere gli affetti della propria vita facesse come da “tappo” da coperchio anche per tutto il resto...*

B: Sicuramente, sì (.) E poi penso che fa molta più stranezza una persona di cinquant'anni che non ha nessuno piuttosto che una persona che sta una persona del proprio stesso sesso (.) “Com'è che non ha nessuno vicino?”, possono nascere questi pensieri, quindi diciamo che c'è una gradazione nella stranezza delle persone, anche nel considerarle (.) / Può essere, potrebbe essere che i miei colleghi erano un po' turbati, comunque soprattutto nei grandi ambienti (.) / Il diverso può creare un po' di (..) Come posso dire? (.) Quello che è diverso crea un po' di (.) Fa impensierire diciamo.

I: *Prima ha usato una parola che mi ha colpito, “morbosità”...*

B: È una misteriosità [interviene di nuovo la presenza di uno dei gatti presenti nell'abitazione] (.) / Per me sono come i figli.

## **Seconda Intervista**

I: *Ci sono dei punti che volevo provare ad approfondire. L'altra volta, lei ha parlato a un certo punto di questa sensazione di stranezza che aveva la sensazione di suscitare nei suoi colleghi prima che lei gli parlasse di G. Le va di raccontarmi di qualche altra volta che ha provato questa sensazione nella sua vita professionale precedente?*

B: Proprio a livello di episodi? (.) Più che altro è che comunque, non avendo la possibilità di raccontare cose nello specifico (.) Perché poi si vede molto del quotidiano vedendosi tutti i giorni, sette/otto ore al giorno alla fine si vive nel quotidiano (.) / Ho capito che alla fine si racconta della lavatrice che non funziona e allora avendo comunque una vita diciamo da figlia perché vivevo ancora con... [fa un verso rivolgendosi al gatto] (..) / Scusa, vivevo ancora con mia madre quindi non potevo raccontare di queste cose e non raccontando il lato affettivo (.) Per il motivo, appunto (..) Alla fine diventava comunque un'impossibilità nello scambiare

proprio le cose più banali, diciamo così, perché molto dovevo dissimulare, comunque nascondere o comunque non raccontare, e alla fine chi raccontava dei figli, chi raccontava appunto la vita matrimoniale e alla fine c'era un velo che faceva sì che non si potessero in alcun modo condividere (..) / La vita quotidiana al di fuori del lavoro e quindi questo faceva sì che poi alla fine si poteva raccontare qualcosa di molto poco però invece (.) / [Si rivolge al gatto per un momento] E quindi alla fine il non poter condividere da parte mia era in qualche modo un limite, insomma, anche se non me ne rendevo conto, da parte degli altri probabilmente era vissuto come un'impossibilità di capire veramente l'altro, quindi rimaneva molto molto nebulosa la mia vita e (..) / Ti ho raccontato anche l'altra volta che forse fa più piacere sapere comunque che si condivide la propria vita, che gli altri (..) Sapere per gli altri se si condivide la propria anche con una persona di un altro sesso che, addirittura, essere completamente soli, fa, appunto, un po' di stranezza questo e quindi gli altri non sanno bene come rapportarsi con questa cosa, si chiedono sempre cosa c'è che non va (..)

I: *In che senso "non se ne rendeva conto"?*

B: Non me ne rendevo conto perché per me era normale non raccontare i fatti miei sul mondo del lavoro, era normale fino, appunto, a 40 e passa anni che poi ho raccontato di A. (.) Per me non si raccontava della mia vita privata, questa era la mia normalità

I: *E come la faceva sentire questa normalità?*

S: Mah, normale, cioè perché comunque sono stata sempre una persona molto discreta e invece ho capito appunto che agli altri fa piacere sentirsi raccontata anche la stupidata tipo la quotidianità del (.) La banalità proprio della quotidianità, tipo come ci si dividerà anche la casa, come e chi fa che cosa, chi mangia che cosa, A. c'ha questa caratteristica etc., è tutto molto più semplice (.) Invece, non raccontare l'altro, non sapere effettivamente tu come passi il tempo, con chi condividi la giornata, può essere vista in maniera strana probabilmente, al di là di non dare la possibilità di dividere il quotidiano (.) / Io oggi mi trovo a raccontare tranquillamente che A. è allergica ai fiori oppure questo e quell'altro, che un tempo non l'avrei mai fatto (.) / Però è una questione proprio mia di fissa della privacy forse dovuto al fatto dell'omosessualità, forse proprio che è una mia caratteristica però (.) / Col tempo, ho imparato invece che gli altri fa piacere dividere le piccole cose, appunto, anche perché vedendo tutti i giorni di qualche cosa bisogna parlare, questo, comunque, alla fine fa volume nelle giornate.

I: *Rispetto a questi temi che abbiamo affrontato insieme, che differenze pensa ci siano state tra i vari contesti lavorativi che ha attraversato? Mi parlava di una sua esperienza di lavoro a Biella...*

B: Sono passati troppi anni (..) Io ero (..) Io a Biella ho incominciato, perché prima non avevo ancora avuto un rapporto con una donna (.) A Biella ho incominciato [ripete due volte questa frase] (..) / Non ne ho cominciato a parlare all'inizio perché, comunque, mi sembra una cosa nuova (.) Poi col tempo io ne avrei parlato, però qualcuno mi ha consigliato di non farlo sul posto di lavoro e ho preso questo (.) Questo andazzo, diciamo così (.) / È successo solo un episodio spiacevole a Ischia perché un biologo con cui lavoravo aveva una sorella che era omosessuale che faceva parte del giro e lei (..) Probabilmente capì che io lavoravo (...) Uscì fuori, probabilmente Ischia (..) E si presentò una volta a Ischia in laboratorio e io non la salutai, non ci salutammo, perché pensavo una persona (..) Sempre di difesa della privacy (.) Lei, invece, raccontò tranquillamente di me e si diffuse (..) Si diffuse nell'ospedale la voce che io, appunto, ero omosessuale (.) / Il fatto che si fosse diffusa questa voce senza che io lo avessi detto fu peggio, perché se io lo dico, probabilmente, do anche un segnale di (..) / E l'ho visto qua adesso al Pascale (.) Un segnale di serenità alla cosa invece (.) Il fatto di non dirlo, e che altri lo dicono, dà invece un segnale di (.) Come ti posso dire? Di (..) Non pudore (.) Di (.) Voler nascondere, ecco, probabilmente almeno così l'ho intesa. Comunque, ebbi una sensazione molto sgradevole allora, qua invece adesso invece no (..)

I: *In che senso sgradevole?*

B: Perché sentivo le persone facevano battute, battutine, cose del genere quindi (..) / No, però, dai, vabbè, ma (..) Cose piccole (..) Non è che la cosa mi ha sconvolto più di tanto (..)

I: *In che modo sentiva che questa atmosfera si relazionava al suo lavoro?*

B: No (..) Il mio lavoro no, però non è piacevole sentire qualche battuta, battutina o qualcosa così, il mio lavoro no, proprio a livello strettamente produttivo no (..)

I: *Mi diceva che una persona le consigliò a un certo punto di non raccontare della sua omosessualità, come andò questa conversazione?*

B: No, una mia amica, quando raccontai di questa cosa, la mia amica disse “non raccontarlo sul posto di lavoro perché comunque il posto di lavoro è meglio” (..) / Anche perché sul suo posto di lavoro, stava in polizia, aveva sentito battute omofobe e quindi disse “Meglio che non lo dici” (..) / Ci sono gli ambienti più omofobi di altri, tipo la polizia, anche gli ospedali,

ho scoperto che in realtà è un ambiente abbastanza omofobo (.) Era, era (..) Ne è passata di acqua sotto i ponti (..) / Però ci sono dei posti dove magari c'è più difficoltà a relazionarsi con questa tematica rispetto ad altri, però, appunto, era (..) / Sto parlando di 25 anni fa, adesso le cose sono cambiate fondamentalmente e comunque sicuramente molto dipende da come ci poniamo noi (.) / Io adesso appunto racconto le cose, ma tranquillamente, non vedo quelli che si scandalizzano, vabbè che ormai i miei colleghi sono tutti quanti miei coetanei (.) / Ti dissi l'altra volta che magari vent'anni fa avevo colleghi che erano più grandi che erano già cresciuti in un ambiente diverso, che magari facevano più resistenza (.) / Al di là poi di quello che si dice, di quello che dicono, io me ne accorgo proprio degli atteggiamenti effettivamente chi ha comunque un po' di omofobia, chi invece veramente tranquillissimo sull'argomento (.) / Di persone veramente che non hanno barriere che, diciamo, che hanno un approccio veramente, veramente non omofobo, penso che ne sono veramente pochi perché poi la battuta più semplice, tra gli uomini la battuta più semplice "ah, ricchione, ah" (.) Non riferito a me, però tra di loro, fanno sempre battute, molto spesso, a sfondo omofobico, loro c'hanno proprio questa fisima, tutti gli uomini hanno molto questa cosa, un po' per scherzo, un po' perché veramente tengono la cosa (..) / A volte le sento proprio anche davanti a me, e abbozzo perché che devo fare? Le donne sono più rilassate, però a volte sento quella che dice "Ah, quella è una masculona" non riferito a me, però capisco che comunque non è proprio così rilassata la cosa, c'è in questa (..) Come ti posso dire? (..) Questa patina che comunque in qualche modo non è proprio come se fossero le persone omosessuali che sono veramente libere dallo schema / Come il discorso "Io non ho niente contro le persone omosessuali" oppure "Ho tanto amici omosessuali" (.) / Non si rendono conto che in realtà c'è tanta omofobia poi alla fine in questa affermazione o nel modo in cui si pongono, però io dico "vabbè, faranno il loro meglio diciamo" (..) / Io penso sempre "io non sono una donna di colore" è ovvio che io per quanto possa essere aperta nei confronti di una persona di colore non potrò mai sentire come lei, non potrò mai vivere la sua vita e probabilmente anch'io avrò un pochettino di velato razzismo, probabilmente, perché non solo quella persona lì, non vivo con quella vita lì, non so se mi spiego [interruzione del gatto] (...)

I: *Parlava di queste "specificità" di vita... Cos'è per lei essere omosessuale in questo senso?*

B: Per molti versi essere comunque omosessuale, comunque avere delle caratteristiche che ti fanno uscire dalla (..) Normalità, diciamo normalità in questo caso, fanno sì comunque che si

vedono le cose in maniera diversa (.) / Il potere della chiesa sia spirituale che temporale (..) / Una persona che vive una vita normale, secondo me, non se ne rende conto di quanto è forte, di quanto è forte ancora adesso la presa della Chiesa su quello che noi viviamo e sul farci pensare in un certo modo (.) / Quindi, secondo me, il vantaggio è proprio il fatto di riuscire in qualche modo più a vedere e a svincolare da certe forme (.) Forme mentis, che sono abbastanza diffuse perché sono molto imposte, in cui ci muoviamo (.) / Le subirò anch'io per forza però, è così, questa è la nostra società (..)

*I: Tornando indietro, nella scorsa intervista c'è stata una forte linea di demarcazione tra un prima ed un dopo il suo aver detto di essere omosessuale a lavoro, come se ci fosse un'impossibilità poi sfatata... [interrompe]*

B: Scusa se ti interrompo, io ho sentito tante volte di gente che dopo aver detto, magari anche negli anni passati, ai genitori qua, là (..) Apriti cielo! (.) / Se ne sono dovuti andare di casa (.) / Quante persone anche Arci Lesbica chiamavano che erano stati cacciati da casa, oppure erano chiuse dentro una camera (.) Io ogni volta che l'ho detto è sempre stata una cosa mooolto (..) / Ma davvero, non so come mai però ogni volta che l'ho detto, a chiunque l'ho detto, a cominciare da mia madre, i miei fratelli, appunto, amici, è sempre stata una cosa mooolto, molto tranquilla, finanche il lavoro! Poi alla fine (..) [interrompe per parlare del gatto e si conclude l'intervista]



**Silvana, donna lesbica, dirigente privato, 49 anni**

**Prima Intervista**

*I: Allora Silvana, qual è la sua storia lavorativa?*

S: Sì, allora, io sono un architetto, mi sono laureata a Napoli nel lontano '89, poi sono andata a Barcellona per un paio di anni, tra l'altro in un momento anche abbastanza pazzesco perché era in piena movida, diciamo dal '91 al '93, ma già diciamo con le Olimpiadi anche Barcellona, diciamo, è molto cambiata (.) / Poi sono tornata a Napoli perché a un certo punto, il '94 credo, non mi ricordo bene ora le date, il '93, comunque ci fu l'avvento di Bassolino e mi sembrò che Napoli dovesse rinascere (.) Cose (.) Eccetera, insomma, ho fatto questa scelta che non so quanto è stata una fesseria (.) Comunque sono tornata a Napoli, sono tornata a Napoli, io lì lavoravo all'università perché ho vinto una borsa di studio CNR e mi occupavo di architettura mediterranea, movimento moderno, insomma una ricerca tra lo storico e il progettuale (.) / Comunque, tornata a Napoli, ho aperto lo studio molto coraggiosamente, perché in realtà avevo giusto lavorato da A.R., che è un architetto molto famoso a Barcellona, poi sono venuta qui e ho aperto lo studio, un po' perché ho una famiglia numerosa, insomma, poi di ingegneri, cose (.) Eccetera (.) Quindi ho fatto un po' le case a tutti i miei parenti (.) Quindi questo accade (.) E ho cominciato questa avventura, poi da lì, diciamo, chiaramente è andata avanti per parecchi anni fino al 2005, quindi insomma parecchi anni, ho avuto lo studio uno studio al parco Margherita abbastanza grande, ho aperto una società, facevamo lavori diciamo (.) Di tutti i tipi, dai lavori pubblici ai lavori privati, quindi, insomma, abbastanza bene (.) / Poi nel 2005, per cose diciamo mie personali, quindi sostanzialmente amorose, mi sono trasferita a Parigi (.) Trasferita (.) Mhmm, ho comprato una casa a Parigi, ho aperto anche uno studio a Parigi, ma mantenevo anche la casa e lo studio di Napoli, sostanzialmente ho lavorato molto più a Napoli che non a Parigi, perché a Parigi in realtà mi godevo la vita (.) Ho anche lavorato a Parigi, però sostanzialmente il mio maggior reddito era a Napoli (.) Sono stata a Parigi una decina d'anni e poi, nel 2015, per le stesse ragioni, insomma, sono tornata a Napoli, quindi diciamo dal 2015 ho fatto una serie di cambiamenti anche lavorativi perché, appunto, la società che avevo prima, con lo studio che avevo prima, eccetera eccetera, a un certo punto li ho dismessi, e quindi ora faccio, diciamo, sempre l'architetto però in una maniera, diciamo così, meno organizzata da un punto di vista societario, cioè, nel senso,

faccio più la libera professionista perché in realtà, dopo tante cose, tanto vagare anche, diciamo, di cose abbastanza impegnative, grandi, eccetera, alla fine penso che, insomma, voglio essere molto più libera

I: *Com'è strutturato il suo lavoro?*

S: Io lavoro da sola, ma in realtà questo studio è fatto di tanti professionisti e quindi quando è necessario noi ci consorziamo insieme e quindi portiamo avanti i lavori anche insieme, cioè, io faccio l'architetto poi ci sono ingegneri, c'è un grosso studio di contabilità di cantiere, ci sono architetti più giovani, quindi magari se mi serve qualcosa sicuramente posso farlo con loro (.) / C'è anche ora, grazie a me, questa mia collega che è stata la mia collaboratrice per tanti anni in passato, insomma, infatti ha una ventina d'anni meno di me che però, per esempio, è una bravissima illuminotecnica quindi, ad esempio, io mi occupo moltissimo di mostre e l'ho coinvolta in alcune cose e poi, diciamo (.) / Negli ultimi anni poi ho avuto anche una galleria d'arte contemporanea a Napoli che era la D, abbastanza anche nota, sì poi l'ho (..) / Vabbè poi a un certo punto, anche lì (.) Questa cosa (.) Un po' il COVID ha creato una serie di cambiamenti, quindi anche quella, diciamo, abbiamo (.) Cioè non esiste più, però di D. io ho mantenuto il nome, perché ho un'associazione di terzo settore con la quale ho fatto questo lavoro molto importante col ministero degli esteri che è stato quello di portare, insieme ad A.O., col quale avevo lavorato negli anni passati, la mostra delle di 72 opere di arte contemporanea che andavano da Boccioni a Mattia Basile (.) Per tutto il sud est asiatico e anche New York, Città del Messico e per un anno e mezzo sono stata, praticamente (.) / In un anno e mezzo ho fatto 7 intercontinentali e quindi questa è stata una cosa (.) E mi ha indotto anche diciamo a strutturarmi di meno, perché una cosa del genere se fossi stata molto strutturata come nel passato non avrei potuto farla e invece, diciamo, poiché ho vari tipi di competenze a questo punto ho preferito, ecco (.) / Sono da sola, però diciamo che mi posso aggregare con tanti colleghi e in tante situazioni in modo tale che posso realmente fare quello che mi pare, diciamo, questo, rilevata la mia età di 61 anni quasi è la cosa più bella che c'è

I: *Ma che cosa che cosa le è piaciuto e se le piace ancora, di questo lavoro? Cosa l'ha portata a fare questo lavoro?*

S: Allora, sicuramente io ho sempre avuto una grande passione per tutto ciò che è arte, infatti, in realtà io ho cominciato che volevo fare (.) Volevo interessarmi di arte poi, giustamente, mio padre da bravo ingegnere, mi ha detto "Scusami ma a te piace anche tanto l'architettura,

ti piace disegnare, ti piace fare (.) Eccetera (.) Perché non fai l'architetto? Poi nel caso fai lo storico dell'arte facendo architettura" e in realtà mi sono resa conto che mi piaceva proprio creare, cioè l'arte, mi piaceva perché mi piaceva la creatività, ho capito subito da bambina che non ero un'artista, nel senso che a 5 anni mi feci regalare un cavalletto che ho montato, messo la tela, ho detto nooo (.) Non fa per me e questa è stata una grande fesseria dell'infanzia, un errore (.)

I: *Perché, questo è stato anche un grande insight in un'epoca non sospettabile...*

S: Avevo esattamente cinque anni, cinque anni e mezzo

I: *C'è chi lo scopre magari a Vienna, all'accademia a 40 anni, che non vuole fare l'artista...*

S: A quell'età volevo fare l'artista. Se qualcuno mi diceva a cinque anni "Cosa vuoi fare da grande?" io dicevo la pittrice perché dall'arte ero attratta, però forse da una forma diciamo meno pura di creatività, probabilmente anche più, diciamo così, più dinamica, non so dire (.) Comunque, non avevo questo fuoco sacro e ad un certo punto, non so perché l'ho capito, però, quando per appunto ho cominciato a fare architettura mi ha molto affascinato questo cioè il fatto che si possa (...) / Cioè, che tu hai una visione e riesci in qualche modo a crearla e anche a manipolare la realtà, come dire? (.) Anche le forme, tutto (.) Di tutto questo quindi, mi affascina ancora questo lavoro, tra l'altro io ora l'ho anche (.) / Cioè ho fatto anche cose abbastanza grandi, ora sono, ad esempio da qualche anno mi sono molto dedicata, dal (.) Direi dal Covid, moltissimo al design tanto che io ora sono la vice presidente dell'associazione design industriale della delegazione Campania perché, chiaramente, poi, quando faccio le cose mi butto anima e corpo e quindi, come dire, ho aperto anche quest'altro canale, che in realtà c'era sempre stato, ho sempre disegnato tutto nelle cose che facevo cioè dal (.) Dai mobili ai tavolini piuttosto che (.)

I: *Sì, sono come propaggini di una stessa propensione, della stessa spinta...*

S: Anche se non tutti gli architetti disegnano tutti gli arredi, moltissimi li comprano

I: *Mi permetto di dire forse la maggior parte, almeno per il numero di architetti che conosco...*

S: Io, a parte gli imbottiti, che so (.) Le sedie, tavoli, credenze, ho sempre disegnato io perché mi divertivo a disegnare anche perché, vabbè, insomma, sì, e quindi da quello poi, diciamo, quando, specialmente durante il Covid che abbiamo avuto quella pausa irrealistica, oltre il fatto che, insomma, anche per un danno dal punto di vista lavorativo non indifferente, anziché

disperarmi “Io non posso lavorare, chissà se vado sotto un ponte”, a quel punto mi sono messa a disegnare dei pezzi e quindi, da lì ho fatto, diciamo, dei componenti di arredo, altre cose e poi sono diventati anche i gioielli eccetera, eccetera, mi piace ancora molto

*I: E invece che cosa mi dice, diciamo di questo aspetto del suo essere una donna omosessuale nell'ambito lavorativo?*

S: Allora, intanto c'è da dire questo, che io fino a quando mi sono laureata in realtà, sì, in realtà avevo questa consapevolezza, però diciamo stavo tranquillamente con un mio fidanzato eccetera eccetera e quindi, diciamo, per tutti gli anni di università questa cosa, non è stata diciamo così, non è stato un elemento fondante (...) / Il mio agire, poi neanche lo sapevo e non è un caso che i miei due compagni di università più importanti sono stati, tra l'altro sono due architetti famosi, G.L., che è il leader di I a New York, e A.R., posso dirlo, tra l'altro è di domino pubblico, che insegna a Venezia e che è uno specialista della visione, insomma un personaggio molto (...) E sono stati i due compagni di studi (...) / A. poi, vabbè, che all'epoca era (...) Assolutamente no, non sia mai (...) Poi si è scoperto anche lui, e quindi non era proprio tanto un caso, cioè a un certo punto quello è stato un elemento che mi ha anche un po' sdoganato questa cosa, anche perché all'epoca, stavo parlando degli anni '80, era assolutamente diverso con loro, cioè non c'era assolutamente questa, non dico accettazione, ma questa serenità e tranquillità di dichiararsi, per gli uomini sicuramente un po' di più però anche per loro tosta, cioè, nel senso che non era proprio (...) / Cioè era pacifico perché, come dire? A volte ci sono delle evidenze quindi non potevi nascondere, se non lo dicevi tu lo dicevano gli altri (...) / Per le donne era un po' diverso, perché le persone erano anche meno abituate, quindi, in realtà, nessuno neanche ipotizzava (...) / Quando sono andata a Barcellona chiaramente tutto questo mi è sembrato molto più semplice perché stiamo parlando di una civiltà molto più avanzata da questo punto di vista, cioè mi ricordo una cosa bellissima (...) Io lì cominciai a lavorare ed ebbi a Napoli, sì manco partii, sì, partii a settembre e a luglio ebbi la mia prima storia, tra l'altro con questa donna con la quale sono stata 12 anni e quindi, diciamo, sono partita, era già, sì, il secondo anno che stavo a Barcellona, era già passato un anno e mi ricordo con la mia coinquilina, che poi era un personaggio della notte brava barcellonese, personaggio mitologico, e a un certo punto dissi “R., sai, devo dirti una cosa, così, colì” e lei, fa “Ah! Questo volevi dirmi? Che palle che sei (...) Io già mi immaginavo chissà che cosa”, veramente e quindi mi resi conto che in realtà il problema non c'è (...) /

Ciononostante, quando poi tornai, perché sono tornata, allora, dal punto di vista lavorativo io non ho mai dichiarato niente, cioè neanche il mio socio lo sapeva anche se per me è assurdo, cioè addirittura mi faceva domande tipo “Io non capisco, cioè, ma sei una bella donna, allora, ma non ho capito ma chi sei, c’hai un’amante, qualcuno sposato?” e io dicevo ma questo non si rende conto, cioè io sono sempre con E., facciamo le vacanze insieme, cioè voglio dire com’è che non lo capisci? (.) / Era un fatto generazionale perché per esempio le mie due collaboratrici, molto più giovani, anni dopo, ovviamente, si sono fatte un sacco di risate perché poi quando io, a un certo punto, parecchi anni più tardi poi, io mi sono sposata due volte con una donna, una vabbè nel 2007, un’altra nel 2020, sì, quindi, quando mi sposai la prima volta, quindi feci questa mega festa, ma la prima di Napoli, cioè, e qui veniamo al fatto lavorativo, le mie collaboratrici dissero “Noi l’abbiamo sempre saputo, c’è soltanto quel cretino di F., sai, tu non dicevi, noi non dicevamo, cioè, magari era un fatto di privacy ma era normale che tu stavi con E.” (.)

I: *Ma lei si viveva in maniera aperta questa relazione o...?*

S: Sul piano lavorativo no (.)

I: *Succede anche... Ci poteva anche essere un non dichiararlo... Le persone eterosessuali non è che si presentano e dicono sono eterosessuale, ci può essere anche questa dimensione, però poi un vivere apertamente invece per lei com’era?*

S: La questione era un’altra (.) È vero che tu non fai nessuna azione, però nell’ambito lavorativo specialmente quando sei giovane, ovviamente le persone ti domandano “Ma sei sposata?” e io dicevo no, le persone un po’ si domandavano ma come mai, e diciamo la convinzione più generalizzata era che io magari già stessi con uno sposato, era il massimo dove riuscivano a (.) / Sì, perché poi non è che fosse così evidente, cioè poi io non ero una persona particolarmente maschile o particolarmente (..) Cioè non avevo uno stereotipo, così, magari qualcosa poteva (..) Cioè, dopo, magari potevano pensarci, però non era così evidente, ma mentre altre mie amiche, per esempio, sì, e quindi era chiaro magari che le persone parlassero, dicessero, commentassero, invece nel mio caso no, la mia difficoltà era (.) Era un po’ che appunto non è una cosa che si dichiarava, all’epoca (.)

I: *Sentiva che così avrebbe potuto in qualche modo compromettere i suoi rapporti lavorativi?*

S: Allora io questo non lo so precisamente, sicuramente anche lì c’è una omofobia introiettata, nel senso no, che io fossi omofoba ma che l’avessi introiettato, probabilmente pensavo di

essere sbagliata, no, come quando tu ti senti come se non fossi accettabile, in qualche modo, come se qualcuno ti potesse in qualche maniera (.) / Ma più che chiedere conto, magari biasimare, sicuramente con gli uomini non era semplicissimo perché un po', come dire? Non avevano da parte mia un feedback positivo, cioè, nel senso, sai, specialmente uomini o di potere o di cose eccetera, io non me li cagavo proprio, e questo è un certo problema che dà anche abbastanza fastidio e poi loro sentivano che c'era, come dire, un qualcosa di diverso, qualcosa di strano che non riuscivano a decodificare e, a volte, quando questa cosa era un po' più forte, perché in realtà mi sono sempre posta in maniera molto assertiva nelle cose, e quindi a volte avuto delle reazioni diciamo, sì, piuttosto forti, come se io fossi una persona non, come dire, non malleabile e (..)

I: *Non seducibile...*

S: Non seducibile, esattamente

I: *Perché poi no? Sappiamo che tante volte questo medium della seduzione erotica è solo un gioco di potere no?*

S: Sì, di un gioco di potere, ma anche il fatto che, ma anche rispetto, ad esempio, una persona, cioè altre donne che stimo anche, cioè di solito eterosessuali, e comunque c'hanno questo modo e io "No, ma perché" (..)

I: *Com'è questo modo? Me lo racconti, raccontamelo, anzi...*

S: È questo modo di scherzare, fanno che sembra che tu sia un po' più deficiente dell'altro e magari non lo sei, capito? Perché è un modo anche di avere un tornaconto perché, per carità, non dico mica che uno fa, cioè una è anche carina, non è una cosa che mi viene mai, soprattutto, sai, ti piaccio come dire, sto lì in maniera professionale, e invece questo modo (.) / E quando non attivavo questo modo, specialmente per gli uomini, ah c'era (.) In questa persona c'è qualcosa che non va, c'è qualcosa che non va e qui, vabbè, quindi all'inizio è un po' così, poi invece dopo (.)

I: *Dopo la mega festa...*

S: Dopo la mega festa devo dire che, invece, in generale, con le donne, mi fa ridere quando dicono "Ah, le donne sul lavoro sono tra di loro (.) Blablablà", tutte le cose che si dicono, con loro non ho mai avuto dei problemi, anche con le donne di potere, tra l'altro nel mio lavoro (.) / Ho lavorato molto (.) Anche nelle sovrintendenze (.) Ho lavorato con i politici, mai per la politica, sempre come tecnico, infatti diciamo ho lavorato come tecnico puro infatti, non

sono mai stata affiliata né da una parte né dall'altra, cioè mi chiamavo perché diciamo ero consulente dei fondi europei, a un certo punto riuscivo a portare i soldi, mi chiamavano e anche con le donne di potere non ho mai avuto problemi, mai (.) / In realtà ho sempre notato, invece, questo modo di voler scompigliare le cose da parte degli uomini, cioè nel senso che ho sempre avuto invece più difficoltà con gli uomini perché appunto c'era questo elemento di non civiltà e anche questa sorellanza con altre donne, che ho sempre molto praticato, ma sempre in maniera molto, anche lì, molto tranquilla (..) / Quando sono uscita allo scoperto, ovviamente, che cosa è successo? Che nessuno mi ha mai veramente contrastato apertamente però (.) / Però, per esempio, in ambiti dove io non ero stata, diciamo così, malleabile, faccio l'esempio, in sovrintendenza, dove io ero consulente, ad un certo punto hanno fatto girare la voce che io stavo con una funzionaria, che non era per niente vero (.)

I: *Grande classico...*

S: Grande classicone (.) La ragazza con la quale avevo poi una grandissima amicizia, poi è diventata soprintendente, tra l'altro, eravamo molto amiche eccetera, e questa cosa però mi ha danneggiato perché lei non se ne fottava proprio, perché lei era toscana, però a un certo punto io mi sono resa conto che lei ha evitato un'altra serie di cose, per esempio ho smesso di lavorare con lei perché questa cosa, comunque, la danneggiava e io (...)

I: *Certo, la metteva in una posizione di presunto conflitto di interessi...*

S: Esattamente e questa cosa è stata una cosa molto molto antipatica anche perché era molto pruriginosa all'epoca, non era stata una cosa tipo "Uh, c'ha l'amante", una cosa che chiaramente come dire? Anche perché, come toscana, era una proprio quadrata e quindi devono trovare qualche cosa che non va e questa cosa è stata una cosa diciamo abbastanza fastidiosa (.) / Sicuramente anche solo in maniera, come dire? Manifesta, credo che questo elemento da un certo punto di vista mi ha danneggiato e infatti non è stato un caso che io ho impostato la mia professione proprio come bersaglio mobile, cioè non ho mai fatto una sola cosa, perché quando restavo troppo su una cosa mi rendevo conto che, non essendo codificabile, c'erano delle (.) Come dire? (.) C'erano degli anticorpi, così, e quindi, prima che gli anticorpi si creassero, ho sempre cambiato la cosa e quindi ne ho fatta un'altra, poi ne ho fatto un'altra e ora che ci penso (..)

I: *La persistenza le dava un senso di vulnerabilità?*

S: Sì, sì perché non sei codificabile, non c'hai un marito, non c'hai dei figli, anche, cioè, voglio dire ora molto meno ovviamente, perché le persone se mi invitano (.) Mi invitano con C., non si fanno il problema, però, prima io (.) In effetti, ho mantenuto anche questa abitudine di andare nei posti da sola perché in qualche modo non mi sono neanche voluta sentire codificata, però cioè da prima che non era, per ora è così quasi come se tu fossi equiparata ad una coppia tra virgolette normale, non so come spiegarlo (.)

I: *È chiaro, questa cosa è un po' cioè né lo scandalo né la normalizzazione sono la via...*

S: Io non so qual è la via, è molto difficile, anzi penso anche che oggi siamo anche come un dinosauro perché quando parlo con mia nipote piccola a un certo punto ha prima avuto una storia con una ragazzina, mo' sta con uno che poi in realtà sì, cioè, si si mette lo smalto sulle unghie e si trucca e se le chiedi "Insomma, ti piacciono le ragazze o i ragazzi?" lei ti dice "Ma che ne so io, ma io sono fluida" (.) / Questo accadeva un po' di tempo fa, cinque o sei anni fa, quando si cominciava a parlare di queste cose, poi a un certo punto hanno avuto questa necessità di definirti ma questa è proprio una stupidaggine (.)

I: *Lei l'ha sentita? L'hai sentita veramente questa necessità di definirti? Credi che fosse vera questa cosa?*

S: Questa è una bellissima domanda perché anche quello può essere un elemento indotto perché in realtà io sono stata eterosessuale fino alla bellezza di ventinove anni, poi, per carità, la prima pulsione, in realtà, l'ho avuta da piccolissima, penso a sei o sette anni, con questa mia amichetta che poi ci siamo viste da grandi e ci siamo anche ricordate questa cosa, quindi non è che c'è sempre un'eterosessualità (.) / Io penso che anche quello sia probabilmente un elemento culturale (.)

I: *Sì culturale e poi intrecciato a un elemento... Che in momenti della vita ha il bisogno magari di definirsi in una direzione, in altri momenti di definirsi in un'altra... Cioè, come dire? Il definirsi può essere esso stesso un concetto votato al cambiamento, situazionale, contingente, non per forza definitiva, una pietra miliare...*

S: Io penso che sia anche lì un bisogno di normalizzazione, cioè anche, per esempio, io oggi, neanche da moltissimi anni, penso di non avere più neanche un briciolo di certezza di nulla e se uno mi domanda posso dire di un'esperienza, però dire che quella è un'esperienza paradigmatica oggi non ha senso più (.) / Fino a qualche anno fa pensavo che fosse paradigmatica, no, pensavo che fossero delle cose giuste perché così, perché colì, oggi no,



perché penso anche che c'era anche un bisogno di normalizzazione anche rispetto alla coppia, rispetto ad una serie di cose che magari, invece, se tu sei a piede libero non lo fai (.) / Probabilmente io avrei potuto vivere una grande fluidità, perché in epoche non attuali, più passate, c'è stato un momento in cui ho lasciato il mio primo fidanzato, avevo venticinque anni, io dai venticinque ai ventinove anni ho fatto danni di tutti i tipi (.) / Non so se fossi felice in quella situazione, però sicuramente io mi rendevo conto che ho esperito una sorta di fluidità ma senza sapere che esistesse, e a un certo punto ho detto "Vabbè, ma sei pazza? Forse devo decidere" e a un certo punto mi sono data anche delle risposte, con i maschi è una cosa, con le donne è un'altra, però se io ci penso, le ragioni che mi ero data non lo so se erano delle ragioni vere, a proposito di psicologico, oppure se erano diciamo, anche lì, delle cose indotte dalla necessità di definizione (..) / Quello che io a un certo punto ho detto anche a mia nipote, non se ne parlava proprio cinque o sei anni fa, e quando lei mi ha risposto ho detto "Guarda io però credo che sia pericoloso psicologicamente" perché io penso che sto fatto che questi non si definiscono, così io penso che possano schizzare, una schizofrenia, io ho detto "Queste stronzate poi non so se" (...)

*I: Certo, manteniamo questo confine insaturo, così come non esiste la patologia non esiste la normalità. Vuol dire che se siamo sul continuum siamo tutti un po' l'uno e un po' l'altro. Quindi ci sta che la definizione, come dire, definitiva, appunto e normalizzante sia un po' l'estremo ma lo è anche, dall'altra parte, l'assoluta, come dire? L'assoluto essere sfumato di ogni confine decisionale, volitivo, desiderante no della persona che si direziona, che si polarizza, non lo so. Questo, però, in che modo, secondo te, poi, diciamo, quando tu parlavi di questa tua iniziale, tra virgolette, riservatezza, ne parlavi al passato, no, sì quindi facendomi intendere in qualche modo che oggi in ambito lavorativo questa cosa si è trasformata. Ma si è trasformata con intenzionalità o si è trasformata per indolenza? Non so se mi spiego...*

*S: Si è trasformata intanto grazie anche alla mia esperienza a Parigi, perché io, quando ho conosciuto (.) / Io sono stata 12 anni con E. e poi lei, essendo cantante, attrice eccetera eccetera, così ovviamente già lì mi ero più aperta perché erano ambienti dove queste erano più viste e quindi, già in quegli anni lì, per esempio, io non mi nascondevo, no, perché insomma, non erano un problema e già mi ero un po' evoluta, però rimaneva il fatto che, come dire? Io fossi molto riservata in ambiti diversi, lavorativi eccetera, quando invece nel 2005 ho*

incontrato A, con cui poi mi sono sposata, ho vissuto a Parigi e lì invece mi sono confrontata immediatamente con un contesto dove questa cosa era un problema se la nascondevi cioè non era tanto normale se tu la nascondevi, perché mai? (.) Per cui, ehm, ma anche in ambiti molto, come dire, molto formali, ma sai poi in Francia è un paese anche molto formale, il paese più borghese, non è la Spagna (.) / La Spagna è proprio un'altra storia, però dal punto di vista dei diritti raggiunge la (.) Perché, stiamo parlando del 2005 e c'erano tutte le leggi possibili e immaginabili eccetera eccetera, quindi se due donne si baciavano per strada e qualcuno diceva qualcosa se lo pigliavano e se lo portavano e si beccava una bella aggravante per omofobia cosa che in Italia non c'è, per cui io ho effettivamente mi sono sentita molto più libera e quindi, nel 2007 (..)

I: *Libera e tutelata...*

S: Tutelata, quello è fondamentale (.) In Italia non mi sono mai sentita tutelata (.)

I: *Perché l'interiorizzazione dello stigma è anche l'interiorizzazione di un pericolo...*

A: [interrompendo] Certo

I: *Che uno sente sempre vivido...*

S: Assolutamente, e invece lì ti senti tutelato, per cui anche se all'inizio mi faceva strano, per cui A. mi sfotteva, mi diceva "Perché sei una signora", mi prendeva in giro da morire (.) Poi, ovviamente, mi sono anche io adeguata ai costumi di là, però all'inizio ho fatto fatica perché comunque mi sentivo sempre osservata (.) / L'occhio dell'altro è fondamentale perché l'occhio dell'altro, se è minaccioso, però tu ti senti tutelato perché comunque ci sono (.) / Cioè, tanto un fatto sociale (.) No, cioè nel senso che tu ti senti tutelata perché, in Francia, se tu mi insulti per la strada per ragioni di razzismo e di omofobia eccetera, eh c'è la reazione degli altri, cioè intervengono in qualche modo, reagiscono e poi chiamano la polizia (.) / Cioè questa cosa in Italia ovviamente non lo sentivo, mentre in Spagna è diverso, perché erano anni molto più passati per cui c'era la movida, per cui, voglio dire era un film di Almodovar e quindi era tutto un fatto tutto ye ye, però non perché non eri tutelato, ma perché c'era una società che erano molto avanti, che era uscita da dieci anni dal franchismo, quindi volevano vivere e basta e quella cosa per me è stata una grande (.) Un grande bagno di libertà, invece in Francia c'è stata quest'altra cosa, per cui io perché feci la festa a Napoli (.) / All'epoca non c'era il matrimonio in Francia, c'erano i pax quindi feci un pax con A., non era proprio un

matrimonio, non c'era proprio il matrimonio in Francia, ora ci sono i matrimoni equiparati, un patto civile, non mi ricordo (..)

I: *Un po' come le coppie di fatto...*

S: Di più, perché in realtà ha un'evidenza, come dire? Come si dice? Pubblica, non credo che uno era un patto privato, sono patti di solidarietà che hanno un'evidenza pubblica, infatti sono registrati in tribunale e quindi feci questo pax, una cosa molto divertente, e poi una festa a Parigi, ma anche con amici che arrivarono insomma un po', così un po' pazzarella e poi un mio amico a Napoli, gay, che mi disse "Ma come, hai fatto questa festa a Parigi e poi a Napoli non la fai?" e io dissi "Che ne so, poi le persone parlano" e lui disse "È un fatto politico, devi fare la festa" e mi ricordo che ho fatto questa festa sul mio terrazzo e quelli del catering non capivano se era un compleanno, di chi è il compleanno, mi chiedevano e io, muta perché ero in difficoltà (..) Non è una cosa semplice, ma vennero tutti gli amici e anche queste colleghe della sovrintendenza, io ci lavoravo e queste vennero e mi facevano ridere (.)

I: *Perché le avevi invitate? A loro lo avevi detto per che cosa era la festa?*

S: Sì, erano persone con cui lavoravo, ma una di queste era proprio una con il quilt, un abbigliamento molto improbabile, così, e devo dire che io ebbi proprio una reazione, da parte di tutti, che proprio non mi aspettavo (.) / Addirittura questo marito di una mia amica, che dire fascista era dire poco, non venne, che però mi voleva bene, non è che mi voleva male, mi mandò questo messaggio bellissimo "Ho ammirato molto il tuo coraggio, la tua assertività, come sempre, e penso di aver sempre giudicato le cose come un cretino" (.)

I: *Questa è militanza. Diciamo, c'è gente che fa politica per vent'anni per ottenere un risultato del genere...*

S: Questa cosa mi ha molto colpito, la mia amica l'adoravo, però suo marito, che era anche una persona carina e simpatica che mi voleva bene, però non ci azzecava e questa fu la prima cosa (.) La seconda fu che io invitai gli amici, i miei genitori, che fai non li inviti? E poi invitai le sorelle di mia mamma che sono, erano, sono morte, con i mariti, erano di azione cattolica e diciamo, mia mamma è sempre stata dall'altra parte, ma loro proprio MSI, però io c'ero molto legata e loro a me, che fai non li inviti? Vennero, adoravano A., e il marito di una mia zia era stato domenicano, poi si era spogliato e si era sposato, non era andato al matrimonio di mio fratello perché non si era sposato in chiesa, ma venne al mio pax

I: *Tuo fratello sarà rimasto benissimo [ridendo]...*

S: Ha detto “Sei unica” e lui venne e brindò all’amore e io dissi “Questo si fatto la coca”, però, per dire, io penso che i tempi erano un po’ cambiati, si cominciava (.) Nel 2007 c’era un gran parlare di queste cose, c’erano i DICO che si dovevano approvare, c’era un gran parlare blablablà (.) Quindi le persone, ad un certo punto, avevano fatto già un micropassaggio (.) Secondo me, dieci anni prima non sarebbe stato così, assolutamente, io prima non l’avrei mai fatto (.)

I: *Questo è interessante... Questo movimento a fisarmonica: andavo fuori e sentivo, poi ritornavo, andavo fuori poi... Ti sei mai chiesta come sarebbe stata la tua vita se fossi rimasta a lavorare sempre qui?*

S: Allora, la mia vita sarebbe stata esattamente come le mie amiche che sono rimaste qua, alcune più grandi di me, perché, in tutto questo c’è da dire che io sono stata anche fortunata per tutta una serie di ragioni, perché anche per questa storia che ho avuto prima, diciamo di questa mia fidanzata, ho avuto una storia con una donna molto più grande di me che però era un personaggio a Napoli (.) / Lei e tutta un’altra serie di persone che sono le femministe storiche, che mo’ c’avranno settant’anni e più, fa conto che all’epoca io avevo ventotto anni e lei trentotto, ma io ero già grande, all’epoca era così (.) / Lei era sposata, un marito, figli eccetera, era ancora un’altra epoca, perché era così, si viveva tutto moltissimo, una doppia vita, anche in maniera evidente, il marito era la corrente di tutto, loro stanno ancora insieme, lui è il suo migliore amico (.) Io ne conosco tanti così, anche personaggi napoletani che si conoscono e che hanno avuto questa doppia vita (..)

I: *Però è strano, no? Perché è come se poi questa vita, diciamo eteronormativa, ti desse un patentino di rappresentanza e allora però il fatto stesso che tu accetti di aver bisogno della rappresentanza per poi fare veramente quello che desideri, no? Di per sé, in una persona che ha un livello di coscienza, no? Di militanza di quel tipo...*

S: Il fenomeno è un po’ diverso, tu quanti anni hai?

I: *Trentatré. Vabbè, io sono mi sono formata politicamente in un’era del post-femminismo, diciamo del trans-femminismo...*

S: Sì, sì, infatti (.) È un movimento con cui anch’io sono in rotta, anche con le mie amiche, però ci sono dei fenomeni che oggi si sono (..) / Se uno non c’ha la memoria, non sta scritto da nessuna parte e sono anche complicati da dire (.)

I: *Per questo si fanno questi lavori...*

S: Sono fenomeni che conciliavano, non conciliavano, si inframmezzavano con quello che erano stati gli anni '70, praticamente con questa supposta libertà sessuale, che qualche anno prima non c'era (.) / Le donne si sposavano vergini, tutto fino a metà anni '60

I: *Il nostro decennio post-fascista non è stato come il decennio post-franchista...*

S: Ma perché il decennio post-franchista è successo molto dopo, quindi queste donne che in realtà erano nate, io sono nata nel '54, sempre questa qui con cui ho avuto questa storia era nata il '54, quindi fa conto che avevano avuto questa libertà sessuale degli anni '70, tutte legate agli ambienti di sinistra, molto legati sia alla sinistra parlamentare che la sinistra extraparlamentare eccetera eccetera (.) / Alcuni anche con una sinistra cattolica, perché poi c'è anche questo che poi si è dimenticato e comunque anche quello stava andando verso una, come dire? Comunque, anche una evoluzione (.) / In realtà, loro avevano come esempio questa donna che aveva il suo fidanzato dell'epoca, con cui ha fatto le lotte militanti eccetera, ed è diventato suo marito (.) Il fatto che lei avesse delle altre storie, cioè loro avevano altre storie, anche suo marito aveva altre storie, come un po' tutti quelli di quell'età, c'è chi aveva sdoganato la non fedeltà (.) / Questa non fedeltà poi poteva essere qualsiasi cosa, allora poteva essere un'altra donna, un altro uomo e quindi, secondo me, a un certo punto non l'hanno vissuta come un fatto eteronormativo, ma con un fatto di libertà sessuale (.) Quindi è un po' diverso, certo, ma in realtà è esattamente quello che dici tu, soltanto che loro non l'avevano capito (.) / Io ero un po' più giovane e quindi per me questa roba qua sono già la generazione del reflusso, quindi praticamente noi non praticavamo tutto ciò (.) Noi eravamo, cioè stavamo con uno, punto, era un'altra storia, eravamo, come dire? Non c'era più questo afflato, in realtà anche loro, diciamo, avevano anche un po' dismesso questa cosa dopo vari disastri, specialmente perché poi gli uomini si facevano i cazzi loro alla grande

I: *Sì, lo capisco perché io sono terza di quattro figlie e quindi i miei genitori sono di quella generazione là*

S: Ah e quindi anche lì per esempio il fatto che lei, ma c'era lei e anche quest'altra che poi ripeto sono personaggi del femminismo napoletano, importanti, il fatto che avessero delle storie con altre donne, che poi anche quello faceva parte anche di un fatto politico, io non l'ho mai veramente capito (.) / Secondo me era più un fatto politico che altro, poi, sai, la sessualità è un fatto molto sottile, siamo noi che diamo poi della delle valenze, ma in realtà una volta che ho avuto un'esperienza alla fine è soltanto perché c'è il tabù (.) / No, certo a meno che

non hai proprio un discrasia, ma è molto difficile, poi ci sono anche quelli che hanno questa idiosincrasia, eh, però non so per quale ragione (.) / In realtà queste donne avevano vissuto questa loro storie omosessuali anche per fatti politici, infatti le avevano portate avanti per un fatto di militanza, ad un certo punto c'è stato il lesbofemminismo che, secondo me, è stato dirimente perché se tu non ti stacchi da un certo tipo di meccanismo, almeno all'epoca, a un certo tipo di cose non ci puoi arrivare (.) Difatti se si moglie e madre, sti cazzi, io lo dicevo alle mie amiche, tu c'hai sto danno biologico, non puoi essere femminista, che poi era uno sfottò, ovviamente (.) / Oggi però non è più necessario tutto ciò, ma in quel momento, secondo me, il lesbismo è stato fundamentalissimo perché c'era sempre il "Sì però" (.) / Io mi ricordo le mie amiche lesbiche erano un'altra storia, perché non diceva certe oscenità, perché c'ha sempre un fatto di voler sempre salvare la propria storia, capito (.) Oggi tutte queste (.) Queste persone sono una specie di dinosauri, però all'epoca secondo me sono state fondamentali perché certe cose non sono state sdoganate, ci sono state cose importantissime (..)

I: *Vabbè, la psicoanalisi questo lo mette a statuto, cioè che è importante ogni passaggio della storia...*

S: Io ho conosciuto Luce Irigaray, che era una di loro, questa cosa te la voglio, dire che io mi sono fissata, io scrivo un rapporto su questa cosa perché poi queste donne, non so perché, sono tutte morte giovani, queste donne che avevano fatto questa doppia vita o avevano un compagno, stiamo parlando di persone che sono morte giovani e che quando è morto appunto diciamo Mastrodomenico è venuta a fare la cosa funebre Luce Irigaray a Napoli (.) / Cioè io penso che questa cosa abbia avuto un impatto psicologico autodistruttivo esagerato, io mi sono fatta sempre questa idea, ma anche quelle che non avevano una doppia vita però, che stavano con persone che una doppia vita eccetera eccetera, questo sottobosco che si era creato, l'hanno pagata con la vita, perché è stato tostissimo per loro (.) / Per noi è stato già, era diverso e ti dico proprio i nomi, allora tra l'altro è A.B., che forse conoscerai, sì di nome, A.B. è stata fondamentale per il femminismo, cioè è stata tra l'altro professoressa di bioetica a Salerno, sono morte a tre giorni di distanza, prima è morta M., ma insomma (.) Ma sono morte tutte quante che avevano dai 52 ai 56 anni (..) Eh sì, ammalate, oppure L. è morta d'infarto e anche A. morta di ictus a tre giorni di distanza (..) / Allora hanno fondato questa rivista, molto importante si chiama (...) Una femminista, aveva fondato Madrigale, sono quelli che hanno

fondato come si chiama? la mensa dei bambini proletari (.) / Sto parlando di questi personaggi qua e devo dire che comunque è stato un fenomeno molto molto particolare che io credo che perciò, quando tu dici le difficoltà che hai trovato eccetera, in realtà la percezione di difficoltà tu non ce l'hai veramente, perché in realtà è una cosa molto più sottile, è un disagio perché molto difficilmente, a meno che tu non vai in giro travestito, tipo trans, e tu sei riconoscibile in un sesso, la reazione è veramente pesante (.) / Io vedevo sempre le mie amiche che erano molto più, come dire? Che si percepivano molto più maschili, quindi avevano, come dire? Degli atteggiamenti molto più maschili, più difficoltà (.) / Certo, ovviamente, perché erano come dire immediatamente visibili (.) Se tu eri un po' invisibile eh, era un po' diverso, però queste ancora più invisibili di me, secondo me, e l'hanno veramente pagato caro il prezzo dell'invisibilità (.) / Su questo ne parlai una volta con S.T., non so se tu la conosci la T.?, fa la direttrice di studi di genere all'università, una filosofa anche abbastanza importante, e disse "Dobbiamo fare una ricerca su questo", è molto più giovane di me, io la conosco perché faceva l'assistente di A., io c'ho 59 anni, forse lei ne avrà cinquanta o quarantotto, e lei diceva "L'ho sempre pensato, è stato un prezzo sottile che hanno pagato"

I: *Eh, interessante una teoria psicoanalitica e ci penserò...*

S: E la cosa stranissima sai, quasi magica, però la dico lo stesso, tanto quando morì L., suo marito era medico, cardiologo, la sua compagna dell'epoca era cardiologa, quando morì di infarto questa cosa mi colpì molto perché dissi "Guarda che strano, lei in realtà stava con due cardiologi e morì di infarto", evidentemente era malata e non lo sapeva (.)

I: *Non è molto magico secondo me, perché io credo fortemente che c'è letteratura diciamo a supportare questa cosa che il corpo non solo sia rappresentativo, simbolico... Il corpo è anche simbolo, ma è come dire lo si attacca inconsciamente, internamente, sempre per le cose che uno ha dentro. Assolutamente, però su questo mi voglio fermare perché mi voglio tenere 3 o 4 cose calde per la prossima volta.*

## **Seconda Intervista**

I: *Allora, Silvana, in realtà la nostra intervista dell'altra volta è stata esaustiva e completa. Comunque, come ti dicevo già in occasione della prima, questa seconda intervista può darci qualche approfondimento in più sui temi trattati la scorsa volta. Vorrei ripartire dal discorso*

*che facevamo l'altra volta rispetto al tuo vissuto a Napoli, poi sei andata, poi sei ritornata, ecc. di questo abbiamo parlato molto dal punto di vista storico, soprattutto dei primi anni. Mi interesserebbe capire come è cambiato poi questo tuo rapporto, rispetto al dichiararsi o non dichiararsi sul posto di lavoro, nel tuo ritorno a Napoli, come si è evoluto nella città di Napoli...*

S: Sicuramente si è evoluto, intanto perché io ho acquisito una mia sicurezza stando fuori, nel senso che è un mio diritto, punto, di quello che pensi di me non me ne frega niente (.) Dall'altra parte sono stata anche molto, come dire, meravigliata dal fatto che le reazioni, che io pensavo sempre potessero essere non così positive, invece sono sempre state mediamente positive, anche in contesti che mi sembravano più ostili questo non è accaduto (.) Credo per due ragioni, un po' perché io ero più assertiva e in realtà anche come io lo dicevo non dava la possibilità di replica, quindi, un modo di porsi, non avere la fobia interiorizzata che quello è un problema, in qualche modo me ne ero un po' liberata

I: *Ti eri portata quello che avevi conquistato da un'altra parte...*

S: Dall'altra parte credo che comunque, inevitabilmente, i tempi fossero cambiati, cioè nel senso che (..)

I: *Ricordami tu in che anni sei ritornata l'ultima volta a Napoli?*

S: Io, l'ultima volta, sono tornata dieci anni fa, però andavo e venivo, ma, diciamo, credo che già da quindici anni a questa parte l'atteggiamento delle persone è molto cambiato (.) Ma anche perché poi molta gente si è dichiarata, infatti, io sono molto contraria a chi non si dichiara (.) / È vero che uno dice è la mia privacy, sì, ho capito, ma per me c'è ancora un problema politico

I: *E le incertezze che magari potevi avere all'inizio, quando la vedi in un'altra persona?*

S: Mi identifico e le capisco anche, specie nei giovani, però io penso che è molto cambiato perché la gente si è dichiarata (.) / Per esempio la mia collega di università, super cattolica e iperborghese, chiaramente [...] È che la ristrettezza, è una mia posizione, ma è chiaro che, quando tu poi vedi che attorno a te i fenomeni sono molto più diffusi di quanto pensi, anche nella cerchia a te più vicina, è chiaro che fa cambiare anche [...] L'amore di mamma, l'amore di zia (...) Perciò anche quando personaggi molto in vista non si dichiarano, oppure negano, oppure fanno tutta 'sta cosa sulla bisessualità, che a me mi fa proprio sorridere, su certe persone, non in generale (...) Per carità



I: *Certo, certo...*

S: Non metto nessun limite, ma certe persone (...) Lo sai, ho fatto certe scelte, anche molto radicali, di vita, però io non so “Amo solo lei”, non so “Amo soltanto questa persona, ma in realtà sono etero” (.) Ecco, io quando vedo queste cose, specialmente in personaggi pubblici, mi viene una tristezza perché loro hanno la possibilità di aiutare molte altre persone, perché l’impatto mediatico è fondamentale, invece, moltissimi attori, sportivi ecc. non si dichiarano per paura di (...) O cantanti, di ripercussioni, ma anche perché semplicemente sono le loro casa discografiche che non vogliono, i loro manager che dicono no (.) Nello sport, per esempio, c’è (.)

I: *Ti riferisci al fatto che in serie A non ci sia nemmeno un giocatore dichiaratamente omosessuale?*

S: Io sono sicura, per esempio che Sara Errani e Jasmine Paolini stanno insieme, perché Sara Errani, quando si è appiccicata con la sua altra parte di doppio, è perché stavano insieme e si sono lasciate, non si sono mai sposate, né l’una né l’altra, sono ricche, fanno il cavolo che vogliono, non si sa niente della loro vita privata, mai un flirt, è chiaro che due più due fa quattro (.) / È chiaro che alla Nike che le sponsorizza gli viene un collasso cardiocircolatorio se queste due si dichiarano, sono pochissimi gli sportivi che possono dichiarare una cosa del genere per problemi (.) / Questo per dire che negli ultimi anni moltissimo è cambiato, perché le persone si sono più dichiarate, quindi nella cerchia di prossimità le persone nono venute a contatto con un fenomeno che pensavano fosse soltanto esterno, lontano, e invece è molto interno alle loro vite e quindi io non trovo che ci sia mai una reazione negativa, non me ne vengono in mente (.)

I: *Mi hai raccontato l’altra volta di quell’episodio in cui hai avuto l’impressione che ci fossero state delle dicerie...*

S: Sì, era parecchi anni fa, una ventina d’anni fa (.)

I: *Non ti è più successo di trovarti in quella situazione?*

S: No, non quella sensazione, no, anche perché in questi casi reagirei, cioè (.) Nel senso che, vorrei dire, che anche se tu hai fatto delle scelte non sei una potenziale amante, se no sarebbe (...) Né ho tantomeno difficoltà con le mie amiche etero, no (.) / Ultimamente una cosa mi è capitata, questa cosa in realtà l’avevo rimossa, hai fatto bene a farmi questa domanda (.) Per esempio, con la mia collega di design, che è etero, in realtà, ad un certo punto, quest’altro

collega, che si è sentito un po' scalzato dalla mia presenza, le ha detto un giorno "Eh vabbè, scusami A., chi te lo fa fare? Tanto ormai lo sanno tutti che stai con A., lo sa tutto il mondo" e lei ha detto "E c'aggia fa'? Lo dicessero" (..) A lei non è importato, non se c'è qualcun altro che lo pensa, sinceramente, però è un modo, questo del collega, per colpirla, era un colpo basso (..)

I: *Cioè, lo hai ascritto ad una volontà sottile che lei non avesse più voglia di lavorare con te?*

S: Esattamente, come dire (.) Ti mette in cattiva luce, è un modo per colpire una persona (.) / In realtà non credo che lui pensasse veramente di sortire qualche effetto, non lo so, però è stato un colpo basso, sì, lui si è sentito scalzato perché stavamo sempre insieme, poi, da un punto di vista professionale, lui non faceva niente, era abbastanza al traino, mentre ora parecchie cose le firmiamo insieme, ed è stato per questa cosa che lei è diventata presidente ed io vicepresidente (..) È stato l'anno scorso, sì, un anno fa, e lui ad un certo punto ha detto questa cosa

I: *Questo potrebbe rientrare in una tendenza ad erotizzare le relazioni e quindi anche le persone eterosessuali, no?*

S: Sì, questo lo si fa anche con gli eterosessuali, la famosa allieva con il maestro che tutti pensano che stanno assieme (.) Su questo penso che hai ragione, succede spesso, ma spesso è così, non è che non succede (.) / Credo che ci sia una forma di legame che si crea tra le persone che sia erotica o almeno è erotizzata ma non sessuata, nel senso che non passa attraverso il corpo, l'erotismo è così

I: *Certo*

S: Se è a livello di scherzo, la cosa mi può andare anche bene (.) / Per esempio, C. mi dice "Oggi vai da tuo marito?", perché sto molto più tempo con lei, con A., perché lavoriamo insieme, ma lo dice senza nessun tipo di (.) È per ridere e se è così va bene tutto, quando c'è una malizia, invece, è come se dovessi sempre, come dire? Dare una ragione (.) / Tutto ciò che è coppia viene sempre erotizzata, che può essere una coppia sul lavoro, su (...) Che poi, voglio dire, è spesso così (.) In questo caso, non è il fatto che volesse dire "Tu sei l'amante", come per un uomo, ma che tu hai questa tendenza, è una questione sull'identità, non su un fatto transitorio, che potrebbe essere l'amante per qualcuno, se stai con un uomo potrebbe essere un fatto transitorio, se stai con quella diventa un fatto di identità

I: *L'adescatrice...*

S: Eh, eh (.) Esatto, cioè (.) Rispetto alla mia collega è come se lui dicesse “Vedi, è uscita fuori la tua vera identità”

I: *Sì, sì, è chiaro. C'è anche un altro argomento, un po' tabù, attorno al quale abbiamo girato nella scorsa intervista. Di tutte le persone che ho intervistato, diciamo, che condividono un certo vissuto, nessuna ha figli...*

S: Rispondo volentieri, è legato al mio ego, sono sempre stata così, da quando ero ragazzina, nel senso che il solo pensiero di dover accudire qualcun altro e non poter fare le cose che mi piacevano, come viaggiare, perché un figlio è una cosa impegnativa, ho sempre pensato che fosse una cosa che non mi piaceva fare e questo a prescindere (...) Da con chi lo faccio (...) Prescindeva da con chi farlo (.) L'unico momento in cui ho avuto questo pensiero, mo' ci vo', l'orologio biologico, io stavo ancora con questo mio fidanzato, questo ragazzo con cui sono stata dai miei diciotto ai ventiquattro anni, stavo ancora all'università, e lui fu terrorizzato da questa cosa, perché ad un certo punto dissi “Perché non facciamo un figlio?”, perché mi sembrava una cosa così, di pazzaria, e questo è stato l'unico momento che ho avuto (...) Ma nemmeno più di tanto, non era tanto il fatto di fare un figlio, era di più l'accudimento (.) Mi ricordo una volta, questo mio carissimo amico, che è gay, ma con il quale abbiamo avuto una brevissima liaison, tra l'altro un ragazzo bellissimo, di una bellezza stratosferica, ad un certo punto disse “Senti A., perché non facciamo un figlio? Così lo facciamo bello come me ed intelligente come te. Non ti preoccupare, me lo cresco io” e lì, ad un certo punto, ci pensai anche un attimo e dissi no, però ecco (..)

I: *Quindi non è stato legato ad una riflessione esistenziale, diciamo, né al work-family balance, né all'omosessualità...*

S: La mia ex compagna, ex ex, aveva un figlio, anche se era contraria ai figli nelle coppie gay aveva avuto un figlio dal suo ex compagno e si sta crescendo un figlio da quasi dieci anni, e quindi l'ha fatto (.) / Abbiamo la stessa età, la sua compagna è più giovane, ha avuto il figlio a quarantadue-quarantatré anni e quindi lei dai cinquant'anni in poi se l'è cresciuto come un figlio proprio, non come il figlio della sua compagna e basta (.) Ma così anche la ex della mia attuale moglie, G., ha fatto un figlio (.) Quando si è lasciata con C., dopo neanche sei mesi, si è messa con un'altra e hanno fatto un figlio (.) È molto diffuso tra le donne, molto meno tra gli uomini anche per un problema circostanziale che non è da poco (.) Devo dire che moltissime donne gay che conosco hanno fatto un figlio, infatti è strano che non mi sia

capitato, sì perché tra le donne è una cosa che, diciamo, questa questione del figlio è molto sentita e non ha niente a che vedere con la scelta sessuale, secondo me (.) Moltissime donne che stanno insieme hanno figli, molte prima (...) / Ora li fanno con l'inseminazione artificiale ecc., ma ad esempio io ho due amiche che l'hanno fatto con un amico gay, tra l'altro in realtà che fa il padre, in ben due casi, uno sta in Francia (.) Questa mia amica che sta in Francia, la figlia avrà quindici o sedici anni e il padre la vede tranquillamente, e l'altra, N., che è tunisina, l'ha fatto con uno con il tipo col quale ha avuto una liaison, uno di quei casini anni '80, diciamo (.) È più grande di me e ad un certo punto hanno fatto una figlia e lui fino ad un certo punto se n'è interessato, poi non se n'è più interessato (.) Questo è uno di quei casi in cui la figlia su questa cosa l'ha massacrata, su questa scelta che poi lui l'ha lasciata, di non avere una famiglia (.)

I: *Una famiglia tradizionale...*

S: Sì, che comunque è una follia fare una cosa del genere, che ha pensato solo a se stessa ecc.

I: *Ma tu l'hai vissuta come una scelta personale o l'hai interpretata anche come una scelta politica, il non fare figli?*

S: Io penso che sia una scelta personale, perché ancora oggi non ci penso, non ci ho mai pensato, tranne questa cosa, questo brevissimo fatto, poi, forse, c'è inconsciamente (.) / Perché poi si deve vedere, questo è quello che penso io, poi si deve vedere l'inconscio che discorsi ha fatto (.) Probabilmente io che ho avuto una famiglia molto (..) Beh, sì, ora che ci penso, potrebbe esserci un dato psicologico, psicanalitico (.) / È che mia madre e mio padre erano molto uniti tra loro, e in realtà tutti e tre noi figli ci siamo sentiti un po' esclusi da questa cosa (.) Non voglio dire che anteponessero la coppia a noi, però su molte cose sì (.) Mia madre, quando io avevo cinque anni, mia sorella quattro, mio fratello non era ancora nato, ci ha lasciato un mese dai nonni, una da una nonna e una dall'altra, per andare a trovare mio padre in Inghilterra, cioè, che all'epoca, nel '69, nessuna madre faceva (.) Forse questo ha influito, cioè, o in una maniera di dire (.) Come se uno non volesse fare la stessa cosa o semplicemente ho visto nella coppia qualcosa che poteva essere più interessante (.) Forse questo evento, questa famiglia così (.) Può essere che mi abbiano influenzato (.) / Non è stata una questione ideologica, io penso che (.) Cioè, quando vedo che fanno figli penso, ma queste so' pazzie, invece, con C., che avrebbe voluto avere figli, su questo argomento dico "Ma non stai bene con la testa, non sai quello che dici, ma come fai a pensare una cosa del genere, ma come ti

viene, è una cosa aberrante” (.) Lei dice che è una cosa bella, una cosa molto naturale, non so, sicuramente è un misto di un fatto mio con un costrutto mentale mio, non l’ho mai veramente analizzato, non ho mai avuto nessun tipo di (...) Come dire? (..)Di rimorso, no, e poi sai cosa mi fa ridere? Tutte queste persone che domandano “Ma lei ha figli?” “No” “Ah, mi dispiace”, ma a me no (...) Uno c’ha i figli perché (..) Non lo so (..) Oppure qualcuno chiede “Ma li hai voluti?” oppure “Li volevi avere?”, non lo so (..)

I: *Forse anche questo è un tabù, uno stigma per una donna, il non desiderarli...*

S: È probabile che le cose siano un tutt’uno, perché le cose si influenzano, ora che mi ci fai pensare, è molto interessante perché c’è una cosa che, giustamente, come ho detto prima, le cose sono sempre mischiate, è una cosa che ho sempre patito molto, da quando ero piccola, e di cui mi sono liberata subito, era la sensazione che essere nata donna ti rendesse meno libera che essere nato uomo, questo per me era chiaro da quando ero piccola (.) / Primo, perché io avevo ventiquattro cugini di cui due terzi maschi e un terzo femmine, e mi ricordo queste bellissime riunioni familiari ecc., una famiglia molto unita, mia madre ci metteva sempre, a me e mia sorella, sto vestitino comprato da Siola, in via Chiaia, con punto smoke e fiocchettini, con le scarpette, e io avevo voglia di saltare, non riuscivo a stare ferma, ancora adesso, mi volevo muovere (.) Io mi ricordo sta cosa, mia madre continuamente sta cosa “Non ti sporcare” e io, ad un certo punto, quando sono diventata più grande, a nove anni, ho preteso di non avere più vestitini

I: *Tuo fratello si poteva sporcare?*

S: Mio fratello era molto più piccolo di me, quindi io non ho avuto questa cosa in famiglia (.) Ma con i cugini sì e quindi io, ad un certo punto, ho deciso che mi mettevo i pantaloni e questa è stata una cosa che mi ha messo molto in contrasto con mia madre, anche il mio modo di vestire, il fatto che io rifiutassi completamente gli abiti femminili (..) Ma non perché (.) / Io mi posso mettere tranquillamente un vestito, non lo metto spesso per il lavoro che faccio, mi piacciono, non è un fatto ideologico, ma per me era proprio una mancanza di libertà (.) / E anche il fatto di vedere le donne, che comunque erano rivolte all’accudimento dei figli, gli uomini chi andava di qua chi andava di là, mio padre andava in Svezia poi andava in America ecc., mia madre, per quanto lavorasse, faceva l’insegnante, comunque accudiva i figli, era molto più interessante la vita che faceva mio padre rispetto a quella di mia madre (.) Per cui credo che vada un po’ tutto insieme e io non escludo che la mia scelta, come dire, identitaria,

sia stata influenzata anche da tutto ciò (.) Io penso che ci siano delle ragioni (.) Tu vedi tanti modelli che sono diversi e comunque rifiuti un certo modello, lo fai tout court, non sai neanche cosa stai rifiutando, cosa stai facendo

I: *Ma questo non è un gioco di stereotipi 'al rovescio'?*

S: Sì (.) Sì (.) Però le cose si intrecciano anche con quelle ideologiche (.) Intanto, se ti sapessi rispondere prenderei il Nobel domani mattina (..) Sicuro (.) / Ma purtroppo non è così, allora, in realtà un fondo di verità ci sta, però una verità che è sempre un costrutto, cioè non è una verità assoluta, è sempre una verità relativa, nel senso che sicuramente, diciamo, nella scelta, diciamo, omosessuale, c'è nel maschio una femminilizzazione di certe cose e per la femmina una mascolinizzazione, io questo l'ho sempre riscontrato, ad un livello o l'altro (.) / In realtà, c'è un rifiuto di un modello, poiché tu non è che hai un modello (...) Ora si può cominciare a capire con la fluidità, io ora ho capito perché c'è la fluidità, tu prima alla fine eri costretto tra due (..) Allora, se tu non vuoi essere questo, cosa sei? In realtà, probabilmente, più avanti si andrà più questo e l'altro saranno sempre meno, come dire, importanti (.) È chiaro che per chi, come me, è nato negli anni in cui sono nata io, questa è stata una cosa importante (.) Ci sono proprio, come dire? (.) Tre o quattro simboli che stanno addosso alle persone, che io capisco benissimo se uno è gay o non è gay, però posso sbagliare, nel dieci per cento dei casi (.)

I: *Potresti dirmene alcuni?*

S: Almeno fino a qualche anno fa, l'orologio grande, novanta per cento, oppure (...) Non mi vengono in mente (.) Oggi, diciamo, è meno netto, perché, anche come moda, alcune cose si sono un po' modificate, che ne so, ma anche personaggi (.) Che so io (.) Ma anche attrici, che sono ancora sex symbol pur avendo un look particolare, tipo quella che ha fatto il film di Almodovar (.)

I: *Tilda Swinton, che viene spesso definita 'androgina'...*

S: Questa androgina nel look, che tu poi potevi essere anche una formosa ecc., nel look avevi questo genere di cose (.) Un'altra cosa, prima le donne non si tingevano i capelli, oggi ce ne sono anche di etero che non si tingono i capelli perché l'ha sdoganato, come si chiama, quella di Monaco? (..) Carolina di Monaco, ma prima che le sdoganasse stai pur certa che le donne che non si tingevano i capelli, tipo venti anni fa, se io vedevo una donna sopra i quarant'anni,

che non si tingeva i capelli, dicevo questa è gay (.) Insomma, è assolutamente questo (..) La motocicletta, neanche a dirlo, infatti io ho la motocicletta

I: *È interessante perché, se queste cose le dicesse un uomo eterosessuale...*

S: In che senso?

I: *Sono degli stereotipi, di cui poi ogni categoria identitaria si appropria però...*

S: Mo' ti introduco un argomento di cui difficilmente ti hanno parlato (.) Questo accade anche sul piano sentimentale omosessuale, anche il fatto a proposito degli stereotipi che se li fa un uomo o una donna è diverso, allora, ovviamente, c'è tutta una narrazione sulla cura, le donne che stanno insieme sai come sono dolci ecc., ma quando mai (.) / Il sesso fra le donne è una cosa molto dolce (..) Ma quando mai! Ma non è vero, nella maniera più assoluta, ma nel senso che, invece, c'è molto un certo tipo di immaginario che può essere tranquillamente (.) Come dire? (.) Tra le donne non è un problema perché delle cose non le devi dire, pensa, perché non c'è uno più che è più forte, certo, ci può essere una che è più forte dell'altra, ma non lo vivi come un qualcosa di ancestralmente violento (.) Ci può anche essere chi ha, come dire? (.) Un problema di identità, ci sono anche, ma in realtà sono donne che hanno quella che si chiama disforia di genere, sono donne che hanno un problema di identificazione (.) / Ma tra due donne che non hanno un problema di identificazione tutto è concesso, tutto quello che non faresti mai, o lo faresti pure perché riesci a fare una differenza, ma dovresti avere un uomo di cui ti fidi molto

I: *Credi che abbia a che vedere con un immaginario che escluda un'effrazione, un'attività ed una passività?*

S: E invece c'è. Come se quella fosse l'unica modalità di piacere, sono due stereotipi (.) Sì, voglio dire, la penetrazione è una cosa che può avvenire in tanti modi, anche in un rapporto omosessuale (.) Io posso dirlo bene perché penso di essere stata con molti più uomini che non con donne, chiusa parentesi (..) / Se devo dire la mia esperienza sessuale in termini medici è molto più ampia con gli uomini che con le donne, questo è il punto, però, voglio dire che alla fine è sempre il fatto di voler stereotipare le cose (.) / Però non volevo arrivare a questo, volevo arrivare al fatto che, secondo me, questo è molto interessante, c'è tutta una cultura patriarcale, che poi diventa una cultura sessuale, che secondo me, depurata dal potere patriarcale, in realtà è un gioco, non so se mi spiego, in realtà io non ho niente contro dominato-dominante, può essere un gioco, anche un gioco pesante se hai voglia di farlo (.) La

cosa importante è che non ci sia coercizione (.) / una cosa che secondo me è molto interessante perché la stanno sdoganando pure le femministe intersezionali, perché le dure e pure vivono una sessuofobia creata da una cultura del passato, ma l'assenza di un gioco di potere già deciso viene già meno in assoluto per il fatto stesso che non c'è il fallo tra due donne, non c'è un rapporto fallocratico, come fatto mentale, perché il fallo non è una cosa, come dire? (.) Fisica, ma mentale (.) Voglio dire che tu non ti senti, in quel momento, in tutto quel mondo che hai assimilato in tanti modi ma ti senti però libera di poter fare il cavolo che ti pare, perché tu non vedi nell'altro una minaccia (.) / E questo è il problema dell'eterosessualità che viene da una cultura millenaria, è che anche se magari il tuo partner non è particolarmente minaccioso per te, ma tu lo vivi come una minaccia per il semplice fatto che ci sono millenni di storia e ci sono una serie di cose che ti fanno anche un po' impressione e devi essere veramente molto libera per dire "Questa è la mia autodeterminazione" (.) Oppure, hai capito? Non vivere una specie di scissione tipo *Doppio sogno* di Schnitzler, cioè lo vivi come una specie di scissione perché lì non lo vivi tu, e va bene perché è come se tu ti mascherassi, invece se tu puoi avere tutta una serie di desideri che vanno al di là, che possono essere motivati da tutto ciò che poi è diventato altro perché non è più l'elemento violento che l'ha motivato (.)

I: *Mi sembra che associ spesso la tua omosessualità ad una forma di liberazione...*

S: Sì, io devo dire che anche nel mio rapporto con gli uomini (...) Vabbè che sono stata sempre con uomini molto particolari, in fondo (..) A me sai cos'è che mi disturba di più? È la mancanza di libertà, cioè, nel senso che si può fare tutto sulla faccia della Terra, l'importante è che non ci sia un'oppressore che me lo fa fare (.) Io penso che si può fare tutto laddove c'è una grande libertà (.) / Gli uomini, c'è tutta una cultura, non voglio dire tutti, dove tu devi essere performante in un certo modo, dove c'è tutta una fantasia di dominazione, specialmente legata alla frustrazione, e non al gioco, questo è il punto, tutto va bene, ma se io sto chiedendo certe cose a te, parto dalla violenza, perciò ti devi mettere sotto, ti voglio uccidere perché sono frustrato, questo non va bene (.) Ma nel momento in cui c'è semplicemente una libertà d'espressione, facciamo un esempio, ti piace se uno ti lega, ma qual è il problema? A me che sia un uomo, una donna, non è un problema, certo, fa parte anche quello di un immaginario, ma si sa, l'immaginario è l'immaginario, se no faremmo solo figli come i conigli e basta, non ci sarebbe il piacere sessuale e tante cose (.) / Noi ci dobbiamo liberare non tanto da tutto quello che, come dire, è la fantasia che può anche essere dovuta a millenni di dominazione,



ma da tutto ciò che la motiva, che è praticamente una dinamica o di sottomissione o di oppressione, questo è il problema vero, secondo me, e questo nasce anche, per dire, fra le donne, fra gli etero, fra gli omosessuali, questa cosa non è espressione di libertà ma un'espressione di dominio (.) / Allora il discorso può essere un po' più lungo, però io lo sto, come dire, in realtà ci ho pensato sai perché, in realtà ognuno guarda le proprie esperienze e le deve anche guardare bene, io sono arrivata anche ad un punto (..) Le cose le sto dicendo anche perché queste sono cose di cui in questo momento si sta parlando molto, e tutto quello che afferisce al sex positive, no? Cioè non è una cosa così brutta in sé ma è brutta perché il motivo è brutto, sennò facciamo una caccia alle streghe esagerata e poi si creano gli stereotipi (..) / Anche con le mie amiche che sono etero, a volte mi viene da ridere, dicono "Non capisco, tu stai con le donne, una cosa troppo sdolcinata", "Ma che ne sai tu? Chi te l'ha detto? E anche così, come anche tra gli eterosessuali, anche gli uomini" (.) / Per carità, i gay sono troppo promiscui, "Ma non è che tutti si fanno appendere ai lampadari" (.) Ci sta quello e ci sta altro, però se ti dà fastidio 'sta roba, fallo tranquillo, l'importante è che dobbiamo sdoganare la cultura del, come dire? Della felicità e non dell'oppressione, dove tutto puoi fare in maniera tranquilla, non per l'oppressione, perché forse pensi "Sono tarato perché mi piace che quello mi frusta", ma fatti frustare in santa pace

I: *Devi avere una mentalità molto ecumenica che oggi non c'è, una vera liberazione... Quando si parla di liberazione sessuale, alla fine è stata una cosa molto a metà perché è stato solo "Vabbè, si può fare sesso", ma non c'è stata una vera libertà interiore...*

S: Certo, per quanto riguarda me, quella breve esperienza di analisi che ho fatto, questi erano discorsi che non facevo, erano tabù, perché ad un certo punto mi rendevo conto che anche la psicanalisi, purtroppo, c'è comunque questa (...) / Cioè come se molta roba fosse nella sostanza una devianza e quindi erano traumi, ma comunque ben vengano i traumi (.) Anche questa storia della sessualizzazione dei traumi è un problema dal punto di vista culturale enorme che risale Freud sicuramente, ma che tutti noi abbiamo poi interiorizzato, cioè, che tutto quello che in qualche maniera afferisce alla sessualità, appena qualcosa lo percepisci come deviato immediatamente pensi a qualche trauma che hai avuto e se vai a portarlo sul lettino dell'analista è al cento per cento che lo (..) Cioè, in moltissimi casi, te lo tratta come trauma, il che non è detto che non ci sia, eh, ci sono elementi traumatici, ma io penso che si debba fare anche una certa, come dire? Un altro balzo ancora, e questo te lo dico che di questo

non mi sarei accorta se io avessi limitato la mia esperienza alla mia parte di vita eterosessuale, perché l'avrei incardinata in un certo tipo di cose, il maschio ha certe fantasie perché sono di dominio, la femmina ha le fantasie di sottomissione perché così e tutte le cose blablablà (.) / Tutte le cose che mi portano a quando ero giovane, aver vissuto la seconda parte della mia vita, guarda che la mia vita è esattamente divisa a metà perché io, fino a ventinove anni, sono stata con gli uomini, e questa seconda parte mi ha fatto capire molte cose (.) Questo non è sano, questo non è sano, ma io penso che invece la questione è di reale libertà (.) / Ho fatto un po' di digressione ma ci tenevo a farlo

## **Anita, donna lesbica, libera professionista, 56 anni**

### **Prima Intervista**

I: *È un'intervista libera, le domando solo per iniziare: Qual è la sua storia lavorativa?*

A: Eh, la mia storia lavorativa (.) È complessa, diciamo, perché dopo, dopo che mi sono laureata, ho provato a (.) / Non sapevo ancora bene cosa volessi in realtà. E quindi ho provato a fare (.) ho fatto un concorso ad agosto, era agosto 1996, ho fatto un concorso per un'azienda privata sostanzialmente (.)

I: *Lei è chimico, chimica, giusto?*

A: Sì, sì, sono chimico. Eh no, non si può dire, si può dire solo al maschile, purtroppo però, perché è la materia (.) / Eh, vabbè quello (.) Qua siamo sempre (..) È un problema, perché poi dopo c'è un riconoscimento forte anche nella (.) Nel genere, di genere, che io ci tengo molto invece al genere, al riconoscimento di genere (.)

I: *[Sorridente] Mi stava raccontando...*

A: Niente ho fatto questo concorso (.) Il 2 agosto mi ricordo, non l'ho mai dimenticato. Un'azienda privata, tra l'altro un'azienda informatica, cercavano persone laureate in materie scientifiche e facemmo questo test / Pensai “questi sono dei pazzi scatenati” perché praticamente dovevamo fare un test, non ricordo bene, però mi ricordo, avevo l'impressione / La parte proprio emotiva, che fu proprio negativa da parte mia (.) Dovevamo fare tipo una quantità di quiz indescrivibili, ho detto “ma che serve ‘sta cosa? Ma che ma cosa significa?” (.) / Capii comunque che questo tipo di approccio non mi piaceva. Non mi piaceva e non mi piaceva neanche come ci avevano trattato, ma tutti, eh? Non è (.) Quindi non era una cosa rivolta a me (..) Non mi piaceva proprio l'approccio che aveva avuto un'azienda privata nei confronti di persone che andavano a fare il test (..) Voglio dire, comunque eravamo giovani (.) All'epoca mi dissi “Questo noo, ma io non voglio sapere proprio di queste cose”. (.) / Poi è capitato, neanche a farlo apposta, qualche giorno dopo, neanche più di tanto, doveva essere un venti giorni dopo, ‘na cosa del genere (..) Ero andata a fare la spesa, eh! E incontrai questo mio collega, che è sempre dello stesso quartiere (.) Io vengo da F., Lo stesso quartiere (.) Lo incontrai lì e abitava pure lui a F. “Ah Ciao G. Ciao come Stai? Bene e tu?” (.) Ci mettiamo a parlare e fa lui: “Io vorrei tanto fare la professione libera, non mi non voglio fare il pubblico, cioè sto pensando” (...) / Consideri che vengo da (..) Vengo da una famiglia in cui mio padre

faceva il professionista libero ma non con successo e questa cosa mi ha anche un po' condizionato (.) Cioè mi ha condizionato ma in maniera (..) Non so se è negativa o positiva, questo lo dirà (.) Lo dirà quello che riuscirò a fare (.) / “Ah, perché non facciamo uno studio associato così qua?”, diciamo lo studio associato. (.) / Io però all'epoca, era fine agosto, inizi settembre, non avevo fatto neanche l'esame di Stato, ero solo laureata, quindi non potevo esercitare ancora. Ho detto, “Vabbè, fatti l'esame di Stato intanto (.) Ma tanto figurati, non lo passo” (.) “È ovvio che lo passi” (.) / Sì, sì, e intanto incominciamo a mettere su lo studio associato. Comprammo, andammo da una, non avevamo un soldo, ma veramente (..) Non un soldo, né io né lui, ma uno peggio dell'altro. Però andammo da un rivenditore di prodotti di materiale scientifico e comprammo la strumentazione per (..) / Alcune cose, alcune ce le ho ancora, la bilancia [la indica] (.) Comprammo un po' di materiale (.) / All'epoca erano 20 milioni. 20 milioni, chi ce li aveva 20 milioni? (.) No, niente proprio. Ho detto “Vabbè, ma prima di impegnarsi non lo fai prima l'esame di Stato, Eh?” E a novembre feci l'esame di Stato, infatti e quindi (..) Dissi “Però non mi voglio iscrivere all'ordine se no poi pagare anche un anno per dieci giorni (.) Adesso non mi iscrivo subito allora” (..) / E quindi partimmo il 1° gennaio 1997. Partimmo così e lui così, comprammo ‘sta roba, ci ripagammo praticamente in pochi mesi i 20 milioni, facemmo subito, fummo bravissimi. Fummo (.) / Era una bella squadra, però poi dopo successe qualcosa. Allora all'epoca posso dire, ecco uno studio associato, quindi ho vissuto questa esperienza di tre anni, quindi fino al 2000 no, siamo stati insieme, poi ci siamo separati ma, ma veramente ci sentiamo ancora, quindi siamo, siamo comunque amici, sebbene non ci frequentiamo perché adesso siamo, siamo lontani. Tre anni. Abbiamo fatto tanti lavori insieme, ecco, lì la differenza di genere (..) / Io la metto più con la differenza di genere che sull'omosessualità, perché prima viene quella purtroppo (.) L'ho vista e l'ho visto oggi (.) / Oggi ho fatto una riunione col mio collaboratore, che è un mio dipendente e loro si rivolgevano a lui e non a me. Perché lui è maschio, e non va bene. Quello, quello sì, non tanto (.) La parte che siamo donne, io ci tengo più a quello, però poi dopo (..) Arriveranno, no, queste persone di oggi, perché poi dopo mi capita questa cosa? No? Io ho un collaboratore, un dipendente in questo momento e mi capita che delle volte loro si rivolgono a lui, ma tu non devi parlare con lui, ma a me. Che è proprio un'altra cosa, vabbè, comunque, ritorno a (...)

*I: Dopo tre anni, quindi, è finita, perché?*

A: Durante (.) A un certo punto lui si è specializzato in questo settore della chimica e faceva solo quello e io dicevo “Guarda che c’è qualcosa che non va, non possiamo avere un unico cliente o due clienti? Perché rischiamo di fare un macello. Poi a me fare solo quello mi scoccia detto sinceramente” (.) Quindi poi alla fine “Vabbè tu fai quello e io faccio questo” e io ho pensato “E vabbè e che stiamo a fare insieme?” (.) / Cioè, se fai uno studio associato è quello, ma lui, vabbè nei miei confronti, persona (..) / Io stavo all’epoca con un’altra persona, quindi non con B. (.) / Tranquillo, molto, anzi lui si è sposato e i suoi testimoni, entrambi omosessuali. Quindi per far capire (.) Il suo più caro amico, era omosessuale, quindi? Una persona aperta, non abbiamo mai avuto problemi, assolutamente (.) / Ecco però la differenza di genere, sì, io la metto più su quella, perché la differenza di genere, quando ad esempio è capitato in un lavoro, mi ricordo di un lavoro, un tipo ha detto “No, no, no, lo deve fare lei, dottore (.) No, perché la dottoressa no, che devo fare con lei?” Ma veramente stiamo scherzando? Va beh No, questo e questo sì, però posso dire (..) / Devo dire la verità rispetto all’omosessualità almeno non ho avuto nessun problema, più che altro, almeno (.) Almeno io la penso così. Penso più (..) Non sarò discriminata più per dopo, per essere una donna che per la mia omosessualità (.) / Poi dal punto di vista lavorativo, nel 2000 poi ci siamo separati perché non solo lui voleva fare solo quello, poi ha detto, “Vabbè, mi devo sposare, me ne vado da Napoli” “Vabbè (.) Prepariamoci” (.) Eh! tranquilli, tranquillissimi (.) / Effettivamente poi lui si è reso conto, perché lui continuava ad avere un unico cliente, uno o due clienti, questo qui ha chiuso e lui si è trovato con pacche nell’acqua (.) / Non gli ho detto, guarda, te l’avevo detto però (.) Però lui si è trovato in difficoltà, seria, ha capito, e si è messo studio suo quindi (.) / Ma dopo un po’ di tempo, cioè un paio di anni, si è dovuto riavviare con tanti, tanti problemi. Però c’è riuscito, anzi adesso ha un bello, un bello studio, ha messo su anche il laboratorio. Comunque lui è in gamba, quindi (..)

I: *E lei, poi che strada ha preso invece?*

A: Io? (..) Mi sono fatta il mio studio personale direttamente a quel punto sola. E ho incominciato anche, sai, ad aprire la mente, a fare anche cose diverse da quello, dal lavoro classico del (.) Della consulenza di chimico che c’era, però, ho cominciato a spaziare, tutto quello che potevo fare, Eh! Non è che facevo cose diverse, cose fuori dal mio ambito, però ho cominciato a fare delle cose che mi sono portata finora (.) Perché ho cominciato a fare la consulenza di sistemi di gestione ambiente, qualità, sicurezza sul lavoro (.) Però all’epoca

facevano solo ambiente, era il mio, era quello la mia specializzazione, facevo solo consulenze ambientali facendo pratiche, facevo prima le pratiche, poi ho fatto la parte proprio di consulenza da parte di sistemi di gestione ambiente solo all'inizio (.) Poi ho cominciato a fare (..) / Vabbè, vedevo il mercato anche che era complesso, volevo fare tante altre cose, ho capito che dovevo, almeno all'epoca ho capito che dovevo fare determinate cose tipo per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, facevo solo rischio chimico molto specializzato, allora ho fatto dei bei lavori solo su quello però (.) / Vabbè, ho fatto un po' di cose fino a che (.) Poi ho incontrato (..) Vabbè, ho incontrato una persona che praticamente mi ha (..) Mi ha truffato [questa frase porta molti silenzi e viene completata molto lentamente] (...) / Abbiamo messo su un'azienda, in realtà. Questo dal 2003, e poi ho chiuso il 2008, meno male, ho avuto la forza di chiudere e mettere in liquidazione. Ho fatto un'azienda. Ci occupavamo di impianti di depurazione, però, vabbè. 5 anni. Sì, 5 anni. Abbiamo fatto impianti (.) Però io ho avuto, meno male, la capacità di non perdere quei clienti importanti che mi hanno consentito, dopo la disfatta totale del 2008, di ricominciare. Quindi io ho ricominciato nel 2008. Ho ricominciato la professione, ho detto non voglio un socio neanche se me lo portate qua (..)

I: *Questa azienda che ha fatto nel 2003 era un'azienda di cui lei era diciamo titolare, con questa persona come socio, l'avete fondata voi due, ed avevate dei dipendenti...*

A: [interrompe] Sì, sì, parecchi pure, eccome (.)

I: *Come è stata questa esperienza di lavorare con dei dipendenti, di rapportarsi, diciamo, a questa moltitudine?*

A: Eh [ride] alcuni dipendenti (..) / Cioè alcuni, erano anche loro omosessuali, quindi non abbiamo avuto problemi (.) Invece c'era un dipendente che è andata a dire ad un altro dipendente [non si evince con chiarezza il genere delle persone di cui parla coinvolte nell'episodio] "Lo sai che A. è omosessuale" (..) È andata a dire 'sta cosa (..) Ha detto "No, no, no, no, non è possibile". Cioè lui, sconvolto, lui sconvolta e quell'altro "Lo sono anche io, lo sa? però non te lo posso dire" [racconta l'episodio ridendo] (.) / Ma si parlava, c'era, c'era questa (..) Eh sì, si parlava però. Ci è rimasto male però (...)

I: *Questa cosa, non la colpì particolarmente...*

A: No, quello che mi ha colpito molto è quando io ho preso questo mio socio, una persona molto più grande di me (.) Adesso (.) È del 43, penso che sia (..) Non lo so se è vivo, non mi interessa, dove sta, sta (..) / Gli dissi che se ne doveva andare, l'ho cacciato, proprio cacciato,

ho detto “Adesso te ne devi andare”. Dopo che ho visto quello che hai fatto, io gli ho spiattellato tutto quello che aveva combinato. “Adesso devi prendere e te ne devi andare”. E lui fece le battute del cavolo sulla mia omosessualità (..) Ho detto “Te ne vai lo stesso” (.) / Però, al di là di quello, ci sta, hai capito? Poi anche quello ti ho detto sì, boom. Fuori, fuori, fuori, fuori. A me non interessa (..) / Comunque, ho avuto una forza di chiudere l’azienda. Di chiuderla mettendola in liquidazione in grazia di Dio, pagando tutti i debiti e chiudendo tutto. Capitolo chiuso. Si ricomincia daccapo, da sola, non volevo sapere più nulla (.) / Intanto poi, in questi anni si cambia anche compagna (..)

I: *Vita lavorativa e vita...*

A: [interrompe] La vita va avanti (.) Voglio dire anche sì, perché poi dopo è importante chi c’è vicino a te, perché fino (.) Fino al ‘97 pieno, quasi ‘98, avevo una compagna che è ancora un’amica meravigliosa. Poi, dal 2003 fino al 2012, un’altra compagna, e quindi si è vissuta, si è vissuta l’azienda, si è vissuta anche lei queste (.) Delle esperienze (.) E poi dal 2013 c’è B. (.) / Al di là di essere la mia compagna, adesso siamo anche unite, quindi c’è un progetto insieme ed è quello di stare e fare delle cose insieme (.)

I: *È interessante perché è come se...*

A: [Interrompe] No, il filo della mia vita io lo sento in un continuo, anche con le persone. Anche dal punto di vista lavorativo, anche quello che voglio adesso, perché comunque dal 2008 io ho ricominciato (.) Ho ricominciato da sola e piano piano sono cresciuta sempre di più, fino ad arrivare al 2017, in cui avevo talmente tanto lavoro che non sapevo più come cavolo fare perché non avevo più tempo per sbrigarlo proprio (.) / E lei dice [Non è chiaro chi] “C’è un mio collaboratore”, lo dico [indica una delle sedie vuote che ci circonda nell’ufficio] perché lui siede qua. Dico, Ma sì e quindi ho preso M. che ovviamente quando mi ha visto ha capito subito. Eh, ho preso G., M. è un altro mio collega con cui stavo parlando prima (.) Ho preso G. che dal 2017 (..) Adesso siamo al 2024 (.) È cresciuto pure lui, parecchio per lo studio e adesso stiamo lanciando nuove avventure (..)

I: *È interessante, prima mi diceva quella cosa, no? Che negli anni di quella sua esperienza, diciamo negativa, del lavoro poi terminato negativamente presso l’azienda che aveva fondato, lei aveva accanto questa persona che si è vissuta anche lei in qualche modo questa esperienza, questo momento di disfacimento, di questo progetto che lei aveva. E mi interessava perché prima si parlava del modo in cui il suo orientamento, o il suo genere,*

*possano aver influenzato la sua vita lavorativa. E in questo caso invece, sembra più il contrario, ovvero che la sua vita lavorativa abbia in qualche modo “influenzato” la sua vita privata. È un po’ questo quello che intendeva?*

A: Non penso, però la vedo molto biunivoca come cosa (.) Cioè la sento molto fluida, sì, molto fluida, cioè compenetrata come cosa, come sto io in quel momento (..) / Cioè io nel 2012, quando mi si sono lasciata con F, e sono 9 anni insieme, non è poco, io ho detto “Vado avanti”, ma tutti quanti erano preoccupati, chissà. Io invece ero molto (..) Ho detto, “Vado avanti” (.) Stavo (.) Ero molto tranquilla e non cercavo più di tanto, sebbene qualcuno diceva “Ma perché non ti trovi qualcuno?”. “Ma io voglio stare tranquilla”. Tutti quanti dicevano “Perché non ti trovi qualcuno?” “No, no, no, no”. No, perché, c’era anche la cosa che tutti quanti pensavano (..) / Siccome mi aveva lasciato lei, allora tutti quanti (.) / La sofferenza (.) Pensano che uno (..) Invece, ha fatto l’atto più rivoluzionario del mondo, l’ha fatto proprio lei, forse lo devo fare anch’io, l’avrei (.) Sarebbe stato comunque interessante (.)

I: *Poi sono state... È stato un nuovo inizio, perché il 2008 fine dell’azienda e 2009 fine di questa relazione?*

A: No 2012, 2012. Ci siamo fatte altri quattro anni! (..) No, no, quattro anni, 9 anni, siamo dal 2003 al 2012, che sono passati tanti anni, però sentivo questa (.) / Già c’era insofferenza tra noi (.) Quindi, non, non (..) / Adesso anche i rapporti con lei non sono (.) 9 anni insieme (.) / Facciamo “Auguri, auguri” (.)

I: *Quindi lei non crede che questa esperienza lavorativa negativa che lei ha vissuto sia entrata in questa relazione?*

A: Sì, può darsi (.) Può darsi che la parte negativa (..) / Io poi dico che B. invece mi ha portato tanta fortuna in questo senso, perché ho cominciato ad avere sempre più lavoro, a stare sempre meglio, sono riuscita (..) / Sai, comunque dovevo pagarmi tutti i debiti della dell’azienda, li ho pagati fino all’ultimo centesimo, quindi perché per me era importante questo (.) E ricominciare da capo (.) / Con lei siamo riusciti a fare (..) Cioè cose che prima non avevo (.) La forza di, di fare, quindi questo ce lo siamo date credo no, sicuramente è così, in maniera vicendevole (.)

I: *Cosa l’ha spinto, secondo lei, a fare la chimica, il chimico?*

A: Allora non, non saprei bene perché (.) Vabbè, quando ero una bimba volevo fare il veterinario e (..) [rivolgendosi al gatto T.] Ciccio, mi dispiace per te, te l’avrei fatte io le



punturine (..) / Al 99%, s'è beccato il COVID, poverino, uno dei pochi, meno male è uscito alla grande. Uhm, si è stato proprio male, male (.)

I: *Mi dispiace. So che a volte gli animali possono essere colpiti...*

A: Eh, ma proprio (..) / Non riusciva nemmeno ad andare in bagno, poverino. Si è ripreso con antibiotico a volontà (.) L'antibiotico meno male che l'ha ripreso (.) / Vabbè comunque è passata, quindi è bellissimo. Comunque io volevo fare la veterinaria e vabbè (.)

I: *Allora sì, voleva fare la veterinaria...*

A: Mi interessava un po' la parte, come ci vuole la parte del comportamento degli animali, quindi mi ha sempre appassionato molto la parte di etologia che è stata sempre (.) / Infatti, ho letto tanto da quando, quando ero ragazza di etologia, ero, siamo sempre stata un po' così (..) / Sono ora che mi sono un po' più focalizzata solo su alcune cose, purtroppo devo dire perché sennò io schizzerei da tutte le parti però (..) Etologia, mi sono, mi sono letta pare (.) Ho letto parecchio. Leggevo già parecchio (.) Quindi quello mi sarebbe piaciuto fare, un po' di etologia, ma poi alla fine niente (..) / Volevo fare fisica in realtà, poi subito dopo la cosa, fare fisica nucleare. "Ma che fai? Ma che non fai?" Vabbè, comunque no (.) Poi (..) "Voglio fare chimica" e in effetti sono un chimico con un indirizzo fisico (.) Alla fine non è che mi sono distolta molto, ho unito le cose. È chimica pura, però l'indirizzo è fisico, non sono un chimico biologico, quindi vado (..) / Non è roba per me alla fine. E quindi io mi sono fatta anche la parte del nucleare, me la sono fatta. E questo è!

I: *Veterinaria è diventata la passione per gli animali...*

A: La passione per gli animali sì. Per la natura. Più che altro perché poi ci sono queste cose un po' (.) Un po' stupide (.) No, non posso fare il veterinario perché ho paura degli aghi, ho paura degli aghi. Svengo proprio, non mi mantengo, almeno svenivo, e quindi no, no, non lo posso fare (...) No, non lo posso fare. Un ostacolo, insomma, insormontabile e via no, non si può fare. Questo è, vabbè (..) / La passione per la chimica (.) / È ovvio, per la scuola, professore di chimica, avevamo un buon professore di chimica al mio liceo sì, sì (.) Il mio adone! Che però poi ho scoperto, cosa allucinante proprio, che in realtà era un molestatore! È stato un po' di anni fa, in una rimpatriata con i compagni di classe, compagni e compagne. E ho scoperto che aveva provato, non c'è mai riuscito, ad adescare alcune ragazze della mia classe. Non mi ero mai accorta di niente, zero (..) / "Non è vero!" ho detto "Non ci credo, non ci credo" "Lo possiamo giurare". Io non ci credevo, quando me l'hanno detto. Io non ci

credevo, quando me l'hanno detto. Io non ci credo (..) Non è possibile, non è possibile, io lo adoravo (..) Vabbè e vabbè (...)

I: *Ci sono delle grandi icone femminile nella chimica? [Ripetuta due volte]*

A: E vabbè, ma Marie Curie comunque lo è, sebbene della radio chimica, però stiamo là, non è che (.) Sì, sì, sì (.)

I: *Lei ritiene che la chimica sia un ambito più per uomini, cioè è un mestiere connotato da una maggioranza maschile, secondo lei?*

A: Allora ci sono anche tante donne, però, la maggior parte sono chimici biologici, quindi vanno più in laboratorio, no? La donna sta più (.) / Sebbene una mia carissima amica con cui ci siamo laureate, subito dopo ha ripreso a lavorare alla tesi, lei alla sua io alla mia e adesso è ordinario di chimica, dove io mi sono mi sono laureata

I: *Ha scalato il potere accademico...*

A: Di che stiamo parlando (..) / Ascolti, il mio professore, che è diventato poi il Rettore della N. P., è stato buttato fuori (.) V. B., e la storia è che l'hanno buttato fuori praticamente un po' di anni fa, perché? (.) / Lui voleva dare voce sia alle donne sia gli omosessuali (.) Era la sua battaglia, lui non è omosessuale, assolutamente (..) / Ne ha combinate! Però, dice, io conosco tante donne in gamba e tanti omosessuali in gamba, ma perché questi non possono scalare il potere? Lui è stato buttato fuori (..)

I: *È come se ci fosse un po' un'equazione tra donne e omosessuali...*

A: Sì Brava! Sì, è proprio così (.) Sì, sì, esatto, sì, perché sono gli uomini (.) Gli uomini e gli omosessuali (..) / Attenzione, secondo me eh! (.) È proprio una teoria soggettiva (.)

I: *E qual è? Certo, sono tutte teorie soggettive in generale, ma mi interessa la sua*

A: Gli uomini, come diceva anche Michela Murgia, in realtà vivono per un perché, gli uomini eterosessuali. Gli omosessuali se, ecco, gli omosessuali se si travestono bene, a meno che non diventa la loro omosessualità, non diventa la loro forza per emergere, però se la mascherano bene, allora stanno anche loro in quella, in quella, in quella schiera. Altrimenti sono visti come le donne (..) / Cioè su di sotto, allora vivi per qualcun altro, non vivi per te stesso, ma vivi per qualcuno perché la donna vive per qualcun altro e l'uomo vive per sé. Sono due discorsi e questa è la (.) questa è la cosa (.) / Quindi, l'uomo omosessuale se scende un gradino più sotto diventa come la donna, la donna vive per qualcun altro, non per se stessa.

I: *Quindi se uomini omosessuali e donne sono, diciamo, il primo gradino di questa segregazione secondo lei, di questa discriminazione, le donne omosessuali sarebbero doppiamente discriminate...*

A: Sì, sì. Per me è così, perché sono sia donne sia (..)

I: *Questo è interessante...*

A: Quello sì. Tante, tante piccole. Tanti piccoli gradini, questo è il mio modo di vedere (.) Eh, penso questa cosa (..) / Io poi mi trovo sempre un contesto, quando lavoro, sempre un contesto, quasi sempre, al 99%, in cui sono l'unica donna e questo mi fa girare le scatole (.) / Mo sto partecipando a un progetto molto molto bello sulla sicurezza sul lavoro e sono l'unica donna, sono l'unica donna in campo (.) / Attenzione, perché poi la project manager è donna, c'è lei e io che sono in campo. Poi tutti uomini, tutti uomini, però anche il mio collaboratore che ovviamente ho messo in mezzo (.)

I: *È la difficoltà maggiore, secondo lei, che vive legata a questo contesto? Di essere l'unica donna sul campo tra tutti questi uomini?*

A: No, io poi sono abituata, forse quasi me lo (.) Me lo vado cercando (.) / No perché questa cosa nel lavoro la vivo forte questa (.) Poi nel lavoro, comunque faccio (.) Faccio anche lavoro per enti di certificazione, quindi vado in giro per le aziende in genere (.) / Le aziende di un certo tipo sono uomini, ci sono uomini all'interno, quindi è difficile interfacciarsi con delle donne (.) Come fra virgolette, colleghi, diciamo persone che fanno lo stesso tipo di lavoro o comunque uno si incrocia da collaborazione e via scorrendo (.) Ce n'è una solamente, solo F, realmente, ma pure lei è una persona sui generis, eterosessuale, quindi, ha un figlio, vabbè, non c'entra questo (..) / Ci sono tante persone omosessuali con i figli [ride] comunque, c'ha (.) Ora c'ha dal marito, al compagno cioè una persona molto, molto, molto forte, ma, ma (.) Von lei abbiamo fatto parecchi lavori insieme, sì (.) Però, in genere sono uomini (.) / Poi c'ho la passione del subbuteo e trovo solo uomini. Anche per (.) Quando (.) Devo (.) Alcune passioni di gioco. Solo uomini. È dura. Però, questo è. (.) / Mi è capitato ieri, sono stata in un'azienda, eravamo in due, un maschietto ed io, come team, del team, quindi, sempre collega uomo, però, ad esempio, la RSPP, quindi la responsabile servizio di protezione prevenzione era donna, cosa stranissima, specialmente in quella tipologia di azienda, quindi quella ad esempio, una donna, in quel ruolo là (.) In quel tipo di azienda è molto, molto strana. Però (..)

I: *Che cosa ha di speciale questa donna per stare lì?*

A: La sopportazione (.) No, un'eroina quasi secondo me. Perché io così la vedo quella donna lì (.) Una specie di eroina vera e propria

I: *Quando dice “questo tipo di azienda qua” che intende?*

A: Eh (..) Questo tipo di azienda qua perché è un'azienda in cui fanno, trattano, gestiscono rifiuti, gestiscono rifiuti e in genere ci sono (.) Ci sono gli uomini, solo uomini (.) / Ci sono alcune tipologie di aziende in cui il sesso maschile è predominante proprio, altre invece, più aziende di servizi di formazione ci stanno più donne, molte di più

I: *Mi sembra di intendere che, quando si tratta di concetti, ci sono più donne e, se si tratta di cose che riguardano, in un accezione ampia, la materia...*

A: [interrompe] La materia brava sì (..)

I: *Anche se poi mi sembra di capire che non stiamo parlando di lavori “fisici. Quindi, non credo ci sia quel discorso della...*

A: [interrompe] È una bellissima riflessione questa (..) Io mo' sto facendo questo esame per diventare auditor per la parità di genere, che adesso si porta tantissimo e un po' di clienti me l'hanno chiesta (.)

I: *Che cos'è l'auditor per la parità di genere?*

A: Sono certificazioni aziendali (.) Praticamente, l'azienda mette, prende un certificato per perseguire delle procedure specifiche affinché la parità di genere sia rispettata (.) Quindi diciamo, ci sono, diciamo delle procedure che si devono rispettare e non solo le procedure, ma anche degli obiettivi che per la parità di genere devono essere rispettati (.) / Quindi perdi il certificato se non arrivi a quegli obiettivi (.) Meno male, perché poi (..) Quindi, ci sono praticamente dei parametri che devi raggiungere, ovviamente ti danno del tempo (.) / Questo lo hanno fatto perché si sono resi conto che la parità di genere, se non facevano una cosa del genere, ma manco per il 2050 (..) Almeno dal punto di vista lavorativo, per avere nelle aziende un po' più di equilibrio e quindi hanno fatto queste (.) / Ci hanno, stanno molto incentivando e tutti quanti si stanno buttando perché sono incentivanti, hanno un po' di soldini (.) E quindi tutti quanti “Ah sì, sì, lo facciamo” (.) / Poi non si rendono conto che quando vai là e dici “Guarda, devi assumere tante donne. Guarda che devi mettere, non solo devi assumere, ma le devi mettere anche a capo a fare questa (..) Ah no, più della segretaria no” (.)

I: *In queste certificazioni per la parità di genere non è compreso, diciamo, un dispositivo di monitoraggio relativo all'inclusione anche di persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+?*

A: Sì, c'è, il DPR 125, che è una questa procedura per la parità di genere, che più che altro è la parità genere uomo-donna. Vabbè, poi ce ne stanno altri, l'inclusivity c'è anche e (.) Quindi anche per la parte omosessuale, ma di questo se ne parla subito dopo, adesso c'è, ma non la stanno chiedendo perché non ci sono tantissimi incentivi, ma fra poco, almeno per la parte dell'edilizia, secondo me (.) Ci sarà perché le stazioni appaltanti non devono più richiedere la parità di genere, ma devono chiedere quest'altra certificazione che è anche inclusiva di tutte le diversità (.)

I: *Mi sembra di capire che sia questa una questione molto legata a trend e soldi...*

A: Assolutamente sì, però (.) E, beh, è così (.) È così, però questo cambia anche il modo di pensare, almeno sposta un po' come (..) Sposta l'attenzione, sposta gli equilibri

I: *Cioè, non importa il perché, purché si faccia, questo è il senso?*

A: Sì, purtroppo è vero, l'ho capito

I: *Cioè, non importa il meccanismo che lo spinge, ma è comunque qualcosa che è bello muovere in questo senso...*

A: Sì, sì, assolutamente (.) Questo è un po' il discorso che il fatto sulla sicurezza sul lavoro, sulla parte formativa della sicurezza sul lavoro che si deve fare, si è fatta, è obbligatoria. I lavoratori devono ricevere sicurezza, è obbligatorio, ma niente in realtà (.) Perché? Perché è diventato un mercato, un mercato (..)

I: *Una formalità, una prassi...*

A: Prassi tale per cui io vengo da te, formatore, ho bisogno di formare 10 persone per dire, sto facendo un esempio, 10 persone. Mi fa il prezzo, va bene, vai a fare la formazione, non la fanno, perché non la fanno e questa è la maggior parte delle cose (..) / Poi dici, stanno degli incidenti, ma grazie, scusatemi, non la fate! E sì, si vendono il certificato, ti vendono questo attestato (.) / Ora ecco andare a fare un discorso, non ci azzecca niente l'attestato, no, l'attestato, non mi interessa andare a fare un'operazione persuasiva, no realmente che renda consapevoli poi, al di là dei metodi, Eh? (..) Che renda consapevoli i lavoratori dei pericoli, dei rischi, del di come si devono, come devono stare in azienda (.) / Questa è un passo, non è un passo, è un salto per arrivare a quello è tanta roba però (.) / Le grandi aziende stanno

andando in questa direzione, quindi quando c'è chi trascina, cioè è un effetto di trascinamento, quindi (.). Questo piano piano la grande azienda si accorgerà poi che è importante e si trascinerà.

I: *Quindi diciamo, spostandolo di nuovo su quel discorso che facevamo rispetto a questa, se vogliamo definirla così, formazione alla diversità è come se lei stesse dicendo che inizialmente, magari, ci sono solo delle prassi vuote, che però poi a furia, di farlo qualcosa comunque nel senso...*

A: [interrompe] Sì, esattamente, abbiamo capito bene (.). / E poi ci deve stare, però non è sufficiente questo. È una condizione necessaria ma non sufficiente. Poi ci deve stare qualcuno di trainante che poi dice “Veramente capiamole ste cose” (..) Cioè deve cambiare la dirigenza a un certo punto. Ma ci vogliono (.). Ci vogliono anni per fare questo, io vedo già le nuove generazioni diciottenni diciannovenni di oggi? (..) / No, dico quello perché ho una nipote solo per quello e quindi li conosco un po' perché sa troppo le scatole che fai, che non fa, ah sono bellissimi, questi ragazzi sono meravigliosi (.). / Mia sorella si lamenta per dire? Ah, questi qua non si capisce, io non capisco, non li capisco, non capisco niente, ho detto ah belli, liberi, fluidi belli mamma mia, sei rompiscatole. Come vogliono essere, si prendono la loro vita (.). / Sono andata al compleanno di mia nipote, erano questi ragazzi come volevano essere loro. Ma pensate, ma secondo te quello è maschio o femmina? Ma che te ne importa a te? Ma che te ne frega? Che te ne frega? Quella è lei, e lui non lo sa come si chiama (.).

I: *Quindi il punto non è non è rivendicare il diritto delle donne in quanto donne?*

A: A me è capitato una volta che ho dovuto negare la mia omosessualità, perché lui ha detto “Ah, tu fai questo, non perché sei tu, ma perché sei omosessuale, fai questo” “No, io sono donna” (.). Io mi incavolo, perché mi stavano negando il mio essere donna e non volevo questo. “Perché io non faccio questo, perché sono omosessuale (.). No, non sono omosessuale” (..) / Ho dovuto negare per affermare il fatto di essere donna, perché quello che mi vanno a togliere, cosa che non voglio assolutamente (.). / Era un contesto sempre lavorativo (.). Eh, quindi non me ne frega un tubo del dire sì o no, non è quello il punto però ho detto “Tu sei riuscita a fare quello perché sei omosessuale” (.). Io sono una donna (.).

I: *E di cosa si parlava?*

A: Eh non mi ricordo adesso cos'era il discorso (..) Era una cosa abbastanza importante, ero salita sopra un tetto, vabbè, io faccio queste cose (.).

I: *Quindi avevano messo in relazione la sua omosessualità con una mascolinità...*

A: Esattamente, capisci? Cosa che io non volevo. Quello non mi sta bene (.) Quindi a quel punto io te la (.) Te la vado a negare perché non mi interessa (.) / Voglio affermare il fatto di essere donna, non di essere femminile, quello non mi interessa perché non lo sono, non penso di trasmettere quello, ma il fatto di essere donna (.) Sì, perché sono due concetti diversi

I: *È incredibile da quante parti si debba “tirare”, no?*

A: Eh, brava!

I: *Prima abbiamo detto viva la fluidità, viva questi giovani che non vogliono dire cosa sono, e poi però ci si ritrova a tirare tutto dalla parte delle donne, ci si ritrova a creare, in qualche modo, un contraddittorio...*

A: [interrompe] Ma loro sono (..) Loro sono, sono tanto, sono molto più avanti di noi (.) Lo vedo da discorsi che fanno (.) Sebbene poi hanno altri tipi di problemi, secondo me perché io rimango un po' troppo sulla superficie, ok, questo è sicuro (.) / Forse sono troppo bombardati, anche probabilmente hanno troppi stimoli e questo non fa bene, come se fossero quasi storditi dai, dai numerosi stimoli che hanno quindi non si riescono (.) Crea confusione allora, e io lo noto con mia nipote, con le sue amiche, coi suoi amici. Sono molto (..) / Vabbè, mo' sta all'ultimo anno liceo classico, quindi quest'anno sta proprio (.) La vedo (.) Già è andata in crisi, perché (.) / Lei è molto brava, veramente brava, brava, brava. Ha sfiorato la media del 10, 9,50 (.) / Sai, quelle cose che poi uno dice, mamma mia (.) / E al di là di questo, ha viaggiato già parecchio, già ha un C2 di inglese, 17 anni, se l'è preso l'anno scorso, quindi, parla in inglese che fa paura, ma davvero eh (..) / “Che vuoi fare?” “Non lo so, oddio, forse filosofia”. E io la guardo (.) “Perché vuoi fare una cosa del genere? No (...) Perché vuoi fare una cosa del genere? Filosofia? Cosa vuoi fare?” (.) / Cioè, loro vedo il che vuoi fare, ma non vedono dopo. Io ho l'impressione che loro non abbiano chiaro (.)

I: *Forse scelgono filosofia proprio per schiarirsi le idee...*

A: Eh! Sa che forse può darsi. È vero (.)

I: *Perché a volte studiare, andare verso una ricerca del senso può aprire un senso, no? Va bene, io direi che per oggi possiamo salutarci. Se lei chiaramente mi riconfermasse la sua disponibilità, mi farebbe piacere poterci incontrare un'altra volta.*

## **Seconda Intervista**

I: *Allora, mi ha accennato verso la fine della scorsa intervista di quell'episodio in cui lei ha sentito, per proteggere una parte di sé, di dover negare la sua omosessualità. Mi racconterebbe altri episodi in cui si è trovata in questa situazione?*

A: Mah (..) Ne n'è stato uno, questo in particolare, ma non (..) Non ricordo, anzi, in genere non lo faccio, non cerco di affermare il mio il mio genere negando il mio orientamento sessuale, ma più che altro perché (..) / Più che altro l'ho sentito, ho sentito che è capitato anche ad altre persone, questo sì, però a me è capitato questo una volta "No vabbè lo puoi fare perché" "No! Che (..) Non è vero". Non è, cioè come se (..) Almeno quello che ho percepito io, eh, come se mi avessero messo su uno scalino diverso da quello del (..) Della donna, "No tu puoi farlo perché sei omosessuale, quindi sei su uno scalino" (..) / [sgrida il gatto] Che poi lui è il più viziato di tutti [riferendosi al gatto] (..) / Cioè, come se mi avessero inserito uno scalino leggermente superiore alla donna però non (..) Non un uomo, ma né donna né uomo, cioè, mi metti in uno scalino che è quasi uomo, e quindi lo puoi fare eh, ma non sei donna, no, non mi puoi negare questo (..) / Cioè il punto è che c'è tanti modi di essere (..) Di essere donna, come tanti modi di essere uomo e quindi (..) Ma questo non viene percepito non viene cioè (..) / Noi viviamo in degli stereotipi in cui l'uomo (..) Sebbene i ragazzi si sono sciolti molto, sono molto più (..) / Vedo la generazione di mia nipote, veramente sono contenta perché li vedo al di là, per questo aspetto qua eh, poi su altre cose ne possiamo discutere (..) / Però sono molto più liberi da questo punto di vista, molto molto più liberi. Cioè ho visto, sono andata al suo compleanno di diciotto anni, per dire, no? E ovviamente c'erano gli adulti da una parte e loro ragazzi dall'altra parte (..) Ragazzi stiamo parlandi di ragazzi diciott'anni quindi l'ultimo anno di liceo e c'erano molte di loro in cui c'era difficoltà a capire se fossero uomo o donna (..) Benissimo! meglio così! Almeno tre o quattro, e questo (..) E questo è importante! Perché non ci dobbiamo per forza focalizzare, etichettare necessariamente in questo modo, eh, e loro se la vivono tranquillamente [rimprovera il gatto]

I: *Rispetto alla questione dei gradini/scalini, emersa anche l'altra volta, lei mi ha parlato in varie circostanze di come si è sentita discriminata in quanto donna, mi direbbe qualcosa ora del "in quanto persona omosessuale"?*

A: Non lo so, io questo non (..) Come persona omosessuale? È difficile da vedere, cioè almeno io personalmente non la sento, la sento come donna [provo ad integrare la domanda ma



continua il flusso della risposta] A me capita spesso che ancora oggi mi capita che mi scambiano per un uomo, che mi scambiano per un uomo e io me ne accorgo, me ne accorgo subito, è vero, il cambio di atteggiamento nel momento in cui si accorgono che sono donna, nel momento in cui sanno ancora che (..) No? Che pensano che sia un uomo hanno un atteggiamento, delle volte è funzionale, no? Nei casi di pericolo, ad esempio, no? [sorridente, penso faccia riferimento ad un evento capitato subito prima dell'intervista a cui ho brevemente accennato prima di iniziare appena entrata in casa] (..) / Pensano che sia uomo e non mi attaccheranno mai. Altre volte noto che, nel momento in cui si accorgono che sono una donna cambiano, cambiano il comportamento e non capisco perché (.) Io sono sempre la stessa persona che hanno visto un minuto prima. Quindi io ho difficoltà a capire se è per la mia omosessualità o meno, anche perché avendo (.) Un ruolo, cioè nel lavoro specialmente sto parlando, un ruolo ad esempio di verificatore, verificatrice [parla al gatto] (.) Loro mi temono, quindi, già questo li mette nella situazione differente. Questo in genere capita così, ma è diverso invece per quando faccio altri tipi di lavoro in cui, per esempio, un mio cliente diretto, in cui sono una consulente in genere si comporta diversamente con me, ma poi dipende dal grado di (.) Dipende dal cliente, dipende dal grado di confidenza in cui uno è entrato, da tante cose (.) Però non (.) / Io, io sinceramente questa cosa non l'ho mai sentita, cioè, può darsi pure che c'è stata, attenzione, non lo nego, cioè, ma io non ho mai (.) Non me lo sono mai sentito io, come fatto (.) Mai sentito con un problema, non ho sentito lì la discriminazione l'ho sentita come donna la discriminazione, quella la sento, e la sento bella forte (.) Ora, non so se sto confondendo i piani ma questo (.) Non credo, non penso proprio perché vedo che le stesse inclinazioni le hanno, anzi anche più forti, probabilmente, ce le hanno le mie amiche eterosessuali, le vedo (.) / Anzi no io ho sentito "Ah, ma perché fai questo lavoro? Perché non stai a casa a guardare la figlia?" "Ma stai fuori forse? Perché non stai a casa a guardare...? E perché non stai a casa a guardare tua figlia tu?" (..) Cioè, eh, infatti questa mia amica disse "Forse questo non sta bene, io devo stare a casa a vedere mia figlia?" Io amo questo lavoro, faccio questo lavoro (..) Stare a casa a vedere mia figlia, cioè, capito? C'hai un marito c'hai una figlia e questo (..) / In macchina eravamo quattro di noi, due maschietti e due femminucce, cioè uno di questi ha incominciato a dire (..) No, non è possibile, è proprio una persona che (..) [squilla il suo cellulare, risponde e conduce una

conversazione di alcuni minuti] Era proprio lei! Mi ha detto “Mo ho finito, sto correndo a casa”. Lei corre dalla figlia, è ovvio che uno corre dai figli, non è che non corre, però (..)

*I: Anche la volta scorsa mi ha parlato di questi uomini, verso i quali lei diciamo è stata critica. Poi però mi ha parlato di queste importanti figure della sua vita che erano figure maschili, il suo professore di chimica del liceo, il suo professore dell'università...*

A: Sì, no, io c'ho delle (.) Quasi tutti molto (.) Sì (.) Ma, voglio dire (.) Alla fine (.) Si incontrano più uomini che donne, forse sostanzialmente, però ci stanno anche tante persone (.) Tanti uomini che mi hanno deluso, eh ma proprio tanti, come ci sono anche tante altre donne invece che non mi hanno deluso e tante donne che mi hanno deluso (..) Cioè, ho parlato, effettivamente, del mio professore di chimica, di quelli che mi hanno spinto dal punto di vista professionale e (.) Sì, sono uomini indubbiamente, e però non ci sono solo loro, voglio dire, è ovvio, stiamo parlando punto di vista professionale (..) / Donne da un punto di vista professionale? È difficile trovarle, ma perché non ce (.) Non ci sono, loro. Cioè, io comunque ho fatto una materia scientifica ed è difficile trovare le donne (.) / C'è stata una grande professoressa, in realtà, che mi ha fatto l'esame di chimica organica, esercitazione di chimica organica, è stata molto molto molto brava però era una. In genere c'erano questi grandi uomini, questi grandi uomini dell'Università che avevano (.) Donne poche, uno, due (.) Purtroppo è così ma uno poi vorrebbe (.) / Mi sono comprata il libro della Dandini quello là sulle muse e l'ho cominciato a leggere, ma non ho avuto il tempo di continuare e c'è questa cosa che loro quando erano ragazze avevano queste grandi muse ispiratrici che sono donne, tutte donne (.) Io non ce ne ho, invece, muse ispiratrici donne, al di là del fatto che io raramente sono andata con gli idoli, proprio molto molto (.) / Non ho avuto mai questa cosa per gli idoli, ehm (.) Musicali, un po' qualcosa di calcistico, perché mi piace il calcio, vabbè, cioè, è inutile che parliamo (.) Maradona, ma (.) Cioè (.) Chi no? Eh, anche lui (.) [indica il gatto] Maradona già ero più adulta, già è diverso, no? Però, anni '70, dove io ero ragazzina, proprio avevo degli idoli mio essere (.) Cioè il loro essere miei idoli era un po' diverso da com'erano gli idoli (.) / Io vedevo gli altri, i ragazzi che compravano il Cioè, quei libricini (.) Ribrezzo quasi (.) / A me piaceva il giocatore come giocava, basta, non è questo grande idolo dal punto di vista (.) Cioè che mi rispecchiavo in quello che (.) Non mi interessava, mi piaceva come giocava (.) / Non ho avuto grossi (.) Non mi trascinavano queste, queste cose (.) Anche perché c'ho sempre tenuto alla mia differenza, questo (..) Questa è una cosa mia, cioè io ho fatto il mio (.) / Ho

sempre fatto il mio punto di forza la differenza che avevo con gli altri, mentre gli altri tendevano ad omologarsi io cercavo (.) Più gli altri si omologavano più io cercavo di uscire fuori da questa (.) Certo era un modo mio per (..) Uscire fuori (.)

I: *Com'era questa sua differenza?*

A: La differenza dagli altri, vabbè, al di là dal punto di vista che io facevo (..) Avevo differenze già di interessi già quelli, no? Mi differenziavo con gli interessi rispetto agli altri miei coetanei eh, sto parlando della parte adolescenziale, vabbè (...) / Io comunque ho avuto anche due lutti molto molto pesanti, l'ho detto l'altra volta? (..) [*No, se vuole mi dica*] Cioè, io ho perso i miei genitori da giovane quindi ho avuto comunque una adolescenza e una prima giovinezza un po' pesantuccia (..) Eh (..) / Però già prima, lasciamo stare questo, già prima e quindi parliamo dalla parte adolescenziale, io cercavo di differenziarmi tra gli altri ragazzi sia con gli interessi, gli altri pensavano alle cavolate, cioè quelle che io ritenevo cavolate, anche ad esempio i gusti musicali, io tendevo molto a differenziare, io sentivo i cantautori cioè per dire, cantautori che ormai non sente proprio nisciun (..) Ma che, ad esempio, quelli che si portavano tipo Claudio Baglioni (.) Vai via! Io Ascoltavo i cantautori (.) Vabbè da De Gregori, Dalla, De Andrè, ma addirittura Claudio Lolli, Frank Zappa (.) Stiamo parlando di tutto un altro (.) E gli altri non mi piacevano, tutte quelle cose (.) Con i gusti (.) Anche, leggevo tantissimo (.) / Ora leggo pochissimo rispetto a come quanto leggevo prima ma perché non c'è (.) Non ce la faccio, già il mio lavoro mi assorbe tanto perché poi non c'è solo la parte lavorativa, strettamente lavorativa, ma anche la parte gestionale comunque mi porta via tempo, poi sono una che si aggiorna molto e quindi non è (.) Cioè è tutto (.) È molto concentrato sulla parte professionale e quindi ho un po' di difficoltà a leggere come leggevo prima, se prima leggevo quaranta, cinquanta libri all'anno, mo' ne leggo sei, sette, forse, ma comunque sto sopra la media nazionale per dire ehm (..) Però, ti stavo dicendo all'epoca le letture erano letture che gli altri in genere non facevano (.) Io leggevo la letteratura tedesca a quattordici anni, a quindici anni, avevo interessi differenti e quindi riuscivo a legare con pochissime persone, cioè due, tre persone che però a me bastavano perché c'era quello (.)

I: *Questa sua differenza...*

A: [Interrompe] E poi ho notato che tutte queste persone, no? ognuno aveva delle cose particolari, una persona che mi sono avvicinata era l'omosessuale, anche lui, un maschietto ehm, l'altra persona invece non era omosessuale però era una persona particolare, che aveva

avuto tutta una serie di problemi (.) Traumi più che problemi, traumi forti, ehm, però di un'intelligenza (.) Proprio fortissima e quindi ci si è (.) Ognuno con le nostre (.) Eravamo differenti tutti (.) Però noi, che ci staccavamo, diciamo, da questo (.) Da questa omologazione poi ci legava (.) Ci legava qualcosa che era la diversità

I: *E nel lavoro, questa diversità?* [Mentre pongo la domanda ha uno sguardo assorto nei ricordi e dice "mamma mia"]

A: L'ho protetta (.) Sì, sì l'ho protetta poi (.) / Io mi trovo diciamo al 90% in situazioni in cui sono (.) Sono l'unica donna, cioè, sono pochissime le persone con cui lavoro che sono donne, ad esempio Daniela, ce ne sta un'altra ancora, un'altra (.) Due o tre di loro, tutte con famiglie e figli, ma sono rare, sono veramente rare tra l'altro è un pezzo del mio lavoro (.) / Attenzione, perché facendo un tipo di lavoro un po' particolare in cui mi occupo sia di verificare le aziende per conto di enti, e quindi loro sono in questo contesto, ma ad esempio non hanno non hanno la stessa mia laurea, ok? Per dire (..) Quindi hanno competenze differenti, alla fine siamo ritrovate comunque a fare più o meno lo stesso mestiere e se lei, se D. "Ah lo sai ci sta questa azienda chimica" chiama me, però ognuno c'ha un'estrazione differente, anche culturale, diciamo di formazione professionale, che è meglio, è più corretto, culturale lasciamolo stare (.) / Eh, quindi sì l'ho coltivata questa differenza, l'ho sempre sentita sebbene noto che con l'età si tende a (.) A chiudersi quindi si è sempre più soli, fra virgolette, però non me ne faccio un (.) / Ognuno è preso dalle proprie cose (.) Sempre più soli, però, vabbè, io ho B.! Quindi (.) / Non è questo il punto però, voglio dire, si è sempre più soli rispetto alla cerchia delle amicizie in questo senso, sono sempre più scarse, sempre più (.) Le possibilità di vedersi, no vabbè, no al di là di quello, proprio di coltivare l'amicizia e sono sempre più rare e anche i propri interessi (.) Diventa complicato, ci sono le valvole sfogo non è che non ci sono però (.) Non lo so (...)

I: *Come pensa che sarebbe stata la sua esperienza lavorativa in un posto diverso da Napoli?*

A: Meglio o peggio da Napoli, ad esempio? Mmh (.) La mia esperienza lavorativa (.) Certamente se stavo al centro nord avrei avuto delle possibilità totalmente differenti, ma io sono voluta restare a Napoli, sebbene c'è stato un momento in cui me ne volevo solo andare dall'Italia, però poi dopo ho pensato "Adesso io provo, sai che c'è di nuovo?" Questo (.) / Io sto investendo tutta una serie di cose per cercare di fare, in marketing, per cercare di fare un grande studio, ovviamente è dura, però eh, è proprio il problema è proprio un ambiente non

favorevole, che è quello napoletano, Napoli è complicata da un punto di vista (.) Da tutti i punti di vista! È una città ostacolante, è la città ostacolante per antonomasia, secondo me, purtroppo eh però, si combatte (.) / Anche il livello medio degli imprenditori è molto molto molto basso dal punto di vista qualitativo, quindi (.) Ti scontri con delle relazioni che dici “Vabbè, non fa niente” (.) Diciamo con aziende medio-grandi, di un certo livello, trovi qualcosa in più ma non è che ne tengo tantissime (.) E poi capita di girare l’Italia per fare verifiche, può capitare un’azienda medio-piccola ma anche la grandissima azienda o aziende che sono prime nel loro nel loro settore, questo sì, però, che non sono qua (.) Napoli è complicata per tutti (.) Io sto provando a fare, a fare una cosa abbastanza importante, ho preso uno studio di Piacenza, non fa niente mo’ la dico sta cosa (.) / Eh, c’ho questo studio di Piacenza, sto cercando di (.) Ho bisogno di una mano perché da sola non posso farcela (.) Di fare un’operazione di marketing importante e quindi sto provando ho appuntamento il sei eh, ho cominciato a novembre, stiamo facendo tanti passi insieme, è una cosa che ha bisogno di cura, deve essere curata solo che delle volte “Che devo scrivere qua? Non so che fare”, non è semplice, quindi energie che se ne vanno però ci devo provare altrimenti significa che non c’ho provato (..) / Il mio sogno è quello di fare uno studio di un certo tipo, che possa fare consulenza e servizi per le aziende di un certo livello, se ci riesco (.) Non è semplice, io vedo che adesso nel settore della certificazione diciamo l’ente per cui lavoro, ne lavoro per due, però c’è il primo ente al mondo praticamente, per cui lavoro, da una vita praticamente, io ero qualificata solo per uno schema che è quello ambientale che è la mia nascita, quindi, però poi ovviamente mi sono appena presa anche altre diciamo attestati, la qualità, la sicurezza sul lavoro che altri enti (..) Madonna mia (..) [squilla il suo telefono e risponde conducendo una conversazione di circa 10/15 minuti] Infinito (..)

*I: S’immagini, vorrei chiederle un’ultima cosa prima di salutarci. C’è, in generale, qualcosa che vuole raccontarmi, di ulteriore o che sente di non aver approfondito, circa il rapporto tra il suo orientamento sessuale e la sua vita lavorativa?*

*A:* La mia vita lavorativa? Io noto che ho un ho un collaboratore, un mio dipendente, che è maschiello vedo che alcune aziende vanno da loro, vanno da lui e perché (.) Ma capisco, sono maschi vanno con i maschi tendono ad andare con (.) Ma io non me la prendo perché tanto capisco che (.) Capisco che c’è maggiore voglia di (.) Anche perché sono molto spesso anche della stessa età, comunque, loro hanno una grossa forza che è quella di fare gruppo in maniera

molto molto maggiore rispetto a noi che siamo, invece, siamo distruttive e noi siamo distruttive, non abbiamo proprio spirito di gruppo (.) Questo lo devo dire purtroppo, purtroppo, loro sono più concreti e allora (.) Ma all'inizio "Chist che vvò?" poi piano piano io lascio stare, stiamo facendo un lavoro importante, RSPP di questa azienda, sarebbe responsabile del servizio di protezione e prevenzione salute e sicurezza, eh, subito aveva legato con G. quindi inizialmente, poi, praticamente quando io sono andata sul cantiere, praticamente è stato due ore (.) Questo ha incominciato a dire (.) Cioè praticamente io stavo là e lui ha incominciato a dire tutto quello che non andava, cioè si è scaricato diceva "Ma tu hai capito quello (.) Che quello, Quell'altro", ha incominciato a dire tutti i problemi che ci stavano e io ho detto "Oh mamma mia" ho detto "Non lo so forse gli ho ispirato fiducia" (.) Lui inizialmente non mi aveva proprio calcolato, poi praticamente pare che gli stavo facendo una seduta di psicoterapia, ha incominciato a parlare lui a dire tutta una serie di cose che non andavano su quel cantiere, perché non andavano, tutta una serie di problematiche "Ma io mo' t'agg conosciut" (..) / Così, è stato incredibile, da allora è cambiato l'approccio, da così a così (.) [fa il gesto di voltare la mano] Io lo so, infatti ho sempre molta pazienza, so che è così perché inizialmente mi vedono una donna e quindi indipendentemente, forse mi vedono anche (.) / Esprimo anche che sono omosessuale, ma sempre una donna vedono! Questo è il mio pensiero, sarò anche omosessuale, ma sempre una donna vedono. E quindi poi ci sono quelli che dicono "Vabbè questa riesce a fare questo perché", "No, non ci azzecca niente, non c'entra nulla" e là m'arrabbio, cioè allora voglio dire (.) / Ci stanno tante donne che (.) Eh (.) [si gira indietro verso la porta] No pensavo ci fosse un gatto (.) [Le squilla di nuovo il telefono] Eh! Mo' G. (..)

I: *Non si preoccupi, abbiamo concluso, ci eravamo dette che sarebbe stata una cosa più breve dell'altra volta e non voglio rubarle altro tempo.*

## **Lorenzo, uomo gay, dipendente privato, 27 anni**

### **Prima Intervista**

I: *Qual è la tua storia lavorativa?*

L: Allora io ho 27 anni, quindi non ho una storia lavorativa particolarmente lunga (.) Post-laurea ho avuto tre esperienze lavorative compresa quella attuale, quindi ho lavorato 8 mesi a Nola, poi ho lavorato in realtà per una breve parentesi a Roma prima di stabilizzarmi qui a Napoli, quindi diciamo esclusi i tirocini di breve durata ho tre esperienze lavorative

I: *Di cosa ti occupi?*

L: Allora ora faccio internazionalizzazione d'impresa, quindi due cose nello specifico: una servizi di accompagnamento all'estero per le aziende e l'altro sono diciamo la gestione di programmi di cooperazione internazionale in ambito scienze e tecnologia tra Italia e Cina. Quindi faccio questa cosa un po' particolare, un po' sui generis

I: *Cosa hai studiato?*

L: Ho studiato relazioni internazionali col focus specifico sulla Cina, infatti ho vissuto in Cina, parlo cinese

I: *Cosa ti piace di questo lavoro, ambito?*

L: Il fatto secondo l'ambito, il fatto che comunque sia sempre abbastanza stimolante, non sia mai monotono, quindi comunque una cosa che non mi annoia (.) È un lavoro che comunque in qualche modo, secondo me, ti mette sempre un po' alla prova perché i settori cambiano e il lavoro cambia, le aziende sono diverse quindi comunque è faticoso perché mentre le cose cambiano (.) / Però da un lato non ti annoi, quindi anche se fai la stessa cosa dal punto di vista di processo, comunque cambia il cliente o cambia il settore, quindi comunque è una novità, quindi a questa età (.) / Poi non so come starò a quarant'anni però in questo momento è interessante e poi comunque, da un lato valorizza quello che ho studiato, dall'altro lato lo arricchisco, quindi da questo punto di vista anche mi sento abbastanza appagato

I: *Cosa ti ha portato a scegliere questo tipo di lavoro?*

L: In primis quello che a me interessava fare nella vita, anche se comunque non avevo le idee chiare, tutt'ora c'ho sempre il beneficio del dubbio insomma (.) Era lavorare con l'estero perché ho sempre avuto un po' la passione per le lingue, un po' ho avuto la curiosità di vedere al di fuori del dell'Italia vedere al di fuori, tra virgolette, di quello che è un po' carta

conosciuta, quindi anche per questo poi ho deciso di studiare il cinese che è stato un po' una scommessa è stata una cosa un po' (...) Per dire hai proprio il cinese per fare i soldi (.) No, è stata una cosa a dire ok, mi intriga questa cosa, una cosa completamente diversa, è una sfida, lanciamoci e poi è stata alla fine un po' una scommessa vinta tutto sommato perché comunque c'ho trovato una passione e ci ho trovato anche un impiego quindi (.) Forse più curiosità, anche perché ecco, mi piace viaggiare e questo lavoro mi porta a viaggiare quindi (.) Diciamo che questo lavoro è un po' (.) Si spera sempre di più, un po' la concretizzazione anche di quello che poteva essere un po' l'unione tra sicuramente vita professionale ma anche comunque passioni o se non proprio strettamente passioni, tipo una serie tv, più che altro, comunque se c'è curiosità, quindi, uno stimolo (.) / Io mi annoio abbastanza facilmente delle cose, quindi mi piace comunque scoprire cose nuove, quindi c'è sempre stata questa, secondo me, questa (.) È uno di quei lavori che poi mi porta in qualche modo ad avere, a coltivare la curiosità (.)

I: *Com'è organizzato il tuo contesto lavorativo?*

L: C'è un ufficio, è tutto sommato un'azienda di consulenza, quindi offriamo servizi, ci sono vari dipartimenti è azienda abbastanza giovane ha anagraficamente 5 anni però è stata creata a fine 2019, prima della pandemia, quindi di fatto l'azienda vera è nata poi a fine 2022, quindi di fatto fino a pochi mesi fa era una startup a tutti gli effetti con (.) Ovviamente, il caos e la non definizione perfetta organica univoca delle figure professionali e quindi vabbè ora è divisa in dipartimenti e io appunto lavoro assieme alla mia manager nel dipartimento internazionalizzazione che al momento è abbastanza piccolo, siamo due persone proprio, sono sì (.) Che facciamo parte di internazionalizzazione, siamo io e la mia manager, abbiamo un ufficio che condividiamo io e lei sì sì ora, vabbè, lei ha fatto l'ultimo (.) / Lei è andata in maternità 5 mesi, quindi poi nell'ufficio fisico mi sono trovato da solo per un po', poi vabbè sono stato switchato fondamentalmente per stare in compagnia con altri colleghi e quindi (.) Sì però ora siamo tornati io e lei, quindi spazio dipartimento sull'organigramma aziendale ma anche poi fisico spazio fisico, quindi dove siamo io e lei

I: *Quanti dipendenti ci sono?*

L: Una ventina

I: *E invece rispetto alla tua omosessualità sul posto di lavoro?*



L: Devo dire la verità, sono sempre stato abbastanza fortunato, nella prima azienda a Nola (.) In generale, sono sempre stato molto aperto sulla mia (.) Dal punto di vista omosessualità, quindi comunque sul lavoro, in qualunque azienda sia andato, lo hanno sempre saputo (.) / Non ho mai fatto il coming out in sé, magari c'era l'argomento di conversazione sai io mio marito, mio fidanzato, questo e quest'altro e io quando stavo col mio ragazzo era, sai, io, non so vado, in Francia con L. il mio ex, quindi sono stato io sia abbastanza naturale, molto molto sciolto nel divulgarlo, appunto come se fosse tranquilla alla pari con gli altri e poi sono stati abbastanza sempre, come dire? Aperti anche tutti gli altri colleghi (.) / Nella prima azienda l'esperienza negativa che però non è stata sulla mia pelle era quello che un po' mia perché un po' vedevo con questo collega che aveva un background (...) Era molto più grande, aveva tipo una cinquantina d'anni, non lo ammetteva, però lo sapevamo un po' tutti, era un po' il segreto di Pulcinella

I: *Che intendi con “Non lo ammetteva, però lo sapevamo un po' tutti”?*

L: Vabbè io lo capisco, nel senso ho il 'gay radar', quindi per me era chiaro, però lo sapevano anche un po' tutti, solo che sai quasi tutti un po' lo provocavano, lo stimolavano, però comunque lui non ti diceva mai una cosa molto chiaramente al 100% perché (..) Un po' secondo me per l'età, un po' per il contesto socioculturale non proprio florido, sia un punto di vista proprio istituzionale, anche dal punto di vista, secondo me, di persone che lo circondavano, quindi se non avrà ha sempre vissuto con la sua realtà molto molto chiusa molto anche giudicante, quindi secondo me lui comunque non, non (.) Divulgava questa cosa, poi lui ricordo che comunque mi raccontavano che prendeva anche psicofarmaci, quindi era anche comunque un soggetto abbastanza fragile al di là dell'omosessualità era altro (..) / Quindi quella è l'unica esperienza che non ho vissuto direttamente e che mi è rimasta un po' impressa ovviamente in maniera negativa, perché vedevo questa persona comunque molto (.) Né in grado di aiutare se stessa e che né riceveva un contesto di supporto e infatti questa persona quando stava negli uffici io non la vedevo questa persona, la vedevo magari nella pausa pranzo, passava in questa nella logistica quindi non c'era neanche magari il supporto che poteva eventualmente ricevere da me piuttosto che dai colleghi con i quali io mi interfacciavo che comunque erano molto più aperti di mente ed erano anche più giovani, c'era comunque un contesto completamente diverso, quindi quella è stata l'esperienza (...) / Oppure ricordo che in questa azienda, che era un'azienda di moda, si parlava che c'era stata questa stilista

che era una transgender e che fu bullizzata da alcuni, però il mio capo, ex capo, fu poi in realtà molto molto (.) Prese la sua parte quindi, come dire, anche in questo contesto in cui io non ho vissuto queste cose in prima persona, la mia esperienza personale è sempre stata molto molto positiva (.) Ora ancora di più perché sicuramente un'azienda con tutte le persone laureate tutte persone molto molto aperte di mente, cioè il mio capo che è il migliore amico del fondatore di Arcigay e c'è anche il fondatore di Arcigay che lavora in azienda quindi (.) Ma a prescindere da loro siamo la maggior parte di tutti i giovani appunto laureati non so quanto questa possa (..)

*I: Diverse volte ha associato la gioventù e la laurea ha una maggiore apertura. Mi spieghi meglio...*

*L:* Più che altro forse per esperienza personale, tendenzialmente chi è più giovane è più aperto e meno giudicante così come anche chi è più laureato (.) Non perché magari faccia l'ingegnere, quindi automaticamente ti classifico come persone più aperta di mente, anzi, ho un'esperienza dell'esatto opposto (.) / Però comunque se tu vai all'università tendenzialmente forse sei un po' più esposto al sapere, un po' più esposto alla cultura e tendenzialmente anche comunque più esposto a dibattiti a ad essere circondato da altre persone, magari persone straniere, quindi secondo me la persona un po' più istruita e giovane non soltanto è più aperta nella questione sessualità ma anche su tutto in generale quindi (.) / Io vedo una differenza in generale tra magari la mia generazione e la generazione dei miei genitori su tutte le tematiche possa essere sensibilità politica su alcune tematiche tipo cambiamento climatico piuttosto che i diritti LGBTQIA+ piuttosto che il dibattito sulla salute mentale, quindi secondo me, per mia esperienza, la mia generazione, tendenzialmente ancora di più se istruita è molto più aperta in generale secondo me meno giudicante, quindi abbiamo anche avuto un sai tra amici si parla molto liberamente anche di sesso, quindi magari le mie amiche parlano di sesso magari anche di sesso occasionale in maniera completamente aperta e sanno che comunque non trovano di fronte una persona giudicante (.) / Nell'epoca dei miei genitori se eri maschio e scopavi eri forte, se eri donna eri puttana quindi (.) Questa secondo me è una cosa un po' a livello generale, non soltanto omosessualità, quello sicuramente anche una cosa importante (.)

*I: Quindi dicevi che non ti è mai capitato di imbatterti in esperienze negative legate alla tua omosessualità?*

L: Sicuramente non aggressioni (..) / No sto pensando a quelle battutine poi magari passivo-aggressive però (.) No no, non penso o comunque secondo me non le ho percepite come tali, quindi probabilmente non (..) Non penso, ripeto però può essere che ci siano state, però non forse le ho prese sottogamba, però non penso cioè, con onestà intellettuale, non lo so però non (..) Non che io ricordi (.)

I: *L'apertura di cui mi hai parlato relativa al contesto lavorativo come si rigioca in altri ambiti della tua vita?*

L: La differenza estrema che la differenza è tra (.) Che poi non so quanto possa valere, fino a un certo punto, tra magari tra lavoro e la famiglia perché magari con mia madre non dico (.) Sai, tipo sono uscito questo ragazzo, oppure non so mi sono lasciato, cioè, sì, mi sono lasciato sì, però la vivo con apertura magari nella famiglia però poi non parlo nel dettaglio nel parlare della mia vita privata ma in generale (.) Quindi questa può essere una differenza mentre (.) Non è che a lavoro vado a sbandierare la mia vita privata in generale [ride] un po' sì perché comunque ho la fortuna di aver avuto dei colleghi giovani della mia età e con i quali fortunatamente lavoro molto poco in azienda con i quali però poi ho stretto un'amicizia che va anche (.) Un rapporto arriva anche al di fuori, quindi secondo me poi si è creato dal lato quel paletto di professionalità in cui magari sai uno crea un minimo di distanza con i colleghi per cercare di fare sia una sorta di work-life balance, ma anche un po' per tra virgolette proteggerti, poi però dall'altro lato nel momento in cui queste persone sono giovani con cui lavoro molto poco è stato anche molto facile poi farci amicizia (.) / Tipo sono andato ad Amsterdam un paio di settimane fa con loro (.) Quindi, no una differenza secondo me sostanziale non c'è, ma più che altro perché io ho sempre voluto che fosse stato così cioè io non ho (.) / Magari per storie di amici eccetera eccetera, magari loro avevano un po' più paura nel dover, capito? Manifestare molto apertamente l'omosessualità (.) Io da un punto di vista proprio, secondo me, proprio etico-morale non volevo farlo fin da subito fin da subito sì sì questa cosa (.) Anche l'università capito? Io ad esempio ho vissuto lo switch, superiori, in cui mi sentivo vulnerabile mi sentivo bullizzato dalla mia classe, nel momento in cui io ho cominciato l'università che ho fatto lingue quindi erano più i gay degli etero all'orientale quindi (..) / A prescindere però, lì lo switch per me era che automatico, cioè io sono una persona omosessuale e non devo non devo nascondere, quindi questo switch l'ho fatto all'università e poi è stato secondo me un naturale proseguimento con il lavoro quindi (.) Non

è stato un processo graduale stata una cosa “Questa è la mia identità” (.) Molto self-confident, ma neanche il fatto di selfie è semplicemente legittimità e tranquillità nell’essere e quindi anche tranquillità nel divulgarla sin dall’inizio (.) / Poi forse se avessi incontrato dei contesti un po’ più difficili, magari mi sarei fatto il problema. però per questo penso di essere stato poi abbastanza fortunato da questo punto di vista

I: *Com’è un contesto difficile?*

L: Un contesto di battutine, magari di atteggiamenti passivo-aggressivi cioè, per esempio, la mia migliore amica lavora in un’azienda in cui lei percepisce la misoginia, percepisce la chiusura mentale, percepisce la battutina su tematiche quali l’omosessualità (.) Quindi ad esempio lì potrei viverla con disagio questa esperienza sicuramente, quindi forse quello potrebbe essere nella migliore delle ipotesi cose in cui si parlasse di un contesto un po’ più tossico, mettiamola così, quindi forse quello (..) / Poi nel worst scenario nel momento in cui magari ti trovi un collega proprio omofobo, apertamente omofobo, alla sarebbe un problema, probabilmente non me la vivrei tranquillamente perché comunque già il luogo di lavoro può essere un (.) Comunque un luogo in cui è facile stressarti per il carico piuttosto che altro delle tensioni eccetera eccetera, ci manca solo il problema che sono omosessuale sul luogo di lavoro, che però accade spesso (.) Capito? Quindi, infatti, perciò io ci tengo a ribadire che sono (.) Considerando tante storie che ho sentito, mi sento molto fortunato

I: *Egualmente fortunato per l'aspetto diciamo delle relazioni extra-lavorative?*

L: No, vabbè la mia famiglia è proprio un discorso a parte, cioè è un po’ sfasciata, quindi io vivo con mia madre, c’ho un rapporto abbastanza stretto con mia madre, fatto il primo coming out le mie sorelle quando avevo 16 anni, poi dopo con mia madre, con mio padre il coming out non c’è stato, ma non c’ho molti rapporti con mio padre quindi (..) Diciamo che con la mia famiglia è più stato (..) Secondo me un problema proprio di mio background familiare non particolarmente facile, infatti io ho fatto terapia due anni fa, per un po’ la situazione familiare (..) / Quindi, sì, c’è comunque una differenza più in generale, più che altro io ho visto, io ho vissuto una un’infanzia in cui, cerco di farla molto molto breve, in cui mia madre ha tradito mio padre, per un paio di anni la cosa si è scoperta, probabilmente secondo la mia psicologa era (.) / Io, tra virgolette, ho sgamato mia madre eccetera eccetera (.) Quindi poi ho vissuto un luogo familiare in cui io, questa ovviamente è una spiegazione razionale, a posteriori con la terapia, in cui io mi è venuto a mancare nella mia vita la figura del caregiver

che era mia madre nel momento in cui lei veniva picchiata, veniva quindi (...) Non poteva né difendere se stessa, né difendere me e quindi, secondo la mia psicologa, io ho sviluppato quello che un po' lei lo definiva l'archetipo dell'orfano, quindi colui che ha genitori, ma che vive la propria vita come se non sentisse proprio questa forte presenza, perché è venuto a mancare nell'infanzia una figura del caregiver e quindi io ho vissuto per tanti anni della mia infanzia la casa come luogo di pericolo e quindi automaticamente, nel momento in cui ho vissuto la casa e la famiglia come luogo di pericolo, poi non ho (...) Non ho quel rapporto chiuso, eh scusami (.) Close, nel senso di stretto, con loro, come ad esempio dal punto di vista proprio di (.) Di, di parlare di cose tanto personali, senza filtri, come lo posso avere con gli amici quindi (.) Quello sicuro (.) È una differenza sicuramente, una differenza sostanziale (...) Relativa un po' a tutto l'offerta, cioè sicuramente ovviamente (.) / Con gli amici apertissimo, sì, sì, anche perché io penso, anche la mia psicologa era d'accordo sul (.) È come se io effettivamente, nel momento in cui non avessi fatto per tanto tempo affidamento sulla mia famiglia, quella dimensione di famiglia, di nido, poi me la sono creata con gli amici e quindi automaticamente con (.) / Io do molta attenzione ai miei amici, non soltanto come supporto ma anche come (.) Io nei loro confronti, come accudimento, magari come accudimento e probabilmente io non mi sento di aver ricevuto (.) Questo l'ho nei confronti dei miei amici nei confronti comunque dei miei ex, tant'è che tipo la mia ultima relazione è finita perché di fatto si era creato questo rapporto in cui io ero un po' padre e lui era figlio e manco a farlo apposta io non ho tanto sentito la figura di mio padre, sia per la separazione sia per questa infanzia di violenza (...) Vedi i giri (...)

I: *Un vita molto orizzontale, i colleghi, gli amici... Anche con i tuoi superiori quasi mi è sembrato...*

L: Io non capisco orizzontale (.) Sicuramente col mio capo non ho un rapporto, ovviamente, orizzontale, quello sicuramente sia da un punto di vista ovviamente professionale, ma anche dal punto di vista di apertura di conversazione (..)

I: *Che capo è?*

L: [sorride] Un po' imprevedibile, cioè un giorno si sveglia felicissimo, un giorno si sveglia nero, quindi da questo punto di vista io preferisco un po' (.) Là, stare sulle mie, quindi là il rapporto non è orizzontale per niente, però te lo impone sia ovviamente la struttura gerarchica aziendale del capo-dipendente, ma ci tengo che sia tale anche (.) Io in primis, da questo punto

di vista, mentre con la mia manager c'è comunque invece un rapporto (.) / Inizialmente era ovviamente verticale, gerarchico, nel momento in cui io ora lavoro in questa azienda, da quasi due anni, quindi comunque ci conosciamo, cioè comunque un minimo rapporto, rapporto di confidenza, quindi secondo me il rapporto tra di noi sia dal punto di vista professionale che dal punto di vista personale si è (.) Non dico diventato orizzontale, ma quasi (.) Anche perché mi raccontavano che lei era molto (.) Aveva grande difficoltà nel lavorare bene con gli altri e lei invece con me si è trovata fin da subito molto molto bene, quindi infatti loro dicono "Lo sai C. con tutti gli altri è aggressiva, con te invece si comporta come se fossi il fratello" e quindi poi lì sì (.) È diventato orizzontale (.) / Secondo la mia psicologa, lei diceva che io ero stato bravo ad accogliere quelle che erano le sue esigenze emotive, quindi lei si era trovata male con tante persone, era sfiduciata, quindi voleva una rassicurazione e io con un po' di pazienza, un po' di furbizia, pian piano le davo le reazioni che lei probabilmente voleva e si aspettava e quindi poi mi ha pian piano come dire (.) Non mi ha più visto come l'ennesima persona con la quale avrebbe litigato, se ne sarebbe andata e anzi mi ha visto come partner e quindi appunto si è un po' orizzontalizzato questo rapporto (.) Poi subentra la gerarchia, il momento in cui ovviamente lei deve ovviamente darmi le task o cose del genere però è normale (.) Anzi forse potrebbe essere anche più (.) Più sbagliato il rapporto orizzontale tra me e la manager, però siamo in due, quindi è più difficile, forse il team siamo io e lei quindi (..)

*I: Bene, possiamo sospendere direi per oggi, io rileggerò quanto ci siamo detti e possiamo prendere un appuntamento per incontrarci di nuovo, ovviamente con tua disponibilità, per dirci qualcos'altro in un prossimo incontro*

## **Seconda Intervista**

*I: Allora, si parlava nella scorsa intervista, in vari scambi, del fatto che "il laureato è più aperto" ... In uno di questi scambi tu mi hai detto "Non è che voglio dire che chi è più laureato è più aperto, che chi fa l'ingegnere è più aperto, anzi, ho un'esperienza proprio del contrario" ... Puoi dirmi qualcosa di più?*

*L: Forse facevo riferimento alla mia personale esperienza lavorativa (.) Io, per il lavoro che faccio, lavoro molto con gli ingegneri e io, da umanista, vedo una differenza in termini di*

approccio in tematiche sociali, sul bullismo, proprio nella consapevolezza del mondo esterno (..) In tutto ciò che non è ingranaggio, tutto ciò che non è meccanica, io vedo proprio una differenza di approccio alla vita, forse proprio nella coscienza di se stessi, del contesto esterno, delle persone (.) / Cioè, io mi rendo conto che nella mia bolla, nella mia cerchia di persone, chi ha fatto studi umanistici (...) Chi ha fatto studi umanistici, chi legge, da un libro, da un testo, dallo studiare una lingua, dalla conoscenza di una lingua, di una cultura, ha più sensibilità, più conoscenza di queste cose, quindi riesce a sviluppare un pensiero un po' più critico e quindi non assorbe, forse, tanti costrutti sociali, li dà per assodati, assiomatici (.)

I: *Quindi l'ingegnere ti è venuto come esempio che tu frequenti di più al lavoro, come rappresentante di studi in facoltà scientifiche insomma?*

L: Sì, io vedo molto (...) / Io poi vengo dall'Orientale, quindi mi rendo conto che sono io l'outsider, da questo punto di vista, però vedo comunque (..) Sì (..) / Un pensiero molto più schematico, più rigido, molto più (..) / Tendenzialmente l'umanista analizza il pensiero, analizza la lingua, analizza la virgola, quindi sviluppa, anche per gli studi che ti portano a fare determinati percorsi, ti porta ad avere un maggior proprio spirito di attenzione, di curiosità a queste tematiche e quindi (..) È questo (.)

I: *Non era un ingegnere in particolare*

L: Io lavoro con tanti ingegneri, gestionali, spaziali, mecatronica, che ho tanti esempi che mi portano a questo (.)

I: *Mi puoi fare un esempio in particolare dell'incontro con un ingegnere che ti ha portato a dire questo? Che un ingegnere è meno attento alle problematiche sociali, che cosa te l'ha fatto percepire?*

L: In generale, tipo l'anno scorso quando feci questo progetto di lavoro su startup e internazionalizzazione, tra le tante attività c'era questo processo di formazione che era su (.) Tu sei ingegnere, hai competenze su una serie di skill tecnico-pratiche, sai fare la macchina da corsa, ma nel momento in cui vuoi andare all'estero devi avere competenze scientifiche e tecniche, devi avere competenze meccaniche, ma devi anche conoscere la lingua, l'inglese, ma devi anche provare ad entrare in quel mercato e quindi da lì anche, in primis, andare fuori dal tuo orticello, conoscere la lingua, conoscere la cultura, la politica, informarti anche di temi che non riguardano il tuo (.) Il tuo (.) Quello che studi (.) Devi anche capire come far funzionare un processo ecc., ecc. (..) / Io vedo che la maggior parte degli ingegneri erano

ignoranti, nel senso che ignoravano e non si interessavano a queste cose e poi avevano proprio difficoltà a sviluppare un pensiero critico, ad avere una coscienza critica (..) Politica anche, su queste cose e, secondo me, coscienza politica e culturale presuppongono anche curiosità e creatività nel mettere in discussione tante cose e, quindi, poi sviluppare una tua personalità e un tuo pensiero che non dico proprio (..) Che non sia distaccato dal tuo pensiero (...) / Non è questa una cosa di snobismo o altro (.) Io direi proprio, tu, che tendenzialmente in Italia questa generazione di boomers sono omofobi, ma perché sono omofobi (.) Perché non andare a capire (.) Perché se la maggior parte sono omofobi, devo essere omofobo anche io (.) Perché se la maggior parte in Italia sono di destra, devo essere di destra anch'io (.) / Io vedevo questa (...) Questa mancanza nel mettere in discussione il tuo vissuto, dalla notizia del telegiornale, piuttosto tutte queste cose meno tecniche (..) Questo intendevo, questo, sì (.)

I: *E invece tu? Sei anticonformista?*

L: (...) Sì (...) Sì e no, ma sì (..) Nel senso che, paradossalmente, la comunità LGBT in generale si sente, a volte, una minoranza e quindi, secondo me, è l'essere parte di una minoranza che ti fa sentire automaticamente anticonformista, in parte, ma non è un anticonformismo inteso come "Voglio trasgredire, voglio andare contro una norma", semplicemente, in quanto minoranza, io mi sento di essere, ovviamente (...) Di avere un pensiero, ovviamente diverso, perché mi trovo a vivere una posizione nella società ovviamente, tendenzialmente subalterna (.) / Quindi, tante volte, ad esempio, io mi trovo molto (...) Sai, in quelle conversazioni sai, da bar, tra uomini tendenzialmente etero che fanno la differenza, gli uomini così, le donne così, io mi trovo molto ad empatizzare con le donne (.) Mi rendo conto perché empatizzo con le donne, perché, in maniera diversa, comunque, purtroppo, la società ti (.) Ti (.) / Tanto la donna quanto l'omosessuale e ancora di più la persona transgender, viene vista in termini (..) No, viene vista la maggior parte delle volte o, anche se non viene vista, la maggior parte delle volte viene trattata in maniera così, subalterna, e quindi c'è questa empatia che io provo, in quanto persona omosessuale, ad esempio, nei confronti della donna, in quanto comunque minoranza, anche se non numerica nel caso delle donne, comunque fattuale nella realtà (.) Non so se questo pensiero ha un senso (.)

I: *Sì, ha sicuramente senso, assolutamente... Più volte è tornata l'espressione "battutine passivo-aggressive"*

L: Sì, Sul luogo di lavoro?



I: *In generale... I varie occasioni, in particolare in una occasione mi dicevi “Potrebbero anche esserci state, ma io non le ho lette come tali”... Poi, dopo, quando ti ho chiesto com’è un contesto difficile, tu mi hai detto “Battutine passivo-aggressive”... Mi puoi dire qualcosa di più su queste battutine passivo-aggressive?*

L: Sul luogo di lavoro in generale? (...) Ehm (...) La prima associazione mentale che mi è venuta è quando, appunto (.) Quando ti parlavo della prima sede in cui lavoravo, c’era questa persona in magazzino che aveva un background, che era omosessuale, che non era dichiarato, c’erano sì, da parte di altre persone del magazzino, battute tipo “Ricchione”, cose del genere, questo è un esempio di battutine passivo-aggressive (.)

I: *E le facevano con te, rivolte a lui, sapendo che tu sei omosessuale?*

L: Sì, sì, e quindi questa cosa mi dava fastidio, effettivamente (.) Non mi sentivo io toccato, però vivevo io, in parte, secondo me per un fatto di empatia, io sentivo (..) L’ingiustizia (..) L’ingiustizia nei confronti di quella persona, soprattutto vedere la differenza forse, ora che ci rifletto, nel momento in cui quella persona non la rivendicava la propria identità, e quindi il proprio orientamento sessuale, quella persona si poneva in una posizione di debolezza, veniva percepito come debole e ciò dava a quella persona margine per brutalizzarlo, di trasformare l’omosessualità in un’arma (..) / Nel momento in cui, invece, da parte mia c’era la totale apertura e anche la totale naturalezza nel dirlo, a volte quasi una rivendicazione (.) / Tante volte mi rendo conto che nelle battute io dico non vorrei mai essere un maschio etero (.) / Nel momento in cui la vivo tranquillamente, la rivendico come parte della mia personalità, loro che vogliono usare come arma nei miei confronti, qualcosa della quale vado anche fiero (.) E quindi io non vedevo una parità di trattamento tra due persone entrambe omosessuali nel momento in cui vivono la stessa condizione in maniera completamente diversa (.)

I: *Quindi è come se si ipotizzasse che in qualche modo ci sia una concorrenza?*

L: Mhmm (...)

I: *Il percepire che una persona è meno sicura del suo orientamento sessuale potrebbe favorire dei processi di discriminazione? Ho capito bene il pensiero che stavi esprimendo?*

L: No, però (...) Oddio (...) Una bella domanda (...) Sto riflettendo un attimo (...) Una bella domanda perché mi è venuta l’associazione con la donna in minigonna (.)

I: *Capisco l’associazione, però forse stiamo parlando di un livello di maggiore inconsapevolezza...*

L: Eh sì, non è proprio un fatto visivo (..) / È come se, tipo, hai un software che ha una falla di sistema, tra virgolette, che però la falla di sistema non è l'omosessualità, è l'insicurezza (..) La falla di sistema è proprio l'insicurezza, quanto più questa falla è grossa in termini di insicurezza, tanto più il carnefice del lager può in qualche modo far breccia in quella persona, chiaro? (...) Forse questa è l'analogia più giusta (.)

I: *Capisco*

L: Quindi è più quella (..) Sto cercando di rifletterci meglio (.) È come se uno, sai, a volte, pensa alla vita, a volte nella società trovi delle dinamiche che sono quasi darwiniane, come lotte per la sopravvivenza, quindi tu, magari, in alcuni contesti, come quello lavorativo, dove la tensione, la competizione può creare una lotta alla sopravvivenza, una lotta a chi si attacca, chi compete di più, chi performa meglio, in questi contesti questa lotta può creare alcune dinamiche e se non c'è una cultura aziendale positiva, civile, secondo me, ci possono essere delle dinamiche che favoriscono la nascita di (..) Di (...) Rapporti tipo vittima-carnefice (.)

I: *Hai accennato a delle esperienze di bullismo subite. Ti va di dirmi qualcosa di più su questo?*

L: A scuola, alle medie e alle superiori (..) Alle medie riuscii a trovare un coping mechanism, un meccanismo tipo di difesa, tipo questa ragazza che era stata bucciata tre o quattro volte, più grande, io non mi dichiaravo a quell'epoca, però forse neanche meccanismo di difesa, ma strategia di sopravvivenza (.) / In quel caso, mi feci amico a questa, che era figlia probabilmente di camorristi, pluribucciata, che aveva tipo diciassette anni quando io ne avevo tipo tredici o dodici, quindi proprio tipo una differenza epocale con la classe e quindi lei mi prese sotto la sua ala da protettrice e quindi riuscii quindi ad essere protetto da questa persona perché era più grande, perché era spaventosa, perché c'aveva questa famiglia di criminali particolare ecc. ecc. (.) / Lì fu proprio una strategia di sopravvivenza (.) Alle superiori, lì non c'era strategia di sopravvivenza, là vieni bullizzato e cerchi di (...) Di (...) Non neghi, ma neanche confermi (...) Eh (.) Rimandi un po' (...) Capito? (...) Nel beneficio del dubbio (..) Quindi (...) Però (..) Alle superiori, soprattutto nel momento in cui ho avuto la mia prima relazione, il mio primo ragazzo, c'avevo sedici anni, al quarto o quinto anno, là il bullismo l'ho vissuto ma lì, nel momento in cui ho avuto la mia prima relazione, le prime esperienze sessuali, ho cominciato a vivermi, a essere circondato di persone ecc. (.) Lì quel bullismo che mi ha fatto soffrire, non perché ero gay ecc., era più perché cazzo queste persone mi devono

discriminare? (.) / Ho vissuto sempre questo senso di ingiustizia (.) Sia proprio nei confronti di me diretto, sia proprio per dire, perché il mondo funziona in questo modo (.) Quindi (.) Là, in questa classe dove erano tutti maschi, ero l'unico che non era etero ecc. ecc. (.) L'ho vissuta, questa ingiustizia, in maniera più potente (...)

I: *Il contesto difficile...*

L: Eh (..) Sì (..) E quindi là l'ho vissuta proprio in maniera più di impotenza, non avevo la forza (..) Né la voglia, appunto, di sbilanciarmi, di avere, appunto, questa missione politica di dire "Sono qui, che cazzo volete" (.)

I: *Ti è mai capitato di sentirti in uno di questi due modi che mi hai appena detto?*

L: Ingiustizia e impotenza?

I: *Le sensazioni di questi momenti le hai più provate?*

L: Magari non associate alla sessualità? No, associate alla sessualità (..) No (.) / Affidarmi a qualcuno perché mi protegge, no, perché, appunto, nel momento in cui ho cominciato l'università ho fatto uno switch completamente diverso (.) Era anche il contesto che mi ha molto facilitato, in ambito universitario non c'è stato più bisogno (.) / Nel momento in cui (..) Mi trovavo con una persona omofoba (.) Io mi (.) Mi (.) Quella cosa quasi mi (.) Mi (.) Ti faccio un esempio così capisci, io ho vissuto in Cina e in Cina l'omosessualità non viene vista, non viene comunemente accettata come qui in Italia, però io ero comunque dichiaratamente gay con tutti i miei compagni di classe, vabbè, era una classe tutta internazionale, però anche con i ragazzi cinesi che conoscevo piuttosto che con i professori (..) Ehm (.) Ci fu tipo comunque una conversazione con questo ragazzo che era tipo mezzo portoghese e mezzo cinese, che lui diceva era molto sessista, quasi misoginia, era super omofobo e c'era questa conversazione a quattro in cui lui esponeva tutte le sue opinioni del cazzo sulle donne e sui gay e io lo facevo una merda nel senso che io mi sentivo sia la forza psicologica sì proprio la missione di dover (.) Di dover rispondere a modo, senza pretendere di cambiare la sua opinione, quella non mi interessava, però a volte, mi ricordo, nel momento in cui c'avevo ragione, c'avevo, mi ricordo, proprio quella sensazione di stuzzicarlo, di (.) Di (.) Dichiararlo ulteriormente per poi ribadire quella posizione, "Sei tu il problema", capito? (.) Quindi (..) Eh (.) Appunto, no, non ho mai più sentito l'esigenza di essere accudito, protetto da qualcuno perché poi, nel momento in cui ho cominciato a fare l'università non c'è più stata l'esigenza (..) / Mi sono sentito capace di, capito? (.) Di proteggermi da solo (..) Ma non ho neanche più

sentito la necessità di proteggermi (.) Nel senso in cui non ho più vissuto situazioni in cui dicevo “Cacchio, devo proteggermi” (.) No, non so se è stata la fortuna, poi, però, devo dire la verità che i tempi, rispetto alle superiori, sono molto cambiati, in positivo, per la mia generazione (...) Ora con la Meloni non proprio (.)

I: *Ci sono due movimenti contrapposti che prima o poi...* [interrompe e dice]

L: E a livello di ingiustizia, in generale, sento di vivere (.) Sì, perché io la vivo molto, l'ingiustizia delle altre persone, non solo sull'omosessualità (.) Ora, sull'omosessualità non mi vengono in mente ora delle ingiustizie (.) / Sì, questo mio collega e io provavo a difenderlo (.) Però, sì, l'ingiustizia, dal punto di vista dell'omosessualità, non penso di averla più vissuta su di me (.) Comunque non lo ricordo in questo momento (.) No, non penso (.) Più un'ingiustizia, a volte, capito, quando capita nella vita però poi dici “Capita a tutti”, razionalizzi (...) Non è più la questione omosessualità, la vedo abbastanza superata, la vedo più come una cosa legata all'adolescenza (.) Sì, ripeto, a volte, spesso, mi rendo conto che nei discorsi io la uso quasi come una sorta di (.) Di (.) Di oggetto di rivendicazione nei momenti in cui io (.) Mi trovo in una situazione o dinnanzi una persona che posso reputare come chiusa totalmente (.) / Questa situazione è banale o assiomatica, ma non è assiomatico, però, io a volte mi rendo conto che la rivendico perché noto nella minoranza una maggiore apertura mentale perché comunque nella minoranza, che possa essere LGBT o anche il fatto che all'università studiando lingue, in Cina le minoranze linguistiche sono discriminate, ci sono tanta analogie, quindi io associo sempre le minoranze a un gruppo di persone che, proprio perché sono in una posizione subalterna, in qualche modo non danno tante cose per scontato, nella loro posizione sociale, socioeconomica, il loro godere o, spesso, non godere dei diritti, capito? (..) Tu, maschio etero basic, nasci con il cocco ammunato e buono, non dai nulla, cioè dai tutto per scontato, e io, invece, non do per scontato le cose (.) Questo per la minoranza LGBT, come per le altre minoranze (.)

I: *Quindi, in chiusura di questo discorso, le donne nella tua percezione possono essere considerate una minoranza?*

L: Numericamente no, però, purtroppo (..) Vivono (.) Numericamente no (.) Però vivono alcune (.) Cioè, secondo me, la donna vive una condizione completamente sui generis nel senso che numericamente è anche superiore, ma c'è comunque quel paradosso della società per cui, in comunanza con le minoranze, vive tante condizioni, appunto, che fanno parte delle

minoranze, fanno parte dei piccoli gruppi che vengono discriminati, piccoli gruppi che non vengono ascoltati (..) Perciò è sui generis, capito? (.) Non (.)

I: *E le donne omosessuali?*

L: Sai che ne conosco pochissime per cui veramente non ti (..) No (..) Tipo le (.) / Una cosa che spesso sento dire da quelle due amiche lesbiche che ho è che la donna lesbica, no, non viene discriminata o meno, il problema della donna lesbica non è se vieni discriminata o meno, il problema della donna lesbica è che poi diventa oggetto di perversione sessuale da parte del maschio etero e (.) Quindi vive, secondo me, meno la (..) Vive una discriminazione diversa, non viene tanto vista come abominio ma viene più oggettificata, forse (.) Sì, non lo so, veramente conosco poche lesbiche (.) Sì, sicuramente è questa la cosa che percepisco, subentra meno “Ah, che schifo, blablabla” e subentra più il senso “Wow, due donne” (..) In quel senso là (.) Tante volte ho sentito questi commenti del cazzo (.) Là subentra la considerazione della donna, donna oggetto, appunto, quindi l’angelo del focolare, deve accudire e soddisfare l’uomo (.) Quindi da un lato, forse, è la discolpa e comunque ritorna il sessismo in chiave, capito? (.) Più sofisticata, che merda (.)

## **Francesco, uomo gay, dirigente pubblico, 34 anni**

### **Prima Intervista**

I: *Allora E., qual è la tua storia lavorativa?*

F: Allora, in generale, io mi sono laureato nel ottobre 2012 poi avevo, insomma, intenzione (.) Mi era molto piaciuto il lavoro di ricerca, e quindi per la tesi mi sono laureato in diritto penale e quindi, insomma, volevo fare a fare l'esame di Dottorato che si sarebbe fatto ad aprile, quindi, per quel periodo soltanto ho studiato per fare l'esame di Dottorato ad aprile, lo feci, non lo superai e quindi mi presi, insomma, un periodo sostanzialmente (.) Cioè, era ormai forse maggio, insomma, era vacanza quindi quell'anno è andato così (.) Dopodiché lo ritentai l'anno dopo, credo febbraio o marzo, ora non ricordo, però nel frattempo capii che, insomma, dovevo anche mettermi a provare a fare altro, anzi, il professore me lo fece capire bene e quindi sostanzialmente cominciai un pochino a studiare per il (.) / Anzi no, all'inizio feci le lezioni di un corso privato per la preparazione del concorso, però non mi piacque proprio, non mi piaceva l'ambiente, insomma, non faceva per me in quel momento e quindi lasciai perdere, poi dopo capii che, insomma (.) Però cambiai corso, quindi mi misi a studiare diciamo per il concorso nel frattempo, all'epoca per fare il concorso in magistratura era necessario avere o il Dottorato o essere avvocato o avere il diploma di specializzazione delle scuole legali, che insomma è un diploma post universitario che fanno sempre le università, e quindi mi iscrissi a questa scuola, per due anni seguii questo corso e poi superai la seconda volta il dottorato, quindi cominciai anche a studiare per la tesi insomma, ho fatto entrambe le cose, un primo concorso in magistratura ma non lo superai, nel frattempo continuai a studiare, poi me ne andai in Germania a studiare per la tesi, quindi feci un periodo di ricerca lì di quattro mesi più o meno, non particolarmente lungo, e poi quando tornai seppi che avevo superato gli scritti del secondo, per fartela breve, e intanto stavo scrivendo che ormai era il secondo (.) / Cioè metà secondo credo anno di Dottorato, un po' i tempi sovrapposti, perché ormai sono passati 12 anni, non lo facesse dopo un annetto insomma la seconda volta il ciclo successivo e quindi poi interruppi un attimo la tesi che, insomma, ormai avevo fatto due capitoli che stavo anche a buon punto e mi misi a studiare per l'orale e poi completai, insomma, il lavoro e feci poi infatti l'orale del Dottorato, credo lo feci dopo (.) Sì qualche, forse addirittura, anche settimana dopo l'orale, quindi in magistratura e quindi poi, vabbè, poi si fa un tirocinio,

diciamo, poi per qualche mese insomma dovevano finire gli orali eccetera quindi, insomma, non feci scritto in vacanza, insomma finché a Febbraio 2018 poi insomma mi assunsero, feci il giuramento poi si fa un anno di tirocinio nel tribunale di appartenenza della tua città e quindi poi, ad aprile 2019, no insomma sei mesi prima, si sceglie la sede ad aprile 2019, poi ho cominciato a lavorare a T. e quindi da allora sto là (.) Insomma, più o meno questa è la fase pre-lavorativa, mentre la fase post-lavorativa, insomma, è più o meno quella faccio il giudice del dibattimento a Torre Annunziata e, quindi, ormai ora da poco ho fatto 5 anni che sono che sono lì, questo è il quinto anno e, niente, insomma (...)

I: *Che cosa ti piace di questo lavoro?*

F: Allora, io non sono mai stato uno, come dire? Uno di quei molti che si iscrivono o che si laureano in giurisprudenza che hanno molto questo fanatismo, no? Del fare il concorso, diciamo, i concorsi soprattutto negli ultimi anni hanno avuto un forte boom sia, insomma, per la precarietà generalizzata sia, anche, perché diciamo ci sono molte persone che hanno proprio questa vocazione, io, appunto, questa non l'avevo, nel senso, forse a me sarebbe più piaciuto il lavoro di ricerca, però, diciamo, per fortuna mi è andata bene, un po' perché non sopportavo tanto le dinamiche, diciamo, universitarie, un po' perché (.) / Quindi, cioè, insomma, mi facevano venire un po' l'orticaria, un po' perché poi tutto sommato, che questo è l'aspetto, appunto, che poi mi piace, che mi ha molto spinto a farlo, da un lato, la possibilità soprattutto, appunto, la scuola di diritto penale della Federico II è una scuola molto critica, molto impegnata, quindi, diciamo, questo aspetto, cioè, pensavo che con il lavoro (.) Che avessi col lavoro, diciamo, pratico, nella prassi, con quel tipo di impostazione e preparazione, una maggiore possibilità di incidenza sulle (..) Sulla realtà, sulle cose e, dall'altro, l'indipendenza che è quello che mi piace molto, nel senso che è un lavoro in cui, soprattutto il giudice, non tanto il Pubblico Ministero, tu, di fatto, sei libero, diciamo, nell'interpretazione, non hai un superiore che ti dice come devi decidere e cosa devi pensare, in qualche modo, e quindi è uno forse dei pochi lavori (.) / E questo è quello che poi mi piace molto, in cui cioè insomma una libertà intesa come libertà, appunto, di pensiero non di fare quello che uno vuole, nel senso che tu alla fine l'interpretazione che dai può essere più o meno condivisa, però, sei libero, ecco, nel farla e quindi alla fine queste sono i due aspetti che poi mi hanno spinto e, tutto sommato, non sono uno di quei fanatici che dice "No, il lavoro più bello" no, però, anzi, il

lavoro anche sotto alcuni profili, anche antipatico, però, diciamo, questi sono i due aspetti, cioè la possibilità di incidere e l'indipendenza

I: *Cosa intendi per 'incidenza'?*

F: Cioè tutti quegli aspetti che, dal punto di vista teorico, cioè, tutti quei (.) Come dire? (.) Tutte quelle istanze di garantismo, di superamento di tutta una serie di vecchie concezioni, sì, come dire? Stratificate nella giurisprudenza, in parte anche nella dottrina, la possibilità di realizzarle nella prassi, cioè di, come dire? (.) Di fare delle interpretazioni evolutive, di incidere nei rapporti sociali in modo, come dire? Conforme a determinate impostazioni teoriche, di tipo essenzialmente critico, che sono insomma quelle in cui credo, per cui questa era l'idea poi, purtroppo, non è che si riesca a fare molto perché, appunto (.) / Però, diciamo, nei limiti del possibile questa almeno era l'istanza, come dire? Ideologica che mi supportava in questa cosa (.) Cioè, a differenza, magari, del professore che elabora però non può poi concretizzare se qualcuno non lo sta a sentire o dell'avvocato che può elaborare e però c'è sempre bisogno di qualcuno che lo segue, pensavo, e in parte penso diciamo, che il giudice avendo la decisione (.) / Certo, poi c'è sempre (.) Cioè nel senso, poi puoi essere riformato, però è quello che tu in qualche modo, diciamo, puoi avallare un determinato tipo di interpretazione, ecco, questa era l'istanza ideologica che in qualche modo, mi supportava, un po' mi supporta, io sono un po' più, come dire? (.) Però diciamo questo è il motivo che tutto sommato mi ha portato a farlo

I: *Ti va di raccontarmi com'è l'organizzazione del tuo lavoro?*

F: Allora, in realtà l'edilizia giudiziaria fa schifo, in tutta Italia, da noi particolarmente, perché il Tribunale, diciamo lato penale, è molto vecchio e, insomma, è abbastanza fatiscente quindi a differenza di altri sotto un certo profilo siamo fortunati perché abbiamo almeno una stanza condivisa in due, a volte tre in cui però non è che si riesca molto bene a lavorare (.) / Io, per esempio, la condivido con una collega, però insomma ci stanno le carte ai muri perché il muro non c'è, insomma (.) C'è come una parete divisoria, c'è un cartone insomma, questa è la logistica diciamo quindi non sono uffici però ovviamente perché appunto (.) Sì, e poi quindi questo dal punto di vista della struttura, le aule alcune sono buone, perché stanno nel lato moderno altre sono fatiscenti quindi, insomma, l'aria condizionata e il riscaldamento la maggior parte delle volte non funziona, quindi stiamo a volte anche con i cappotti d'inverno e più o meno i bagni fanno schifo, insomma, questa è la struttura quindi da questo punto di



vista depositi vivissima dal punto di vista proprio pratico (.) / Dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, abbiamo tre udienze, due o tre quasi sempre, tranne una settimana al mese, due udienze settimanali monocratici o collegiali, quindi io tendenzialmente tendo a non, diciamo, essere (.) Cioè, ad andare in ufficio solo quando ho udienza perché lavorare lì non è proprio facile, un po' perché c'è distrazione perché arriva il cancelliere, il commesso, l'avvocato, insomma non riesci a concepire soprattutto la mattina, il pomeriggio no perché il pomeriggio è meno diciamo popolato, però, tendenzialmente, almeno per come, ma ovviamente, tutti perché appunto la situazione logistica non è proprio semplice, tendono a lavorare diciamo a casa, quindi mi porto le cose, me le preparo a casa poi a volte riesco a farmi le sentenze contestuali, quindi le scrivo prima e poi le rivedo all'esito della discussione oppure poi le faccio dopo, insomma perché c'è questa duplice possibilità, dipende un pochino dai periodi insomma, se ho cose più complesse da scrivere nel frattempo, insomma (..) / Quindi questo, poi varia però tendenzialmente l'organizzazione della settimana è questa, quindi vado tre volte a settimana, poi certo, se dobbiamo per esempio una camera di consiglio un processo complicato collegiale, magari ci vediamo anche altri giorni prima della discussione, facendo insomma delle tre camere di consiglio e ci vediamo tutti e tre perché poi uno fa sia monocratico che collegiale in cui si è in tre e quindi ci vediamo insomma prima, magari anche in giorni in cui non abbiamo udienza (.) Però, tendenzialmente, vado solo questi tre, questa più o meno è l'organizzazione [si interrompe per dirmi di dover fare una telefonata, poi dopo aver guardato l'orario ci ripensa e rimanda la telefonata a pochi minuti dopo]

I: *Ok, e invece rispetto al tuo orientamento sessuale? Rispetto al contesto lavorativo...*

F: Allora, io diciamo non ho avuto, cioè, ecco, non ho personalmente (..) Non ho avuto, diciamo, nessun tipo di problema, nel senso che io almeno da una decina d'anni, diciamo, non nascondo il mio orientamento, cioè, nel senso, non l'ho mai nascosto però, sì, cioè, forse in effetti prima (.) / Sì, cioè, nel senso magari la prima relazione, sì, è stata per qualche mese, come dire? L'ho tenuta nascosta poi però non l'ho mai, negli anni successivi (..) / Cioè faccio questa piccola premessa familiare, perché è simile a quella lavorativa, nel senso che non ho mai fatto anche in famiglia quelle dichiarazioni plateali perché forse (.) Cioè, sicuramente, ideologicamente non ero d'accordo nel dover annunciare al mondo "Io sono omosessuale" dico, perché gli eterosessuali dicono "Io sono eterosessuale"? Un po' forse questo era anche un modo per nascondere, come dire? Questa presa di posizione, cioè un modo mio ideologico

per coprire, magari, una mia (...) Questo non lo so, non ho approfondito, però erano questi due motivi essenziali, però poi quando ho cominciato ad avere, diciamo, quando ho superato (..) / Quando forse ho davvero accettato questa cosa che non è, diciamo (..) Io la prima relazione reale l'ho avuta comunque abbastanza tardi, cioè a vent'anni, forse ventun anni, non prima, insomma sì, diciamo vent'anni, ora precisamente non riesco a collocarla però, diciamo, dopo la prima comunque poi non ho mai nascosto (..) / Ecco, non l'ho mai dichiarato a casa, poi quando ho portato insomma ragazzi a casa l'ho dato in qualche modo per scontato, ecco, e quindi anche con i miei genitori non c'è stata mai la reale necessità di dirlo perché l'hanno in qualche modo (..) In qualche modo capito, cioè, forse una volta a mia mamma lo dissi più esplicitamente, ma dandolo in qualche modo per scontato, la stessa cosa l'ho fatta al lavoro, cioè è sempre detto tranquillamente parlando con colleghi, cancellieri, "Il mio ragazzo, eccetera" per esempio ero fidanzato e quindi dicevo "Il mio ragazzo" cioè, nessuno mi ha mai chiesto "Ah, come mai? Ah, perché?" diciamo, insomma, ecco, è come la vivo normalmente nella vita relazionale all'esterno non l'ho vissuta al lavoro (..) / Ecco, non ho non ho mai avuto né la necessità di doverlo esternare, che poi diciamo chiaramente in pubblico no, però magari anche nei rapporti con i colleghi, con i cancellieri con (..) Insomma, sono abbastanza socievole, quindi poi raccontando di sé "Che hai fatto quest'estate?" no? "Sono andato" "Con chi sei andato?" "Col mio ragazzo, degli amici", oppure "Che fai sabato prossimo?" che ne so, faccio degli esempi così, per far capire, cioè, insomma, però il senso è che non ho mai, ecco, fatto nessun tipo di dichiarazione, non mi sono mai sentito, come dire? In qualche modo discriminato io personalmente, poi, diciamo, poi insomma, però qui poi si intreccia tutti altri aspetti (..) / Cioè, ho conosciuto questo ragazzo in tribunale, io ero fidanzato, il rapporto era un pochino, insomma, già in crisi, ho conosciuto questo ragazzo che, diciamo, per il quale (..) Lui ha sempre detto che era la prima volta che insomma aveva un'attrazione per un uomo, per me, comunque, da cosa nasce cosa e alla fine ho lasciato il mio precedente ragazzo, cioè questa storia, ero come dire molto preso di questo ragazzo conosciuto che è uno che lavora in tribunale e diciamo poi ho lasciato il mio precedente ragazzo e abbiamo instaurato una relazione che è stata per certi versi problematica, rispetto a lui, personalmente perché questa cosa non (..) Fino in fondo non l'ha accettata secondo me, diciamo questo credo proprio lui personalmente e poi diciamo sul lavoro, ecco, questo sì è particolarmente (..) Lui ha molto sofferto questa cosa perché diciamo, pare, però qui

veramente (..) Quindi la, magari la riservatezza insomma, cambia la storia, perché non per me, ma per lui (.) Diciamo, c'è stato da poco, insomma, lui è di vicino Torre, una volta uscendo ci hanno incontrato, abbiamo incontrato un avvocato e un cancelliere e da lì io non lo so se è collegato al fatto che li abbiamo incontrati, da lì pare, secondo quello che hanno detto, ma io personalmente non lo so, me l'ha raccontato lui che, insomma, ci siano stati tutta una serie di inciuci su questa cosa, se n'è molto parlato in tribunale, si sono molto interrogati, straniti, insomma, questa cosa avrebbe destato scalpore tra i dipendenti del tribunale, tra gli avvocati, insomma, si sarebbero informati, che so, dalla mia cancelliera, da quell'altro cancelliere "Ma è vero che stanno insieme? Ah! Così" (..) / Ora, posto che lui ha sempre avuto la tendenza un poco a esagerare, io perciò uso il condizionale, perché questa storia non l'ho vissuta direttamente, nel senso che l'ho vissuta tramite il suo specchio, però, diciamo, a lui sono arrivate queste voci, a me personalmente no, cioè queste voci che facevano su di noi, però a lui lo hanno molto segnato, cioè l'hanno molto turbato, non è riuscito ad esternarlo, né al lavoro né, almeno fino a quando (..) / Perché mi ha lasciato due mesi fa, un mese e mezzo fa, sostenendo per (.) Proprio per queste questioni della mancata accettazione che era la sua prima relazione, doveva approfondire questa cosa, insomma, non so poi quanto è vero, ne dubito, però questo è un altro capitolo (..) Comunque, insomma, questa cosa credo però abbia comunque pesato molto sull'appesantire la relazione, questo sì, cioè, non appesantire me, a me non me ne fregava assolutamente niente, penso, cioè (.) Facessero tutti gli inciuci che vogliono, peraltro, non mi sono arrivati, ma seppure mi fossero arrivati non mi avrebbero (..) / Mi hanno molto infastidito perché, come dire? A prescindere se questa sia stata o meno poi la causa della fine della relazione, chiaramente non questa, ma tutto il turbamento psicologico che lui ha avuto da questo parlarne, da questo, insomma, dal giudizio, perché lui comunque aveva un problema col giudizio, comunque a lui, su di lui hanno inciso, che sia stata o meno questa la causa, lui comunque era molto turbato da questa cosa quindi questa è stata una cosa, diciamo, in cui l'ambiente lavorativo ha molto inciso

I: *Che differenza di ruoli c'era tra di voi?*

F: Allora, cioè, quella è una figura ibrida, lui è un funzionario, una nuova figura prevista insomma dalla Cartabia, si chiama Ufficio per il Processo, è diciamo un funzionario del ministero, funzionario sì, che però ha anche con compiti sia di funzionario, insomma, amministrativo, quindi superiore al cancelliere, però anche di assistenza del giudice, quindi è

una figura, insomma, nuova che non esisteva, cioè sì, è a cavallo tra le due cose, cioè come aiuto al magistrato nella stesura dei provvedimenti, nella preparazione delle udienze e come supporto alla cancelleria.

I: *Ritieni che questa differenza di ruoli tra di voi abbia, e se sì in che modo, inciso sul subire più o meno queste discriminazioni?*

F: Può darsi, può darsi, potrebbe darsi, nel senso che lui comunque, al di là del fatto che lui le percepisse in modo molto pesante, questo, su questo non c'entra il ruolo ma, appunto, il vissuto personale, sì anche perché lui era comunque più vicino a tutto l'ambiente magari della cancelleria e quindi gli arrivavano di più queste voci, a me forse meno, cioè mi arrivavano tramite lui ma, insomma a me non sono mai direttamente arrivate, forse perché nessuno poi va a dire insomma (.) / Lo fa direttamente col giudice l'inciucio, però magari lo fa col cancelliere, che lo dice a quell'altro, lo dice a quell'altro, lo dice a quell'altro ancora, io poi queste cose le prendo con le pinze perché, soprattutto col senno di poi, io ho capito una cosa che è successo all'inizio della nostra relazione, diciamo lui ha una tendenza molto, come dire? A (..) Alla (.) Non voglio addentrarmi, come dire? In dinamiche psicologiche, però all'esagerazione delle cose, e a volte si faceva proprio delle (.) Non voglio dire (.) Paranoie però, diciamo, a volte si faceva diciamo (.) Insensate (.) Non so il termine tecnico perché non ho la competenza per dirlo, proprio delle paranoie, cioè nel senso mi ha accompagnato una volta a fare una visita e si era convinto che le tizie del centro stavano parlando di noi, ma mi sembrava improbabile, cioè, nel senso, per carità, però si era convinto quindi aveva molto questa (.) Anche questo egocentrismo secondo me, nel pensare (.) Là però derivava secondo me da questo, da un suo vissuto personale, cioè da una sua posizione rispetto all'accettazione dell'omosessualità, non tanto dall'ambiente, è quello che è, perché comunque è un ambiente poi un po' di provincia, però, diciamo, è un tribunale tutto sommato medio, quindi non è grandissimo l'ambiente, e quindi in qualche modo sì, credo che abbia inciso la diversità di ruolo [interrompe per fare la telefonata che aveva detto di dover fare, la fa davanti a me e riguarda un'assistenza tecnica per un supporto della sua barca]

I: *Quando mi dici 'un ambiente un po' di provincia' che cosa intendi dire?*

F: Non lo voglio dire con disprezzo, nel senso che la provincia emana il senso, come dire, comune del termine cioè di un contesto piccolo, più piccolo, in cui tutti sanno, per dire, non solo culturale anche proprio materiale, le dimensioni, cioè magari al tribunale di Napoli i fatti

del giudice non li sa nessuno, perché è più difficile, o comunque si sanno ma è, cioè, non è che lo incontri per strada (.) Magari dice “Ho visto quello” al cancelliere, cioè ci saranno 100 giudici, con 1000 cancellieri, e magari che lo vede quel cancelliere non è che lo dice a quell’altro del giudice, che magari non lo conosce, ecco, questo voglio dire, di un ambiente più piccolo in cui i cancellieri, avvocati, si conoscono di più, in cui magari hai più possibilità di incontrare qualcuno per strada e quindi, chiaramente, le voci (.) / E magari poi c’è anche un aspetto culturale, magari questo è un pettegolezzo ritenuto rilevante, magari in un ambiente un po’ più, come dire? Diverso dal punto di vista proprio culturale non è ritenuto rilevante, magari non è un argomento di discussione, in un contesto, diciamo, culturalmente più povero magari è un argomento di discussione, quindi credo abbiano inciso le due cose, cioè, a questo mi riferivo provinciale, sia nel senso proprio dimensionale più piccolo, in cui c’è proprio maggiore connessione tra le persone, sia dal punto di vista culturale, diciamo, magari meno avvezzi, diciamo, a determinati temi, meno preparati su determinati temi o, comunque, semplicemente, meno abituati perché poi lì gioca di nuovo il contesto (.) / Magari ci si nasconde, ci si nasconde di più rispetto magari a una città più grande in cui tutto sommato si vivono le relazioni con una maggiore, diciamo, libertà ovviamente generalizzando, chiaramente, però credo che questo abbia inciso, sì, sicuramente (..)

*I: Sempre su questa persona di cui stiamo parlando, perché su di te mi pare di capire...*

F: Sì, mi ha dato (.) Mi ha dato fastidio il fatto, ma a livello concettuale, cioè nel senso quello che dicono di me veramente non me ne frega, su questo tema almeno non me ne frega, proprio cioè nel senso non credo ci sia nulla di male, niente da nascondere, non mi sono mai nascosto, appunto, almeno da ormai tanti anni a questa parte, però mi ha dato fastidio, sì, il fatto stesso che dovessero fare un inciucio, questo sì, però un po’ come mi è entrato così mi è uscito, però è stata una cosa abbastanza ricorrente perché su di lui invece insomma questa cosa ha giocato molto riverbero perché lui era ossessionato, almeno i primi mesi, da questa cosa appunto, che poi non abbiamo più frequentato la zona, magari veniva sempre lui a Napoli, quindi ha inciso abbastanza questo, diciamo, sicuramente

*I: Hai amicizie o conoscenze con altri tuoi colleghi omosessuali? O Semplicemente sai di altri tuoi colleghi omosessuali?*

F: Dello stesso tribunale no, però c’è un mio carissimo amico che fa il giudice a N., sì, e pure lui aveva avuto una cosa simile, insomma, che quella della stenotipia aveva scoperto che lui

stava, insomma (.) Avevano fatto un inciucio che non mi ricordo bene nel dettaglio, però sì, c'era stata una cosa simile, ecco, di dimensioni più ridotte perché da quello che sostiene il mio ex ragazzo da noi era stato proprio (..) Ne parlavano in tantissimi, però, ecco, sono sempre cose da prendere con le pinze che lui aveva tendenza all'esagerazione e alla paranoia.

*I: Che relazione credi ci sia stata tra la tua percezione di questo 'inciucio', di questa discriminazione, di queste persone che discutevano dei tuoi affari personali, ed il tuo ruolo lavorativo?*

F: Ma credo di no, nel senso che da quando almeno questa cosa l'ho accettata anche, che so, all'università o, comunque, nel mondo delle relazioni in generale (.) In generale una cosa che non ho mai, non ho mai nascosto, quindi credo di no, nel senso che è una cosa che mi appartiene da prima (...) [silenzio di quasi un minuto] / Sì, sì, no, cioè, all'università questo aspetto (..) Nel senso non è una cosa di cui se n'è mai parlato, nel senso che ho sempre detto, ma non l'ho detto perché ho detto "Ah, devo dirvi una cosa" cioè, "Lui è il mio ragazzo, lui è questo lui e quell'altra" (..) Sto cercando di ricordarmi il periodo, però sì, cioè, nel senso anche nei miei amici, anche, cioè (..) Io sarò stato fortunato, però non ho mai avuto diciamo nessun tipo di (.) / Nessun tipo di problema, ecco, anche in famiglia in cui magari c'è un maggiore imbarazzo, ma perché noi abbiamo un mondo familiare, in generale, in cui tendiamo a parlare meno delle questioni strettamente sentimentali, personali, ma al di là dell'omosessualità, eh, diciamo in cui in primo piano, cioè (.) / Nel senso, non è che io sto male allora dico "Ah sapete, è successo adesso sto male mi sono lasciato" ma al di là proprio dell'omosessualità, che anche mio fratello che dello stesso magari non lo raccontava questo è proprio un mood familiare, quindi chiaramente anche la questione omosessualità ha avuto uno spazio più limitato nel senso che appunto in generale mio padre non chiede "Ah come va con tizio, con caio?" e o magari se te lo chiede te lo chiede molto così e quindi chiaramente questa cosa è stata forse meno naturale, dirlo "Ah sapete esco con questo" perché non c'è molta tendenza ad affrontare queste cose (..) / Però poi da quando, insomma, almeno da una decina d'anni ormai, forse un poco di meno, a casa diciamo da quando poi mi sono fidanzato stabilmente il mio ragazzo veniva a casa, insomma, si è capito che era il mio ragazzo, insomma, cioè lo l'ho fatto capire o comunque l'hanno capito, insomma, però non ne abbiamo mai, ecco, apertamente parlato, cioè "Come va? Dove andate? andiamo in viaggio Olanda" ma, cioè, non ho mai detto "Ah ma lo sapete? Lui è il mio ragazzo" forse questo è un mio

limite, andava forse (..) Però diciamo mi è andata così e quindi poi non mi sono mai sentito, come dire? In dovere di dare conto, forse pure un po' strano perché a un certo punto forse prima andava chiarito, però non lo so, insomma, l'ho elaborata così però anche con (.) Insomma, non ho mai avuto, ecco, nessuna percezione di nessun tipo di discriminazione né tra le mie amicizie né a casa ho né al lavoro (..)

I: *Com'è composta la tua famiglia?*

F: Io ho tre fratelli, loro sono gemelli tutti e tre, ma io sono il primo e poi ci sono loro, uno di loro, peraltro, pure è gay e diciamo lui, invece (.) Ma molto spinto dal ragazzo all'epoca, secondo me lui non era pronto per fare questa cosa, perché mi ricordo che fu una cosa abbastanza (.) Cioè lo vidi proprio male quando fece questa cosa, arrivò un bel giorno disse in modo anche un po' aggressivo "Comunque devo dire io sto con V.", insomma, però poi capisco, prima me lo disse che insomma era stato molto spinto dal ragazzo in qualche modo gliel'aveva imposto di fare questo coming out così improvviso, non elaborato, perché poi è una cosa che va elaborata personalmente secondo me e quindi lui fece (.) / Appunto, proprio questo mood lui, non sapeva che anche io ero omosessuale, sì l'aveva immaginato ma non gliel'avevo mai detto, ecco, aveva immaginato che magari quello era il mio (..) All'epoca non ero fidanzato però l'aveva immaginato (.) / Ah no, però a me lo disse, sì lo disse lui e io dissi "Ah vabbè che problema c'è, pure io, perché non lo sai già?" e lui mi ha detto "No, l'avevo immaginato" però lo so cioè così andrò eh, perché ero passato a questo mi avevi chiesto (.) / Insomma non è che parliamo molto, cioè se mia mamma mi viene e dice cose tipo "Che c'hai?" non è che poi mi metto a raccontare, magari è successo questo, mi sono dispiaciuto che tizio mi ha detto, cioè, capito? Non abbiamo molto una tendenza ad approfondire il lato emotivo proprio come dinamica interna familiare, non che ce ne fottiamo, però che magari non siamo quelle famiglie in cui si discetta a lungo di emozioni di sentimenti, c'è più un'attenzione sul lato (.) Come dire? (.) Relazionale più ampio, ecco, rispetto proprio alle emozioni in senso stretto, cioè pure ora che mi sono lasciato dovevamo partire, avevamo prenotato un viaggio e all'improvviso non sono più partito, mio padre mi ha chiesto "Come mai non sei più partito?" e io gliel'ho detto, ma è stato uno dei pochi (.) Però nelle settimane successive non è che mi ha detto "Ah come stai? stai soffrendo per questa fine di questa relazione?" no, né io gliel'ho particolarmente poi detto, ecco, quindi, questo, insomma, questo è diciamo (.) È stato uno dei pochi (..) / Mi sono stupito che mio padre, che poi è anche un

fatto di timidezza, di chiusura, questo carattere così, mi ha chiesto come mai non sia più partito perché era chiaro qual era la risposta e quindi magari c'era anche proprio una tendenza a non entrare in questi campi, ecco, proprio una dinamica (...)

I: *Prima dicevi “Ti faccio l'esempio di questa dinamica familiare perché in qualche modo la stessa che poi mi sono portato nella dinamica lavorativa”...*

F: Di non di non fare annunci, di non approfondire, di dire naturalmente lui è T., lui è M., lui è B., dando per scontato che eh, insomma sia il mio ragazzo, cioè, chi lo vuole capire lo capisce ma in questo senso magari poi forse al lavoro predetto ha comunque, ma poi è difficile il mio primo ragazzo, cioè il secondo, non si poteva dire perché lui non voleva, il primo che non aveva problemi almeno sul canale esterno. oh perché lì poi la dinamica è stata simile, vabbè ho capito, però diciamo sul piano come dire lavorativo sì forse qualche evento o qualche insomma festa qui siamo andati tutti e il mio ragazzo diciamo però è chiaro non è che deve venire in tribunale e devo dire al cancelliere lui è il mio ragazzo (..) Quindi magari raccontando, dicendo “Ah sono andato col mio ragazzo” questo sì, l'ho sempre detto, senza nessun tipo di problemi, forse insomma questo, cioè dicevo il fatto, la dinamica familiare che non si parla no? Nel senso che è diverso, in famiglia si parla, non è che tu al lavoro devi raccontare per forza tutti i tuoi fatti personali o le emozioni, però diciamo questo fatto di non, appunto, fare annunci e sì cioè di comportarsi naturalmente rispetto alla cosa, dandola per scontato o comunque presentandola per quello che è senza fare specificazioni e approfondimenti (.) Sì, forse è la stessa dinamica, però credo che i contesti sono così diversi che in fondo poi non li si può paragonare (..)

I: *E rispetto diciamo, invece, alle sensazioni?*

F: Non ho capito la domanda

I: *Hai descritto una dinamica sia familiare che lavorativa che risulta, appunto, di estrema continuità tra vita privata e vita, diciamo, relazionale in generale, lavorativa/familiare, e ti domandavo ora invece a livello affettivo, emozionale se questa continuità si ritrovi...*

F: Sì, sì, tendenzialmente sì, cioè, non c'è una (.) / Forse paradossalmente nella vita relazionale sono più libero di parlare di queste cose, perché nella vita familiare un poco risento di questa dinamica familiare, quindi c'è un po' di timidezza nell'affrontare discorsi emotivi, quindi magari paradossalmente, però non proprio nella vita lavorativa in senso stretto, poi nella vita fuori dal canale, fuori dalla famiglia e quindi anche nel lavoro, ma non proprio



strettamente nel lavoro, magari con i colleghi con cui ho più approfondito, insomma, magari per esempio una collega che è proprio una mia amica, altri diciamo strettissimi rapporti, ma non li considererei proprio degli amici, parlo forse con maggiore naturalezza di queste cose rispetto che a casa (.) / Ah, ma non è solo di questo, cioè, io ho anche litigato con un amico diciamo perché è proprio una dinamica familiare in cui c'è un po' di pudore, ecco, sentimentale, proprio per suo modo d'essere di una dinamica familiare e quindi funzioniamo in questo modo, ecco anche i miei fratelli con me anche, diciamo, chiaramente con miei fratelli un po' meno, anzi, sono stato io un pochino a rompere questa cosa che io faccio ed ho fatto anche un percorso psicoterapeutico e questa cosa è venuta spesso in rilievo, questo fatto familiare di non approfondire, poi la psicoterapeuta mi ha consigliato più volte, appunto, ma compila questa cosa, parla di (..) Parla, e quindi per esempio quando successe che io andai in crisi nella precedente relazione perché mi resi conto che mi stavo innamorando di questo ragazzo che ho conosciuto al lavoro, appunto, ne parlai con mia sorella per esempio, che era una cosa che è contrastava un pochino (..)

I: *Quindi c'è anche una sorella?*

F: Sì, sono due fratelli una sorella i gemelli, ho due maschi e una femmina e quindi per esempio ne ho parlato con lei, però lei, appunto, fu un po' timida sul punto ma perché è proprio una (.) / Non lo so, è un modo, cioè, neppure carattere, proprio un mood, perché poi credo anche i miei fratelli nella sfera relazionale esterna sono (.) / Io sono uno che parla molto di sentimenti con gli amici, cioè tende molto ad approfondire l'aspetto emotivo, l'aspetto insomma (..) Uno che potrebbe parlare ore, però a casa questa cosa non c'è e quindi chiaramente anche su questo tema, diciamo, non per l'omosessualità in sé, ma proprio per l'aspetto sentimentale, cioè pure se fosse una donna non credo (..) Lo vedo anche negli altri, lo vedo, cioè anche mio padre (.) Ma non dice "Ah oggi sono scocciato", perché tende comunque a nascondere, cioè anche quindi è proprio una dinamica, anche i miei nonni erano, cioè, nel senso che proprio una dinamica secondo me familiare, una caratteristica proprio della famiglia (...) [lungo silenzio, in cui lui sembra aspettarsi una domanda]

I: *Come vedi, io non ho non ho una lista di domande, non c'è un interesse a reperire elementi specifici, è più che altro un ragionamento da fare assieme sulla base delle nostre soggettività. Pertanto, rispetto a quanto ci siamo detti fino ad ora, trovo interessante le continuità e discontinuità fra lavoro e famiglia. Sì, tendenzialmente la vedo, insomma, questa...*

F: [Interrompendo] Questa cosa, appunto, però con la differenza che ti ho detto, cioè che sul piano relazionale esterno c'è una maggiore proprio apertura a parlare appunto delle proprie (.) Non solo del mio ragazzo, assolutamente no, cioè non l'ultimo, quello storico diciamo con cui sono stato quasi sette anni, lui sul piano relazionale esterno, amici, lavoro, non aveva assolutamente nessun problema a presentarsi come gay, cioè no a presentarsi "Piacere sono omosessuale", comunque insomma a dirlo, ma chiaramente sempre in modo (.) Cioè "Lui è il mio ragazzo", cioè sul piano familiare invece una totale chiusura, che poi è stato anche forse il maggiore problema della nostra relazione che poi ci ha mandato in crisi, e l'opposto eh, nel senso che di questa totale chiusura però in verità condivideva questo aspetto di essere poi due persone nel mondo, sì, però lui aveva proprio una totale chiusura sul piano familiare e poi me l'ha confermato anche lui solo quando ci siamo lasciati che, diciamo, questo derivasse proprio da un suo problema col tema omosessualità per cui aveva un percorso diverso dal mio e poi me l'ha detto, io ho sempre detto "Guarda secondo me è un problema con l'accettazione della tua omosessualità, perché è impossibile che hai 31 anni 32 anni, all'epoca, e non dici niente a casa ma neppure lontanamente" cioè noi comunque (..) / C'erano molti ostacoli alla nostra relazione, che era una comunque una famiglia abbastanza, come dire, presente soprattutto nel rapporto con la mamma, raccontava tutto quello che faceva, cioè il rapporto proprio diverso che con i miei genitori, non dico che è giusto, però, nel senso, anche quando tenevo i 23-24 anni, certo, vivevo con loro, magari a 23 anni però non gli davo conto di tutto quello che facevo, "Scendi, mangi? No, torno domani, dormo fuori" ecco, "Con chi vai? Cosa fai? Dove?" questo mai (.) Ma anche quando tenevo (.) Vabbè chiaramente nelle misure diverse, ma anche quando tenevo 13-14 anni, diciamo, non c'è mai stato questo mood, invece lì c'era proprio un controllo asfissiante, quindi chiaramente ti dà anche maggiore difficoltà se tu non dici che sei fidanzato con tizio, proprio nel raccontare praticamente quello che stai facendo dove sei, cosa fai, io potevo anche non dirlo, potevo anche nascondere a vita (.) / Ecco, nel senso che non si sarebbe mai magari, mai scoperto, perché non è che davo appunto (.) Quando poi sono andato via di casa, a maggior ragione, invece lì lui ha avuto difficoltà, infatti l'ha detto ai genitori quando l'ho lasciato, il giorno stesso che l'ho lasciato (.) / Questa è un'altra storia (.) Però ha avuto questa forza di dire questa cosa, evidentemente sull'onda del dolore per aver compreso che questa cosa aveva (.) E io gli ho sempre detto "Ma secondo me tu hai questo problema" "No, quando mai, non è vero bla bla, ho paura di come loro potrebbero

prenderla, perché non sono pronti” e io dicevo “Guarda, ma la paura che come la prendono è un tuo infingimento, secondo me il problema è il tuo, che tu non reggeresti un giudizio loro, perché in fondo non l’hai neppure capito (..) Cioè non l’hai neppure realmente accettato” però, ecco, lui aveva questa forte scissione perché poi all’esterno non aveva nessun problema (.) / Guarda, abbiamo riparlato, ho detto “Vai in fondo” “Tu avevi ragione, io poi ho capito anzi l’ho sempre saputo infatti poi” (.) / Mi fece pure incazzare, dico “Ma sono anni che lo dico” vai pure da uno psicologo! Affronta questo problema! “No quando mai non capisci niente” mi rispondeva, additando, in fondo il problema era che non l’aveva accettato, cioè “Io quando ero piccolo pregavo tutti i giorni perché speravo di non essere gay” per dire (..) / O perché forse, a differenza mia (.) Io in qualche modo l’ho scoperto più tardi, ecco, cioè molte persone omosessuali mi dicono “No, in fondo lo so da quando avevo 5 anni, non sapevo che cos’era però mi sentivo in qualche modo diverso magari dagli altri maschi” eh, “Non sapevo bene cos’era era, chiaramente non si era sviluppata la sessualità però notavo questa diversità cioè mi sentii (.) Cioè, non lo sapevo come si chiamava, che cos’era, però avevo di essere gay” è una strana sensazione che non provandola non (.) Io invece (..) / È stato un percorso più lungo cioè, nel senso, l’ho scoperto forse più tardi, quindi poi era anche più facile, non te lo porti dentro perché hai già sviluppato, come dire, un’ideologia, un modello culturale, già magari quando hai 5 anni ti senti diverso e basta provi solo quello a 13 anni magari ha già delle idee dici “Vabbè”, poi, oggi ancora di più, diciamo negli anni indipendentemente da (.) Diciamo dall’età in cui ho avuto la mia prima relazione, cioè, per, dire alle medie mi piaceva moltissimo questa ragazza, però già notavo cioè (..) / Non so quanto poi fosse una mia costruzione quanto no, e non è una domanda semplice, perché poi mi resi conto (.) Ma forse già alla fine delle medie, inizio il ginnasio, che in realtà ero più interessato agli uomini però di qui a dire che io avessi capito che questa era una cosa strettamente anche sessuale (...) / Forse all’inizio delle superiori quindi non presto, diciamo, abbastanza tardi in qualche... (.) Poi però la prima volta l’ho detto (.) Ah forse all’inizio delle superiori, oppure un po’ più avanti, la prima volta proprio che, cioè, mi piace dire che quando cioè che uno lo capisce realmente quando lo dice ad alta voce, perché finché una tua elucubrazione rimane quello, quando tu lo dici a qualcuno in quel momento che in qualche modo lo almeno per me è stato così lo verbalizzati lo dici lo affermi, no? In quanto tale e l’ho fatto tardi sicuramente, forse addirittura all’università (.) Ho un po’ di (.) Perché confusioni temporali (.) Però credo all’università, sì (..)

I: *Com'è stato dirlo?*

F: Ai miei amici sicuramente ho avuto (.) Prima sono uscito prima la prima volta con questo ragazzo, peraltro un amico di un mio amico, di nascosto e poi l'ho detto ai miei amici (..) / Non è stato facile, ecco, quello no, quello non è stato facile proprio, le prime volte me l'hanno dovuto tirare, soprattutto questo mio amico, che è la prima persona a cui l'ho detto, me lo (..) Cioè proprio un'estorsione, me lo fece dire (.) / La prima persona a cui l'ho detto, invece, era un mio professore del liceo, che era gay e con cui siamo rimasti legatissimi, ma non solo con me, con tanti suoi allievi, proprio che siamo diventati amici dopo e quindi un giorno lo chiamai, non ce la facevo più dovevo dire a qualcuno e pensai (.) Che mi viene naturale dirlo a lui, quindi lo chiamai, gli dissi "Sto venendo da te" e gli dissi questa cosa e da lì poi piano piano piano piano piano (.) È stato molto (.) Sì è molto semplice, le prime volte è stato difficile poi ecco le prime (.) Ecco, però mo' che mi ci stai facendo (..) Cioè io ci sto pensando (..) Eh forse le prime volte no (..) L'ho detto proprio in questo modo "Ti devo dire una cosa", alla ristretta cerchia di amici, questo sì, ma subito dopo che stavo uscendo, perché poi chiaramente non era facile nascondere questa cosa, mi resi conto cioè, l'avevo detto una volta e a quel punto (.) Poi però alle prime 3-4 persone, ecco, cioè agli amici più stretti (..) / poi a tutti gli altri, insomma non è che l'abbia detto "Lui è F.", era questo primo ragazzo con cui stavo insomma (.) È andata così (..) / Sì, no, forse da aggiustare la cosa che dico della naturalezza (.) Perché le prime volte che non è stato così naturale in effetti, ci vuole le prime volte (...)

I: *Quindi diciamo, in ordine temporale, non in ordine 'contestuale'...*

F: Proprio in senso di temporale, perché lo stavo dicendo a me, ancora in qualche modo, nel momento in cui poi non l'ho più dovuto dire a me, e che è entrato a far parte di me, come elaborazione proprio del, del (..) Proprio (..) Del proprio orientamento sessuale, il mio orientamento sessuale, è stato, tutto sommato, naturale, ecco, però le prime volte, in senso temporale, no, è stato diverso (.) / Se mi ricordo questo mio amico mi disse (.) Ah, perché questo ragazzo che conobbi era un amico di un mio amico e si informò su di me, perché disse lo capì e disse al mio amico "Guarda il tuo amico è gay? A me mi piace molto" e questo mio amico disse "Ma io non ci ho mai pensato, non lo so, in effetti potrebbe essere, insomma non (.) Ha una relazione così" (.) / Beh questo poi (.) Comincia a contattarmi, così (.) E poi usciamo due volte di nascosto e quest'altro mio amico, migliore amico, mi disse una volta, insomma, mi disse "Ma senti ma tu hai mai pensato a questa cosa?", la prese molto alla lontana

“Ma perché non ne parli” e fu carino perché (..) / Ma voleva proprio, cioè, me lo estorse proprio (..) A un certo punto scocciato io da questa (..) Poi il suo modo di fare in generale eh (..) Scocciato (..) Mi disse “Perché non ne parli con P.?” , che era questo professore (..) “Ma chi t’ha detto che non l’ho già fatto!” e lui mi disse “Allora perché non provi a uscire con Fabrizio a cui piaci molto?” e gli dissi “Ma chi t’ha detto che non l’ho già fatto?” e quindi poi da là, insomma, lo dissi solo a lui, poi lo dissi nel giro di 20 giorni, un mese, agli altri (..) Si lo dissi, “Ti devo dire cosa” (...) / No stavo pensando, no perché vedi io lo avevo rimosso nel senso che effettivamente ci eravamo concentrati sul lavoro e sulla famiglia in cui è avvenuto dopo e quindi in effetti è stato così, mentre sul piano delle amicizie che è proprio cronologicamente molto precedente e non è stato così, cioè davvero perché l’avevo rimosso, come dire? Nella mia percezione essendo abbastanza ormai (..) Lontano, avevo un pochino rimosso questa cosa, cioè, non rimosso, però non avevo, come dire? Focalizzato perché sul lavoro è stato così e in famiglia, però sul piano delle amicizie no, almeno i primi e le nuove amicizie chiaramente no, cioè proprio (..) Quelli ok

I: *Diciamo che quindi tra le persone con cui hai usato la formulazione “Ti devo dire una cosa” non c’erano persone della tua famiglia...*

F: Diciamo in qualche modo sì, è così, ora, non so (..) Credo un poco perché mi era più difficile, e un poco proprio per il (..) Cioè la dinamica familiare (..) / Come ho detto prima, perché manco mia sorella dice “Ah sto uscendo con un ragazzo” certo, magari cioè la relazione poi diventa stabile, diventa duratura e lo porta a casa, allora magari assoda il fatto che quello è il suo ragazzo, ma passa da questo atto, diciamo, del portare, non è che dice “Ah ma con chi stai uscendo? Che stai facendo?”, quindi in questo (..) / Questo è proprio la dinamica familiare, questa poi va associata sicuramente probabilmente anche una maggiore difficoltà nel dirlo a casa, difficoltà che deriva da queste due cose sia per il diverso contesto, che è più difficile chiaramente dirlo ai propri genitori che ai propri amici, almeno (..) Insomma, non per tutti, però per me sicuramente lo era, e un pochino anche proprio perché sul piano emotivo c’è una sorta di barriera in generale a prescindere dal piano dell’omosessualità (..)

I: *Che fratello maggiore senti di essere?*

F: Eh (.) Bella domanda, eh (.) Sicuramente più un riferimento magari culturale che emotivo-sentimentale, sì, ma perché tutti risentiamo un pochino di questa di questa dinamica familiare (...)

I: *Prima dicevi “incidenza culturale”, rispetto al lavoro... È una postura che è ritornata?*

F: Sì, sì, sì, non c’ho pensato, molto interessante, mi piace questa (..) Interessante, sì, sì, sì, probabilmente sì, ma non (.) Perché io non sono uno (.) Come dire? (.) Cioè, con i miei amici, anzi! Cioè parlo molto, sono un riferimento proprio, anche emotivo, e loro sono veramente (..) / Nel senso che mi piace molto confidarmi, cioè, D., questo mio migliore amico, che fu il primo (.) Che insomma mi disse questo fatto, appena io notai che, insomma, mi stavo rendendo conto che questo ragazzo a lavoro mi piaceva un po’ di più, mi piaceva, cioè (.) Che, insomma, mi stavo rendendo conto che mi interessava, mi intrigava, lo pensavo (.) A lui spesso, mi immaginavo di stare con lui, io gliel’ ho detto subito, cioè appena proprio io stavo (.) Avevo anche solo lontanamente il pensiero (.) Dissi “Ti devo parlare di una cosa, è successo questo” quindi poi dicevamo (.) / Perché lui è peggio di me (.) Cioè parliamo di tutte queste cose le ore, quindi sono uno che, anzi! cioè parla anche le ore, tipo mo’ che mi sono lasciato ne avrò parlato per ore, ore, ore di tutto (.) / Le operazioni mentali di tutta la mia sofferenza per questa cosa, perché è stata una cosa (.) Cioè lo è ancora, una cosa pesante e dolorosa, sì, non me l’aspettavo, è stata una cosa improvvisa, vabbè (.) È un altro discorso (...) Però diciamo, ne parlo molto! Quindi sì, cioè in famiglia sì (.) C’è questa continuità nelle amicizie, anche però, diciamo, anche emotiva nel senso che la maggior parte sono comunque un punto (.) / È una mia tendenza a essere molto centrale, anche nella psicoterapia è emerso molto, cioè ho questa tendenza ad essere un punto di riferimento nei rapporti che instaurò sia culturale, nel senso molti colleghi, cioè, come io chiamo loro però anche molti si confrontano con me che so (.) Per una per una decisione per, cioè, insomma, mi faccio riconoscere in questo modo, sia il piano amicale, proprio sentimentale, insomma, cioè sono un confidente, così come, appunto, io mi confido molto con i miei amici (.) / Quindi è più il mondo, diciamo, familiare che risente un pochino di (.) Di questa cosa, cioè di questa maggiore chiusura rispetto alle emozioni, però non credo (.) Almeno credo di essere così, nel senso che sono, anzi, uno che forse troppo approfondisce tutti questi aspetti, almeno da qualche anno, cioè un po’ più di qualche anno a questa parte, magari prima ero più chiuso (..)

I: *Bene, allora concludiamo questo nostro primo incontro, con questi tre blocchi, diciamo, lavoro, famiglia e mondo delle relazioni amicali, affettive, orizzontali, con punti di continuità e discontinuità tra queste tre sfere di vita, con quello che si decide di portarsi e di non portarsi nel proprio percorso.*

F: Io non me la non porto quella parte, anzi, forse è stata proprio una reazione, nel senso, io forse esagero anche poi nelle amicizie, nel senso tendo molto a sviscerare, ad approfondire, sì forse i miei fratelli non sono, credo (.) / Per esempio, almeno per quello che vedo nelle amicizie (.) Se lo portano un po' di più, secondo me, questo assetto formale, diciamo, di maggiore (.) Di minore espansività sentimentale, cioè non che non lo siano quelle persone con cui stanno, ma che non tendono molto a raccontare, a narrare, a approfondire con gli amici (.) Certo, credo io eh, poi non lo possiamo sapere poi fino in fondo, però per quello che io mi sembra di aver visto forse c'hanno un po' più di (.) / Sono stato anche molto fortunato ad avere, insomma, degli amici, come dire? Un po' bravo a selezionarli bene, un po' fortunato ad avere degli amici molto presenti, ecco, molti sono amici del liceo, altri no, li ho conosciuti all'università, un'altra ancora più tardi forse, che però dobbiamo molto stretto, tendenzialmente all'università i primi anni di università, due però sono storici degli (.) Anzi uno addirittura delle elementari, intendo amicizia proprio, stretta (..)

## **Seconda Intervista**

I: *Allora, la scorsa volta abbiamo parlato molto di questa 'naturalzza' del parlare della tua omosessualità in ambito lavorativo in ambito familiare, con tutta diciamo la dinamica che hai descritto... Diciamo che poi nel corso dell'intervista sono emerse delle sfumature, per così dire, delle complessità, vogliamo riprendere un po' il discorso da qui?*

F: Allora su quello lavorativo in effetti è così perché è arrivato più tardi, quindi non ricordo se poi alla fine avevamo trovato qualche nodo dopo anche su questo, però tutto sommato in ambito lavorativo non c'è mai stato nessun modo proprio perché era una (.) Cioè ero pure fidanzato ero già diciamo (.) Cioè ho sempre detto magari vado col mio ragazzo, faccio questo

(..) Insomma no, cioè non l'ho mai verbalizzato dicendo "Ah io sono gay", però chiaramente ho sempre detto chissà (..) Magari cioè un evento e dico "Ah vado col mio ragazzo", oppure "Con chi parti?" "Ah, parto con il mio ragazzo, i miei amici", insomma così in questo modo (.) / Nell'ambito amicale sì, poi in effetti diciamo eh (.) Mi ricordo che poi, ehm (.) Dissi (.) Però in effetti poi ripensandoci, riguardando indietro io ora dico che non è stato tutto naturale, però forse in effetti le prime due o tre volte che l'ho detto, questo mi ricordo, poi dicemmo, alla fine è stato complesso (..) Poi una volta ho detto (.) La prima e la seconda, alla fine, poi manco l'ho detto più, cioè nel senso è emerso naturalmente, quindi forse in effetti in ambito familiare non l'ho forse mai manco detto, ho aspettato il momento in cui ero fidanzato e ho lasciato che, ecco, si capisse da sé, poi magari ne ho parlato, ecco, quindi forse (..) / Perché in ambito amicale (.) In ambito amicale chiaramente io ho sempre avuto dei rapporti di amicizia molto stretti, cioè, non un miliardo, mmh (.) Cioè nel senso anche abbastanza, però sempre (.) Ti sono molto a stringere con determinate persone, quindi i rapporti di amicizia che ho io sono molto stretti, cioè quasi quotidiani, mhmm (.) Cioè proprio di sentirsi quotidianamente, quindi era difficile poi nel momento in cui (.) Non potevo fare come faccio al lavoro o a casa di dire, vado col mio ragazzo, cioè nel senso era un po' (.) Dovevo dire in qualche modo "Ah sto frequentando questo tizio" era impossibile nascondere, quindi la forse le prime volte in qualche modo c'è stata l'esigenza di verbalizzare la cosa in sé (.) Cioè non vado con questo, ma, sono gay, quindi questa forse è stata la differenza nell'ambito amicale rispetto all'ambito lavorativo e familiare

I: *Quindi non solo una 'questione temporale' come dicevamo l'altra volta, ritorniamo al discorso sulla qualità delle relazioni e ad una modalità...*

F: Sì, però chiaramente quando l'ho detto a me stesso e l'ho detto al mio professore, la prima persona, e questo l'ho detto l'altra volta che l'ho detto al mio professore del liceo, cioè ormai non più professore, però insomma, a P. (.) / Era la prima volta che lo dicevo ad alta voce, sì, e là ho avuto l'esigenza io di dirlo a me stesso e l'ho detto a lui, però per esempio già a D., che è la forse la seconda persona credo, il mio migliore amico, a cui l'ho detto, perché in qualche modo lui un po' me l'ha estorto, ho detto così, giusto? (..)

I: *Sì, l'estorsione...*

F: Sì, me l'ha proprio estorto, che è stato col senno di poi una cosa buona, al momento mi mise a disagio, perché era la prima (.) Non so perché, cioè pure io forse fare così, è una cosa



brutta ma secondo me ha fatto bene (.) / Agli altri l'ho detto quando poi già stavo uscendo con questo ragazzo, con F. che è quello che poi è stato il mio primo ragazzo, quindi sì, ma (.) Agli altri cioè, per esempio, ancora un altro dei miei amici gli ho detto adesso scendo con F., non ho detto "Sono gay", quindi più o meno però gliel'ho detto "Sto uscendo con F." (.) / Ai miei genitori non ho mai detto "Sto con M.", ho portato M. a casa, e basta, in questo senso io dicevo la naturalezza, nel senso che poi loro si sono fatti le loro domande (.) Poi in famiglia non è che chiediamo molto e si saranno risolti da loro, cioè si saranno chiesti e si saranno risposti (..)

I: *Rispetto al contesto lavorativo diciamo autotutela o impostazione ideologica di vita?*

F: Cosa?

I: *Abbiamo approfondito quella che tu hai definito 'la dinamica familiare rispetto alla dimensione lavorativa', il permanere di questa stessa dinamica in ambito extra-familiare ritieni abbia maggiormente una valenza di autotutela o che sia l'espressione di un'impostazione ideologica?*

F: Il lavoro è arrivato proprio, in senso (..) / A meno che non vogliamo inserire l'università, cioè il periodo del Dottorato, allora ti dico prima quello lavorativo che comincia dal 2019, io ho cominciato a lavorare nel 2018 va, considerando il tirocinio (.) / Molti colleghi di tirocinio conoscevano pure M., quindi lo sapevano che era il mio compagno, quindi alla fine non c'è stato proprio l'esigenza di dirglielo perché sapevano già, perché ci frequentavamo con qualcuno, uscivamo insieme o comunque pure se non uscivamo insieme, lo sapevano perché avevamo amici in comune, insomma, quindi non c'è stata proprio questa necessità (.) / In ufficio a T., ma non è che poi c'erano (..) Cioè il dibattito poi è anche un ufficio particolare nel senso che tu hai rapporti più diretti con i colleghi con cui fai collegio magari, però poi rispetto per esempio alla procura, all'ufficio GIP in cui tu fai molta attività d'ufficio e poca attività d'udienza, è un lavoro in cui (.) / Certo, è autonomo nel senso che tu fai le tue cose, però hai molti momenti di convivialità, quindi magari non a pranzo insieme fai la pausa pranzo, noi non è che facciamo la pausa pranzo, perché quando c'è l'udienza non la fai la pausa pranzo, cioè mangi, ma per i fatti tuoi, perché devi fare la camera di consiglio quindi stai tu, fai l'udienza, stai in udienza, poi devi fare i dispositivi e quindi stai per i fatti tuoi (.) Quindi momenti di convivialità in cui magari si chiacchiera di queste cose li trovi più in collegio e li trovi con i colleghi con cui hai più strettamente a che fare, quindi innanzitutto è

un contesto in cui veramente le occasioni di parlare della vita personale o te li fai amici, e quindi a quel punto diventa una dinamica di amicizia, cioè uscite insieme eccetera, ma dinamica di colleganza cioè di rapporti di ufficio, in cui tu vai a pranzo, però poi non è che ti senti o ti vedi, quindi magari, sì, parli di fatti personali, però abbastanza superficiali e quindi ci potrebbe stare anche “Cosa fai quest’estate? Cosa non fai?” (.) Non c’è molta occasione (.) Con i colleghi con cui, per esempio, invece, mi sono trovato a parlare di questi argomenti è stato forse naturale, cioè nel senso (.) Non credo ci sia stata una cosa ideologica, perché era una cosa ormai cioè erano sette, otto anni che magari io ero fidanzato comunque avevo elaborato questa cosa (.) Dipende poi, cioè nel senso oggi se vado a pranzo con dei colleghi lo direi così dice “Che fai quest’estate?” “Parto col mio ragazzo”, vabbè mo’ sono single (.) Però diciamo parto (.) Però non me lo farei questo problema, quindi no, non necessariamente un’intimità, però dico le occasioni anche proprio di dialogo superficiale senza avere intimità, anche di dialogo “Che hai fatto sto fine settimana?”, cioè così molto superficiali, non ci sono tante (.) Con quelle poche persone con cui l’ho avuto, ho fatto così, ma perché era ormai una cosa così parte di me, che non è che vado a dire ah “Ciao lo sai sono gay” cioè (..) / Questa esigenza, dico, c’era quando ero più piccolo e persone che già conoscevo io dovevo dire una cosa di me, persone che io conosco ora, quando questa cosa è già parte di me (..) Ne parlo, capito? Come una cosa della mia (.) Cioè, “Che fai quest’estate?” “Faccio questo”, per dire, come tu puoi dire magari a una figlia sia “Che fai stasera?” “Esco con mia figlia” dico, quindi non credo sia stata una cosa ideologica (..) È una cosa che era già molto parte della mia vita, anche proprio il fatto (.) Anche proprio di avere un ragazzo, anche perché ho cominciato a lavorare per tutto il periodo (.) / Fino al 2022 ero fidanzato, quindi, se ne ho parlato, ne ho parlato in questi termini

I: *Il contesto del tuo lavoro è in qualche modo monadico...*

F: Sì, in dibattito è un po’ così, c’è molta vita di udienza, l’ottanta per 100, cioè oggi la mia giornata è stata dalle otto di mattina fino alle tre sono stato in udienza, poi ho fatto la pausa pranzo cioè manco (.) Nel senso mangiavo mentre facevamo i fascicoli con i tirocinanti, poi viene la mia cancelliera, viene il PM, gli do i dispositivi, però poi è finita lì, cioè non ci sono giorni in cui io vado in ufficio e non ho udienza (..) / Per esempio, c’è un mio amico che è anche un collega che sta in procura a Tore e ogni tanto mi dice andiamo a pranzo al bar di fronte insieme, ma non lo posso fa’ perché blocco il cancelliere tutta la giornata, mentre io mi

faccio la pausa pranzo, capito? (.) Poi farei le sette, che non è per me, a parte che dopo un'udienza io non ce la faccio più a sentire, perché diventa pesante, i testi, le cose, cioè incessante tu non hai, pure quando (.) / Per esempio, molta gente, che ne so, mi arrivano i messaggi whatsapp (.) Io oggi, mentre ti aspettavo, cioè mentre ero salito un attimo, ho letto, tipo c'avevo qua 50 notifiche whatsapp, mi sono visto un attimo (..) / A volte le persone (.) Io me ne accorgo il giorno dopo che qualcuno mi ha scritto, perché i messaggi vanno in fondo a tutto e poi manco me li metto a guardare, ma perché l'udienza è così, cioè tu sai infatti, come ti ho detto, io so (.) Non lo so bene precisamente perché sai a che ora entri e non sai quando finisci, perché io possono saltare i processi e faccio più presto, come magari era una discussione dura un'ora e mezza, io posso intuire che un processo magari sarà più lungo, ma magari una cosa che a me sembra breve poi alla fine si rivela lunghissima, che il dibattito è così, quindi stai tu nell'udienza e non è che ci sono molte possibilità di interazione quindi è così (.) / Poi al collegio no, al collegio c'è il dialogo, infatti perciò ti dicevo i miei colleghi del collegio sicuramente gliel'ho detto (.) Mo' manco me lo ricordo, cioè lo sanno, manco mi ricordo precisamente perché lo sanno, ma perché avrò detto "Vado con M., facciamo questo" (.) Mo' con B., l'ultimo, non lo facevo perché lui teneva questo problema, quindi non dicevo, mi sono trovato per la prima volta nella mia vita a essere vago su quello "Che fai quest'estate?" "Eh, parto", cioè ero sfuggente perché magari (..)

I: *E come ti ha fatto sentire?*

F: Eh strano, strano, molto strano, perché non era una cosa che, insomma, che ho mai fatto, capito? (.) / Per esempio, c'è un mio collega che, ecco io non lo so per certo, ma anche io proprio sia gay e fa così cioè "Che fai?" "Eh siamo andati", non ti mette proprio nelle condizioni, "Siamo andati, siamo partiti" dice, usa il plurale, ma non ti mette proprio nelle condizioni, da come lo dice, se sei una persona un minimo sensibile (.) / Viene di fargli la domanda successiva, "Con chi sei andato?", ma non ti viene perché ti blocca, cioè non fa niente lui per bloccarti, ma ti da questa cosa e capisci che lui si sente a disagio nel dirtelo, non glielo chiedi e si capisce che lui ha proprio difficoltà a dirlo questo fatto, perché infatti non parla molto di sé, se non di cose neutre, non legate a vite sentimentali (..) / Quindi credo ci sia questo aspetto, cioè nel senso sul lavoro non è stata né una tutela, né un fatto ideologico, era proprio (.) Che era una cosa così roduta, consolidata nella mia vita (..) / Mentre, è chiaro che con D., il mio migliore amico, con cui mi sentivo tutti i giorni, se io conosco uno su una

chat e ci sono uscito due giorni è chiaro che glielo devo dire dicendo “Ah lo sai sono uscito con questo” nel senso, gli devo dare una notizia (.) Con uno che conosco dopo (.) Mmh, è difficile dovergli dare una notizia

I: *Rispetto alla famiglia, è emerso un “Non l’ho mai detto, ma non ho mai sentito di doverlo negare”, mentre rispetto al vissuto di cui parlavi ora, di quest’ultima relazione, non c’era nessuna notizia da dare bensì un nome da secretare...*

F: Era una dinamica sua, non un dinamica mia, io non avrei avuto problemi a dirlo

I: *E questo avveniva solo nel contesto lavorativo?*

F: Sì, sì, s’, lui non ha mai avuto problemi a (.) Questa è una dinamica che ha avuto lui infatti (.) / Cioè, nel senso lui con i miei amici, tranne proprio che nei primi mesi, mi ricordo stavamo insieme da un mese, un mese e mezzo, sì ormai stavamo insieme non mi ricordo, da due o tre mesi, sarà stato dicembre, un mio amico disse “Ah fanno sto film, vogliamo andare insieme?” anche lui sta con un ragazzo, disse “Vogliamo andare io, te, A. e B. a vedere sto film?” e io glielo proposi a B. e lui mi disse “No, eh ma è proprio un’uscita a coppie” cioè, gli fece strano questo fatto di vedersi in un’uscita pubblica con un’altra coppia gay (.) Poi superato (.) Questo è durato due o tre mesi, poi diciamo non ha più avuto problemi con i miei amici (.) Lui (.) Cioè (.) Con la mia vita, ad essere il mio fidanzato nella mia vita (.) / Nella sua (..) Cioè, lui non mi hai mai presentato (..) Tranne alle sue due amiche storiche diciamo, non mi ha mai inserito nel suo gruppo di amici anche perché poi c’era questo problema che lui non ha poi tanti rapporti di amicizia, se non questi storici, però di queste due amiche che comunque vivono fuori (.) A cui non ha avuto tanti problemi a presentarmi, cioè, mi ricordo la prima volta che vennero a Napoli, a entrambe mi presentò, però poi con gli altri suoi amici, meno stretti, che erano però anche colleghi di ufficio, quindi mi conoscevano e lavoravano con me, non mi ha mai presentato (..) Cioè (.) Mi fece andare solo al suo compleanno, chiaramente, che non potevo andare al suo compleanno, ma stavamo insieme da una mese e loro forse si chiesero che ci facevo là, ma pensarono evidentemente forse che, siccome lavoravamo insieme, avevamo stretto (.) / Però lì io dovetti starmi attento a come lo chiamavo, a come mi rapportavo a lui, cioè fu un fatto strano, però lui poi non ha mai esternato questa cosa nei suoi rapporti (.) Diciamo nei miei non ha mai avuto problemi, ed era sì il contesto lavorativo, però non solo lavorativo, nel senso che lui non l’ha fatto manco a livello familiare, vabbè chiaramente quello è un oltre, è ancora di più (.) / A lui era proprio il tabù la famiglia (.)

Appena ci siamo lasciati ho saputo che lo ha detto ad una collega per esempio che stavamo insieme, appena ci siamo lasciati, poi ora non lo so le sue dinamiche, ho smesso di interrogarmi (.) / L'ho abbastanza elaborato però (.) Cioè voglio dire rispetto all'ultima volta che ci siamo visti [si riferisce alla prima intervista] l'ho lasciato ancora di più andare, quanto è passato? (..)

I: *Due settimane circa...*

F: Solo?! Pensavo molto di più, vabbè sono stato abbastanza bravo, cioè nel senso diciamo sempre (..) / Stavo abbastanza maluccio e invece mo', tutto sommato, è una cosa che ho in qualche modo, non dico superato, ma abbastanza elaborato (..)

I: *Hai approfonditamente chiarito come ti ha fatto sentire dovere, diciamo, mantenere un segreto non tuo, e ti ripeto una domanda che già ti ho posto l'altra volta, alla luce di quanto emerso oggi. Quanto ed in che modo ritieni che la vostra (tua e di B.) differenza di ruoli all'interno del condiviso contesto lavorativo, c'entri in questa dinamica che avete vissuto?*

F: Mah, guarda, no, io credo che il problema fosse proprio il suo (.) Cioè, lui aveva difficoltà a dirlo a sé stesso proprio, mmh (.) Credo, sì, che avesse proprio un problema a dirlo a sé stesso, anche perché, appunto, non lo diceva manco ai suoi colleghi stretti, con cui aveva rapporti di amicizia abbastanza stretti, quindi non credo (.) / Perché poi con tutti loro si vedeva anche al di fuori (.) Direi che sono suoi amici (.) Quindi no (.) Perché il lavoro per lui era anche molto legato alla famiglia, nel senso che lui, non mi ricordo se ne parlammo (.) / La mia cancelliera (.) Tutto un caso questo perché noi ci siamo conosciuti a prescindere da questo, ma la mia cancelliera era un'amica di suo fratello, quindi comunque c'era questa forte commistione famiglia-lavoro, nel senso che lui era terrorizzato dal fatto che poi lo si potesse sapere in famiglia se lo si sapeva a lavoro, quindi io non so manco quanto fosse l'ambiente familiare (..) Cioè volevo dire l'ambiente lavorativo, in sé, o perché l'ambiente lavorativo nella sua mente era un veicolo di conoscenza per quello familiare e credo che non lo sapesse manco lui, credo che se anche glielo chiedessi a lui non ti saprebbe rispondere, era tutto un miscuglio di angosce, di ansie, di cose difficilmente districabili in cui poi c'era il dirlo a se stessi, perché poi, cioè alla fine, almeno secondo la mia esperienza, ma anche secondo quelli di altri, alla fine tu puoi avere paura del giudizio degli altri, ma perché nel giudizio degli altri vedi il tuo, perché se tu hai superato te ne fotti assai del giudizio degli altri, cioè nel senso (.)

Mmh (.) Il problema è dirlo ad alta voce, ma una volta che lo hai detto, tutto sommato non è che te ne fotta tanto (.) Credo io (..)

I: *O anche il non dirlo ad alta voce, ma viverlo, cioè questo discorso forse va al di là dell'identificarsi in uno specifico orientamento sessuale...*

F: Però io quello credo di saperlo e credo che lo sapesse in fondo anche lui, cioè io non ho subbi sul mio orientamento sessuale né sulla mia identità di genere, cioè io mi sento uomo e omosessuale, in modo abbastanza certo, questo non significa che domani non possa innamorarmi di una donna e non possa piacermi, allo stato non è capitato quindi in questo momento io mi sento così. B. era molto legato a questa cosa del (.) “No ma perché tu etichetti, tu fai, tu dici”, però era un rifiuto, almeno per come l’ho letta io, del dirlo io dicevo “B. scusami ma tu vai a letto con un uomo, ti piacciono gli uomini, certo è una convenzione dire che sei gay, però possiamo accettare questo fatto?”, cioè lui aveva un problema proprio su questa dimensione, cioè lui all’inizio diceva questa cosa diceva “A me non piacciono gli uomini, mi piaci tu”, e io dicevo “Vabbè buon per me allora, vuol dire che non ti potrà piacere mai nessun altro, se ti piaccio solo io”, però era una cosa che io sapevo che era una stronzata (..)

I: *Forse questo è parte del vissuto delle persone bisessuali...*

F: Per carità (..) / Lui però diceva “Non mi potrà mai piacere nessun altro uomo”, non diceva “Io sono bisessuale”, cioè “A me in realtà non piacciono gli uomini, mi sono innamorato di te” e (..) Una tecnica credo per non dirsi che gli piacevano gli uomini, poi ti possono piacere pure le donne (.) Però lui non diceva “Mi piacciono gli uomini e le donne” (.) E invece poi (.) Sta con un altro uomo quindi (..) Era chiaramente una stronzata diciamo (.) Ma era evidente però lui se la raccontava, ma era una scusa (.) Quindi credo che in lui il problema principale fosse questo non quello del ruolo lavorativo (.) Cioè, mo’ ci vuole, il mio collega che secondo me ha lo stesso problema non lo dice manco a me

I: *Quindi il contesto lavorativo è lo specchio di come uno gestisce il proprio orientamento sessuale nella vita privata?*

F: Dipende molto dal contesto lavorativo secondo me (.)

I: *E nel tuo?*

F: Neutro rispetto a questo fatto, cioè non ho mai percepito (.) / A stretto giro ci sono solo persone sciolte, tranquille, diciamo (.) Cioè la mia collega principale con cui ho lavorato di

più è la persona più sciolta del mondo, più aperta del mondo, insomma, abbiamo sempre parlato pure dei suoi fatti privati, come dire? Anche meno convenzionali, sessuali, ma senza proprio nessun tipo di filtro, quindi non è proprio la persona che (.) / L'altra collega, con cui ho più rapporti stretti, diciamo è una persona assolutamente di amplissime vedute, quest'altro mio collega, credo sia proprio gay lui, con cui ho un rapporto più stretto, però non racconta i fatti suoi, certamente non ha nessun problema con l'omosessualità, cioè ce l'ha lui il problema con l'omosessualità (.) Gli altri (.) Insomma, no (.) / Per me è stato uno specchio abbastanza (.) Perciò quello che ti dicevo prima (.) Tu dici "Ma non l'hai detto perché tutelò o per un fatto ideologico", no ho riportato quello che ormai faccio nella mia vita, ma perché ho la fortuna di avere un contesto lavorativo tutto sommato buono, attualmente (.)

I: *E il contesto accademico che hai vissuto?*

F: Il contesto accademico (.) Allora (.) È diverso, lo sai forse meglio di me, nel senso che ha rapporti non del tutto paritari e quindi chiaramente non è che io andavo dal mio professore "Ah professore, le voglio dire una cosa", vabbè tu me lo hai nominato M. [il nome del professore con cui ha svolto il Dottorato] eh (.) Cioè (.) / M. è uno che deve parlare solo lui, non è che ti chiede come stai, cioè deve parlare e tu lo devi ascoltare, non c'è proprio (.) M. è molto narciso quindi, lui deve parlare lui, gli piace che tutti lo stanno ad ascoltare, tutti pendono dalle sue labbra e a lui piace assai, ma non ti chiede come stai oppure (.) Quindi (..) Non è che non parlavamo dell'omosessualità, non parlavamo proprio di fatti miei personali, doveva parlare lui (.) / Per il resto ho fatto più o meno la stessa cosa (..) Fammi pensare (..) Sì, per esempio anche con i colleghi di dottorato (.) È stato in un'altra fase, allora finché non ho parlato di aspetti specifici (.) Cioè, che ne so (.) / Ah! Mi viene in mente questo, come andò per esempio con alcuni miei (.) Come lo dissi a F. a L. eccetera (.) / Allora, nel 2015 andai a fare un mese a Monaco in Germania a studiare il tedesco per poi fare un periodo di ricerca lì che ho fatto dopo, lì conobbi questo ragazzo che mi piaceva molto, al corso di tedesco, ci trovammo subito molto e io gli piacevo molto (.) / Io poi acchiappo sempre persone che hanno ambiguità di orientamento sessuale, è una mia grossa capacità attrattiva, non lo so perché mi devo un po' interrogare secondo me, comunque (.) / Questo ragazzo chiaramente molto seduttivo da me e chiaramente molto sedotto da me, insomma si capiva che (.) Mi diceva cosa un po' ambigue (.) Una volta mi disse "Ah noi, io poi sarei molto incuriosito a provare il sesso anale" (.) Comunque a me mi prese proprio molto, passammo un'estate

insieme molto bella, poi lui una volta mi invitò a casa sua in campagna, bellissima di degli zii che non c'erano, e mi disse "Vieni stiamo un fine settimana là" e io la presi un po' come una proposta, però poi lui mi disse "Vabbè, allora tu dormi qua e io dormo là", quindi alla fine non si capiva, però non successe niente (.) Però io mi ricordo che fui molto preso da questa cosa e mi ricordo che loro non lo sapevano, c'erano anche delle mie colleghe di Dottorato a Monaco che erano venute pure loro a fare questo mese, quindi uscivamo sempre tutti insieme anche con questo ragazzo e loro vissero insomma questo nostro rapporto (.) / E alla fine mi ricordo questa mia collega quando ci salutammo che dovevamo partire, perché poi prendemmo lo stesso aereo al ritorno, e ci salutammo io e L. questo ragazzo (.) / Fu un saluto brutto, lui viveva là, era italo-tedesco, sarebbe andato a Berlino a studiare, insomma, non sapevamo se ci saremmo mai rivisti, poi la sera prima era successa una cosa ambigua, quindi fu un saluto non dico straziante, ma emotivamente partecipato da parte mia e da parte sua, e questa mia collega L., con cui avevo un rapporto, però non proprio (.) Cioè stava lì nascendo un'amicizia anche tra di noi perché ci conoscevamo poco, era il mio primo anno di Dottorato, disse "Eh gli addii, gli addii" come far capire "Guarda ho capito che c'è trasporto emotivo" (.) Mi disse questa cosa carina (..) E io poi là alla fine glielo dissi, ecco qua volevo arrivare, glielo dissi sempre in relazione a questa persona (.) Cioè non è che io a loro abbia mai detto "Io sono gay" così dal nulla, io ho detto "Sì è stato emotivamente partecipato perché non so (.) Mi sono innamorato, mi piace molto è stato un mese bellissimo con L. sono stato benissimo e mi viene la tristezza a salutarlo e a non sapere se lo rivedrò mai più" e quindi glielo dissi così, cioè più o meno è stata questa (...) / Come quella familiare del dire (.) "Lui è M.", non è che gli ho detto "Ah io sono gay", così è andata, quindi anche a loro gliel'ho detto con naturalezza ma, appunto, parlando di un argomento, di una persona, o comunque anche non di una persona, ma di una mia emozione (..) / Ero molto triste perché mi piaceva molto, poi ci siamo risentiti, siamo rimasti in contatto non è nato niente però (.) È sempre andata così

I: *Quindi possiamo dire che i contesti non hanno mai influito sulla tua...*

F: [interrompe] Quello familiare un po' di più, io credo, perché poi non lo so però credo proprio di sì, o comunque c'era già una difficoltà di fondo dettata da quel tipo di dinamica (.) Cioè anche ora che i miei genitori lo sanno che io stavo con B., lo hanno pure conosciuto, ok? Non è che poi mi hanno chiesto quando ci siamo lasciati (.) Cioè, mio padre mi ha chiesto "Ah come mai poi non sei più partito?" Non mi ha chiesto "Come stai? Stai male? Stai



soffrendo?”, poi dopo quella volta non mi ha chiesto più, né mia mamma me lo ha mai chiesto, quindi è quella la dinamica familiare, e quindi credo che poi abbia inciso il fatto che io non è che dico “Ah vi voglio parlare di un fatto mio personale”, men che meno questo fatto qua che ha già una difficoltà in sé (..)

I: *Questa ‘dinamica’, come la stiamo chiamando, mi pare che però abbia avuto dei risvolti anche positivi in altri ambiti della tua vita, non so se mi spiego...*

F: Sì, però non ho portato in altri contesti il fatto di non parlare dei miei vissuti affettivi (.)

I: *Intendevo il comunicare con un fatto più che con delle parole esplicative di un vissuto...*

F: Sì, assolutamente, questo è il modo in cui i contesti forse mi influenzano, con una maggiore difficoltà per quello familiare (.)

I: *Al di là della verbalizzazione diretta, mi sembra di cogliere però un’autenticità nel tuo modo di vivere i vari contesti...*

F: La dichiarazione non rientra proprio nel mio modo di (.) Non riesco proprio ad immaginare “Ah ti volevo dire che sono gay”, non è che non l’ho voluto fare o che voglio nascondermi (.)

I: *Forse più della dichiarazione conta il tuo vissuto emotivo nel portare ‘il fatto’...*

F: Sì, certo

I: *E com’è questo vissuto emotivo, nel dire ‘Questo è M.’ alla cancelliera o ad un familiare?*

F: Con M. però, è importante questo dettaglio, io già lo conoscevo, era un mio amico, ci frequentavamo e loro lo conoscevano già quindi non ho mai detto “Viene M. a casa”, M. veniva come mio amico, poi sono cambiati i nostri rapporti, infatti M., a differenza di B., non aveva difficoltà a farmi andare a casa sua (.) / Eravamo amici, poi era ovvio che non lo eravamo e loro non lo hanno voluto vedere, però (.) Quindi “Porto il fatto” è stato “Parto con M.”, “Con chi andate?”, “Solo noi due” (.) / Perciò quando mi hai chiesto “Il contesto non ha influenzato?”, io ho detto che era vero perché tutto sommato ho avuto contesti tranquilli se avessi avuto un contesto diverso forse non sarebbe stato così (.) / Poi vabbè io sono un po’ sadico su questo (.) Quindi se i miei colleghi avessero fatto commenti omofobi, mi sarei anche un po’ divertito dopo a dirgli che io ero gay, però sarebbe subentrato un altro meccanismo, cioè, ti devo mettere a figura di merda, però io sono fatto un po’ così, cioè quando mi rompo le palle divento un po’ polemico (.) / Ora mi è venuto in mente un altro esempio, mio cugino, di secondo grado, con cui abbiamo un legame storico, con cui però ci vediamo due volte all’anno, qualche anno fa, non mi ricordo di che stavamo parlando, e io dissi “Vabbè perché

lo do per scontato che voi sapete che sto con M.” e lui disse “Vabbè certo che lo sapevamo, lo avevamo capito” (.)

I: *Forse anche in questo c'è qualcosa di un po' sadico...*

F: Sì, però veramente ci vediamo due volte all'anno, però sì, è sempre andata così, poi mi sto interrogando, ora che mi ci fai pensare tu, eh, sì (.) Poi è una cosa un po' mia, mi ricordo una volta che parlai con N., uno dei miei migliori amici, e lui mi disse “Comunque ti posso dire una cosa? Te lo dico proprio da fratello, le persone quando hanno a che fare con te, si interrogano comunque sulla tua patologia e, magari, si fanno un sacco di domande, si chiedono se hai fatto un incidente, o se hai una patologia da quando sei nato, questa cosa le persone non te la chiedono, ma te lo dico per esperienza personale, quando ci siamo conosciuti me lo sono chiesto. Io non voglio dire cosa devi fare o non devi fare, fai come vuoi tu, però, forse alle persone con cui inizi a legare di più glielo devi spiegare” (..)

I: *È un po' la stessa dinamica, no?*

F: Sì, però per dire che non è legata all'omosessualità, è un po' come quella scena, mi pare di *Scusate il Ritardo* [si riferisce al film di Massimo Troisi] in cui Lello Arena si è lasciato con la fidanzata e si lamenta che deve ricominciare tutto da capo con un'altra persona, “Quella lo sa che a me le pellecchie nel sugo non mi piacciono” e dopo tutto un discorso dice “Allora la prossima volta faccio così, piacere, Gaetano, non mi piacciono le pellecchie” (.)

## **Domenico, uomo gay, lavoratore autonomo, 36 anni**

### **Prima Intervista**

*I: Allora G, qual è la tua storia lavorativa?*

D: Allora la mia storia lavorativa è (.) Mi diplomo alle superiori come ragioniere dopodiché ho fatto un corso privato di grafica pubblicitaria e fotografia pubblicitaria I. a Napoli e ho iniziato come grafico per poi passare a fotografia, perché la fotografia è sempre stata la mia passione fin da piccolo (.) / Dentro al corso di grafica c'erano dei corsi di mockup, quindi realizzazione 3D di CD per cantanti, o comunque copertine di riviste, e quando lavoravamo le foto mi è sempre piaciuto poi poter lavorare le mie foto personali e quindi da grafica poi sono passato a fotografia dove ho fatto tre anni di fotografia pubblicitaria (.) Ho capito che mi piaceva molto la moda, e niente, da quando poi ho finito il corso all'I., mi sono preso dei master e degli altri corsi privati, non solo in Italia ma anche in Europa, di fotoritocco digitale per fotografia di moda, dopodiché sono rientrato in Italia dopo un paio di mesi e ho iniziato a lavorare per un'agenzia ma si chiamava P, però era famosa come smart comunicazione che era una delle prime agenzie di comunicazione di moda che si trovava a Napoli (.) Ho fatto quasi tre anni in questa agenzia, dove mi occupavo di realizzazione di contenuti per i clienti per i quali loro lavoravano (.) / Era all'inizio che Instagram era uscito quindi era realizzazione di contenuti digitali (.) E dopo tre anni l'agenzia chiude e inizia il mio percorso da freelance e da allora tutt'oggi sono un freelance, quindi sono a contatto con agenzie o mi chiamano direttamente i privati.

*I: Cosa ti piace del tuo lavoro?*

D: Allora diciamo che ha ad oggi ti posso dire che mi piaceva il mondo moda perché io ero sempre alla ricerca del bello quindi (..) / Dare il mio concetto di bello alle persone che guardavano le mie foto o comunque vedere che le persone riconoscevano le mie foto dal mio modo di produrle o comunque di mettere in posa le modelle (.) Cioè mi piaceva, e tutt'ora mi piace ad oggi, però sto cambiando un po', nel senso che il mondo moda mi ha un po' stancato perché, almeno qua a Napoli eh (.) Cioè poi non ho modo di dire da altre parti, nel senso che qua a Napoli sono sempre alla ricerca delle stesse cose quindi se uno fa, permettimi il termine, la novità, tutti quanti poi la inseguono, la vogliono inseguire pur di copiarla fregandosene che poi non vengono mandati al loro brand o quindi c'è una confusione perché puoi bene

immaginare, se il cliente A fa fondo bianco con modella vestito di rosso e il cliente B fa la stessa cosa, tu non sai riconoscere chi è cliente A dal cliente B ed è cosa molto difficile far arrivare questa cosa ai clienti (.) / Quindi ad oggi ho voluto fare io un mio cambio e sto spostando tutto sulla family photography, quindi quel che concerne new born o battesimi, matrimoni, tutto quello che concerne la famiglia (.) Un po' stanco da questa noia, la moda, che dopo quasi dieci anni di attività che ha portato (.) / Un po' perché a me è sempre piaciuto il concetto di famiglia o comunque quello di crearmi una mia famiglia, ad oggi con mio marito mi piacerebbe tantissimo creare una mia famiglia e quindi di poter, ecco vedi, cioè immortalare o comunque regalare un ricordo proprio felice di un ritratto di famiglia secondo i miei occhi o comunque il secondo il mio punto di vista (.) Quindi diciamo che ho diviso un po' le cose e ad oggi sto inseguendo più ecco questo ramo della fotografia familiare perché ad oggi è quello che mi dà molta più soddisfazione, mi dà molta più carica e anche voglia (.) Perché poi parliamoci chiaramente, se non fai il tuo lavoro con voglia e non riesci a portare bene a termine certo (..)

I: *Chi e come sono i tuoi interlocutori?*

D: Allora i miei interlocutori, diciamo, è un po' in generale tutto, cioè può essere una rivista come può essere una scena di un momento, come può essere, ad esempio, ti faccio un esempio: l'ultima volta sono stato a Napoli ed era di primo mattino che dovevo andare a fare un lavoro come assistente ed erano tipo le 7 del mattino per Napoli e stavo sul lungomare di Mergellina e ti si presenta un uomo vestito elegante giacca e cravatta e cappello con la luce diurna che è una delle più belle, e c'è solo lui con il mare, il Vesuvio e il negozio di taralli, il tarallificio, e ti vedi passare tutta la scena di questo, di questa persona che cammina con il cappello, la giacca e la cravatta e tu sei fermo là che guardi quello (..) / Per me anche un'ispirazione è il mio interlocutore o comunque che mi dà modo di capire, cioè di trarre un'immagine, cioè quindi può essere e succedere qualsiasi cosa

I: *E cosa fa la fotografia?*

D: Allora a me la fotografia aiutato molto (.) Io ho sofferto d'ansia per un paio d'anni della mia vita, quindi non riuscivo neanche a prendere i mezzi pubblici e (...) / Vedendo alcune tecniche di respirazione su internet, che tu leggi per capire un attimo come gestire tutta questa situazione nuova, perché poi non sai gestirla, e diciamo che la fotografia all'epoca mi ha aiutato moltissimo perché mi ha spronato ad uscire da dentro la mia campana di vetro che mi

ero creato da solo, fondamentalmente, e quindi sotto questo punto di vista mi ha mi ha aiutato tantissimo perché mi metteva, mi faceva mettere in gioco, mi faceva anche dubitare su sulle mie cose oppure mi rendeva felice, tuttora, mi rende felice, quindi per me è stata un'amica e anche una nemica (.) / Perché molte volte poi mi sono messo in discussione nel dire "Ok, la fotografia per me, cioè, non fa per me, devo trovarmi altro", però nel momento in cui lo pensavo poi, diciamo, che casualità, non saprei, mi ha sempre poi riportato la fotografia (.) Quindi è una cara amica e anche una cara nemica, personalmente

I: *Cos'è che ti portava pensare che la fotografia non fosse per te?*

D: Il confronto con altri fotografi, sicuramente, il fatto che comunque, ad oggi, con la nuova tecnologia chiunque può fare una bella foto (.) Cioè, parliamoci chiaramente, con l'I-phone, o comunque con qualsiasi macchina fotografica di ultima generazione, fare una brutta foto è davvero molto difficile (.) Quindi mi metteva in discussione vedere anche soprattutto ragazzi più giovani di me che riuscivano, ecco, a portare a casa una buona foto e quindi facevo 'Ok, se loro sono così giovani e sono così avanti io non (.) Cioè devo fare qualcosa o comunque forse non fa per me' (.) / Forse anche il fatto di non aver provato al di fuori di Napoli, cioè comunque stare a Napoli è stata una mia scelta però il fatto di non averci provato al di là di Napoli forse un po' di rammarico, devo dire la verità, magari mi sarebbe riuscita di più (.) E quindi il pensiero di questa di questa ipotetica ipotesi mi faceva comunque dannare, dire "Ok, tolgo tutto da mezzo" e anche poi la ricerca dei clienti che non è facile perché, comunque, come stavo dicendo, ad oggi chiunque può fare una bella foto (.) / I clienti comunque sono sempre alla ricerca del risparmio e non della qualità, almeno secondo il mio punto di vista, ad oggi quindi il fatto che tu garantivi qualità o comunque un modus operandi professionale veniva messo in discussione dal prezzo inferiore che facevano, che potevano fare anche altri clienti quindi...

I: *Prima parlavi di un'esperienza all'estero, seppure mi sembra di capire breve, in cosa è stata differente?*

D: Ho studiato in un master in Olanda di fotoritocco digitale, sempre per fotografie di moda, dove ho fatto questo master di due mesi e mi ha affacciato sul fotoritocco delle foto di moda (.) Però è sempre stato un'esperienza e didattica, ecco (..) È sempre stata formativa perché comunque mi ha messo a confronto, al corrente con un altro tipo di realtà, però non lavorativa, perché comunque non ho avuto modo di lavorare sul campo là e capire cosa era di diverso,

quindi non riesci a pensare a come sarebbe stata la tua esperienza lavorativa in un posto diverso da quello di Napoli (.) / La potrei immaginare, perché comunque, ad oggi, facendo anche l'assistente tecnico per fotografi esteri che vengono qui al Sud Italia a scattare campagne pubblicitarie, vedo bene o male l'organizzazione e la produzione che loro hanno e quindi posso immaginarmela come sarebbe potuta andare (.) / Anche perché mi trovo bene, comunque ho sempre ricevuto complimenti da persone che tutt'oggi, dopo anni, mi richiamano quando ritornano in Italia per poter lavorare di nuovo insieme quindi io posso immaginare che probabilmente sarebbe potuto andare bene, ma probabilmente anche no, quindi non lo saprò mai (..) / Un po' di rammarico c'è, però ti ripeto la scelta di restare a Napoli è stata una mia scelta non obbligata però l'ha motivata molto la mia famiglia e perché comunque, cioè (.) / Noi siamo due figli, io sono il più grande, quindi vedere i miei genitori che man mano invecchiavano o comunque che invecchieranno e pensare poi che non potrei esserci vicino a loro questa cosa mi distrugge più del fatto di partire all'avventura e vedere la mia esperienza lavorativa come sarebbe andata e quindi per mia scelta sono dovuto rimanere qua, ma anche perché non riesco a stare lontano da Napoli (.) / Io lontano dal mare non ci posso stare, ci sono stato, ho fatto piccole esperienze lavorative nell'ambito fotografico ma proprio in generale nella mia vita dove sono stato in Nord Italia e il distacco dal mare per me è troppo, non sapere che in un momento posso andare al mare mi fa stare proprio male male (.)

I: *E l'omosessualità, nel lavoro?*

D: Allora eh (..) C'è da premettere che io il mio outing l'ho fatto tardi, a 26 anni, pur sapendolo che ero omosessuale forse dall'età di 8-10 anni, spinto comunque da non farlo perché la mia famiglia è molto cristiana e io la vedevo come un torto o comunque come una cosa sbagliata nei confronti della mia famiglia (.) Ho provato negli anni a capire, ecco, se la mia famiglia era pronta a saperlo e diciamo che all'inizio non è stato proprio facile, nel senso che io facendo degli esempi a mia madre di dire "Guarda, ma metti caso, ecco, io fossi gay, tu che cosa diresti?", non mi posso mai dimenticare la risposta di mia madre, che all'epoca io avrei avuto 15-16 anni, e lei mi disse "Meglio carcerato, drogato che ricchione". Però mia madre non è mai stata così, mia madre è sempre stata una persona sempre alla ricerca, sempre nel conoscere, nel sapere, cioè io studiavo inglese lei mi veniva vicino voleva parlare inglese anche lei (...) / Quindi dicevo come è possibile che questa donna ha un concetto così chiuso

sull'omosessualità? (.) E quindi questa cosa piano piano negli anni ho voluto prepararla se poi si può dire (.) Quindi, ma ogni anno, ogni volta testavo la sua preparazione, possiamo dire così, alla materia e vedevo che man mano che gli anni passavano cambiava anche la sua idea quindi dal suo “Meglio in galera che omosessuale” ha iniziato a dire “Però mi dispiace per questi ragazzi che vengono reclusi, che vengono trattati male, io sto male per loro, sto male anche per le famiglie” (.) Allora io capivo che man mano stava anche cambiando lei all'approccio (.) / Fino a che sono arrivato a 26 anni dove in primis io non ce la facevo più, perché io ero diventato una persona triste, negativa ed ero stanco, ero stanco di mentire. Io mi ricordo che mi feci una domanda a me stesso dissi “Quanto costa essere felice. Costa dire “Io sono gay” (..) Basta, io lo voglio dire però, io devo essere felice” (.) E mi ricordo che feci questo, lo dissi a mia madre, e lei, cioè, era pronta comunque, cioè, ovviamente lei voleva capire perché dopo tutto questo tempo, anche perché ho portato ragazze a casa, quindi gli ho dovuto dire era un copione quello che seguivo con le ragazze, più per far contenti loro che me (.) / Quindi c'è stato diciamo, ecco, questo cambio che è stato un po' brusco, ma soprattutto perché più che altro mia madre non si capacitava del perché non l'avessi detto prima (.) / Quindi poi abbiamo fatto un percorso insieme, ma non andando da nessuno psicologo, ma semplicemente parlandone da madre a figlio e dirgli “Guarda, tu non eri pronta, io ero insicuro e impaurito, quindi ho voluto aspettare che tu eri pronta per poi dirtelo perché poi non c'è l'ho fatta più” (.) / Ad oggi, come ti ho detto, io sono sposato quindi, cioè, quindi puoi immaginare che è andato tutto a buon fine (.) / Nel mondo lavorativo, per ritornare alla tua domanda, non mi ha mai dato nessun tipo di problema, cioè nel senso che anche con i ragazzi coi quali lavoro, gli amici, perché per me i collaboratori sono amici, se lavoriamo h24 insieme, per loro non è cambiato perfettamente niente anzi, cioè, sono sempre più presenti e davvero personalmente posso dire che sono uno di quelli al quale è andata davvero molto bene, davvero non ho nulla da dire se non soltanto cose positive, ecco (.) / Io da quando ho fatto il mio outing mi sono imposto, un po' brutto da dire, però, mi viene proprio naturale dire “Mi sono imposto”, dopo tanti anni che mi sono imposto di fingere, ecco, mi sono imposto di essere sincero, di essere il vero G e quindi, cioè, io dai 26 anni l'ho ammesso comunque (.) / Ovviamente non è che giro col cartello “Io sono gay”, però, ecco, se in una conversazione normale ti chiedono “Sei fidanzato? come si chiama la tua ragazza?”, io faccio “Sì, sono fidanzato ma io ho un ragazzo”, quindi ne parlo davvero liberamente e, forse ecco, questo

mio parlarne liberamente molte volte mette a disagio, questo lo posso dire ma perché mi è capitato diverse volte ma non perché non facesse piacere, ma forse per la davvero troppa sicurezza col quale io lo dicevo (.) / Comunque la normalità, che quella dovrebbe essere, con la normalità che io dicevo “No, io sì, sono fidanzato ma c’ho un ragazzo a casa”, allora loro si bloccavano, mi guardavano “In che senso?” “Nel senso che se tu hai una ragazza, io ho un ragazzo” e poi, cioè, facevano “Ah quindi sei gay” “Sì [sorriso] sono gay” e andavamo avanti poi a raccontarci (.) Quindi più questo, che problemi del tipo, “No sai che ti licenzio, no sei gay non accetto questo lavoro, no questo (.) Non devo dire la verità” (.) / Non mi è mai capitato fortunatamente. Mi è costato fatica ed è stato difficile, è stato difficile perché tu per una vita intera, tu inteso come io, per una vita intera ti scrivi un copione che devi seguire e sai che per andare bene non devi far percepire nessun timore alle persone con le quali tu hai a che fare ogni giorno nella tua vita (.) / Quindi è stato difficile approcciarsi a questo nuovo mondo per me perché per me era tutto nuovo (.) / Io prima di 26 anni non ho mai avuto un approccio nell’uscire con una persona del mio stesso sesso, io lo nascondevo anche a me stesso perché è stata più una battaglia con il mio stesso io, quindi poi far pace con questo tuo io, abbracciarlo e viverlo è stato un po’ difficile (..) / Posso dire che fortunatamente, avendo la maturità di 26 anni, posso dire che forse le ho gestite davvero bene determinate cose, che se avessi fatto a 15-16-12 anni forse non le avrei gestite tanto bene, o comunque forse ci sarei rimasto anche sotto, che possa essere il primo innamoramento comunque la prima esperienza sessuale o comunque il primo approccio in generale, tu (..) Io a 26 anni l’ho gestita con una maturità davvero grande penso, perché comunque non sapevo quello che mi potesse piacere, però dall’altro lato non mi volevo far prendere dalla foga perché comunque dici “Cioè non sei fatto il ragazzino, quindi capisci bene dove stai andando, quello che stai facendo, è vero che ti devi scoprire, però che vacci cauto” (.) / Cosa che penso che i ragazzi ad oggi quattordicenni, quindicenni non hanno questa percezione, almeno con dei ragazzi coi quali ho avuto a che fare io, eh!

I: *Parlavi di timori...*

D: I timori erano soprattutto rivolti verso la famiglia perché, come ti dicevo, loro sono molto cristiani, quindi il fatto che a me mi potesse piacere un ragazzo dello stesso sesso, che potessi stare a letto pure con un ragazzo dello stesso sesso, cioè avrebbe dato fastidio anche (..) / Io pure, cioè, mi sentivo sporco a riguardo (.) / Timori anche a scuola, perché io da che ho



memoria, ma anche le scuole elementari, sono sempre stato speso in giro come il ricchione della situazione e quindi avevo timore che la mia maschera, che mi che mi ero costruito, ogni tanto, sai, cedesse (.) Quindi dicevo “Ok, sta iniziando a uscire fuori il vero io, devo vedere, devo fare qualcosa” (.) Quindi erano questi timori (.) Ah! Penso che ti stai (.) Che stai pensando “Hai mai avuto qualche (..) Cioè, se sei mai stato picchiato, comunque fatto qualcosa così?” (.) [sorrido tentando timidamente di smentire in quanto non stavo pensando a questo] Non lo sai pensando? Vabbè te lo dico io comunque, sì, ci sono stati episodi dove mi hanno, cioè, mi hanno schiaffeggiato, mi hanno picchiato, solo perché secondo loro davo l’aria di essere (..) Che questo è stato brutto, è stato davvero molto brutto, perché poi là mi ha fatto capire un attimo che non avrei mai dovuto (..) Cioè mi sarei dovuto nascondere ancora di più e perciò ti dicevo mi ero creato, appunto, questo copione (.) Quindi trovati una ragazza, stagli vicino, fai tutto quello che devi fare per il benessere proprio di andare avanti (..)

I: *All’inizio mi dicevi di una voglia di riconoscimento, essere riconosciuto, nel tuo lavoro*

D: Sì, ah sì, ti dico di far riconoscere le mie foto, cioè sì, mi piacerebbe, ogni tanto capita, che chi vede le mie foto, ma non solo i miei amici, ma anche qualcuno che mi conosce, comunque, che segue le mie foto e dice “Ma questa è una tua foto, sicuro” e faccio “Sì, da cosa?” (.) E loro mi dicono “No da la cosa” (..) Dal tipo di post-produzione che usi, sei tu D., sei proprio tu” (.) / Quindi mi piace il fatto che riconducono al mio lavoro esattamente alla mia persona, questa cosa mi è sempre piaciuta, sempre, è anche una cosa un po’ da artista, no? (.) / Cioè, tu lo riconosci un Picasso, come riconosci un Van Gogh, quindi sarà anche questo che fa uscire, capito? Il fatto di essere riconosciuto, non solo come operatore, ecco, fotografico, ma forse anche come artista va’, mettiamola così (..) Mi sarei aspettato delle domande [sorridendo come se fosse sollevato dal fatto che non avevo una lista di domande da fargli]

I: *Riconoscimento e famiglia, sembra abbiano un forte legame con la tua dimensione lavorativa...*

D: Sì, sai cosa a me piace? Far vedere il D. a 360 °, perché questo è quello che dico sempre, cioè il D., la persona che conoscete in famiglia è lo stesso, il D. che conoscete sull’ambito lavorativo, non cambia è la stessa persona, e quindi mi fa piacere che arriva a te questa cosa, di questo intreccio, di questo connubio tra le cose perché è quello che fundamentalmente sono, cioè (.) O comunque, che ho voluto che così sia, cioè quindi mi fa piacere che arrivi e il fotografo non è un lavoro convenzionale, no, non è un lavoro ordinario (..)

I: *Come si è interfacciata la sua famiglia con questo suo desiderio di diventare fotografo?*

D: Allora, la mia famiglia si è interfacciata che (..) Allora, all'epoca, quando studiavo ancora, quindi mi pagavo gli studi e facevo più lavori insieme per pagarmi gli studi, lavoravo in pizzeria e mi ricordo che le prime volte che dicevo "Io comunque, se mi devi fare un regalo, io vorrei qualcosa di fotografia perché vorrei fare il fotografo" (.) E all'epoca lavoravo in pizzeria e mi ricordo che mia mamma mi guardava e faceva "Ma perché non fa il pizzaiolo? Perché queste cose costose? Ma tu sei sicuro?" Così, colà (.) Uh, il pizzaiolo ti impari un mestiere!" (.) / E sempre facevo così "Ma a me non piace fare il pizzaiolo, io voglio fare fotografia, mo', fino a che avrò fiato in corpo, io ci provo, poi se arrivo ad una condizione dove non ce la faccio a sostenere determinati diritti o determinati costi e vabbè e almeno io c'ho provato, però almeno io ci provo" (.) / E la cosa difficile non era tanto di dire "Voglio fare il fotografo", ma "Che tipo di fotografo?", perché poi c'è la fotografia (.) / "Voglio fare il fotografo", se subito lo legghi a Napoli in una famiglia si dice "Ok, allora vuoi fare il battesimo, vuoi fare i matrimoni, vuoi fare queste cose?" e io facevo "No, voglio fare il fotografo pubblicitario" "E che è?" "Allora, ma' [inteso come diminutivo mamma] sai i marchi di moda, le foto ai vestiti con le modelle e i modelli?" "Ah! Quindi (.) E quindi se qualche (.) Se qualcuno esce, visto che ho detto fotografo, eh ma quello poi ti chiama per (..)" "Dici, no mio figlio non fa le feste di 18 anni, e se dice che fotografo fa tuo figlio tu dici fotografa la moda" (.) / Fa così tuttora, penso che, cioè, fino a qualche anno fa non capiva ancora mia madre effettivamente, come mio padre, che tipo di fotografo fossi (.) Io gli ho insegnato col tempo, molte volte mi mettevo sotto mia mamma, mi faceva dare anche una mano ad impaginare i cataloghi con le foto, e lei faceva "Ah! Ok! Quindi tu hai fatto questa foto? Ah! adesso sto capendo bene o male quello che fai!" (.) / Quindi ad oggi so che oggi non lo sanno cosa faccio, però poi con questo cambio generazionale che ti ho detto, di passare alla family photography gli è più semplice capire adesso suo figlio, il proprio figlio cosa fa, che tipo di fotografia (.)

I: *Io, per esempio, prima di oggi non sapevo che si chiamasse proprio family photography*

D: Ad esempio, dai 10 giorni fino a 25 giorni di vita si fanno queste foto per i neonati, quindi è tutto il prima della nascita e la nascita, si chiama maternity, mentre dopo, appena nato, si chiama new born, poi c'è il baby che sono tipo dai quattro ai sei mesi di vita, per poi arrivare

per il battesimo, comunione, cerimonie varie, matrimoni e tutto il resto (.) / Si è tutto, tutto una cosa, tutta una famiglia, per questo poi “family photography”

I: *Si fotografa una famiglia nel tempo...*

D: Assolutamente, se ovviamente i clienti si trovano bene, poi ognuno sceglie, però sì, se un cliente si affeziona lo accompagna proprio dalla prima fase del matrimonio, o la prima fase della maternity, fino al compimento di 18 anni (.) / Comunque sì (.) Una cosa molto carina che si fa sono le foto dal primo giorno di nascita e una volta al mese fotografare poi proprio il bambino, o la bambina, per poi arrivare a un anno, questa è una cosa bellissima, che poi ti vedi crescere proprio il bambino, o la bambina che sia, così e allora questa ad esempio è una cosa che mi piacerebbe molto fare (..) Non ancora l’ho fatto e mi piacerebbe, mi piacerebbe moltissimo (.)

I: *Ma quindi, la fotografia è finzione o realtà per lei?* [commento in qualche modo efficace per capirci di più, è come se ci fosse una costante metafora in atto che non riesce mai ad avere un momento di rivelazione]

D: Eh (.) Tutto dipende non dalla fotografia in sé per sé, io penso dalla persona che ci sta dietro, che la fa, quindi se io voglio raccontare la mia realtà non sarà la tua realtà, quindi tutto sta da quello che tu vuoi fare arrivare alle altre persone, quindi se tu vuoi far arrivare un messaggio finto arriverà il messaggio finto viceversa non arriverà il messaggio finto, quindi la valorizza di per sé (.) / Secondo me è un racconto, è un racconto che vuole essere raccontato, ora sta a te capire o scegliere come raccontarlo ed è questo che io provo a fare per me ogni situazione (.) Se quindi ogni situazione ha il suo racconto e io cerco di dargli il giusto peso e il giusto racconto che si merita, ora, che sia finto o che sia vero, è tutto finalizzato al racconto, il racconto della famiglia che incontra il racconto suo/tuo (.) / Ti piace anche ma ti faccio anche un esempio, ad esempio, la fotografia family che faccio io, cerco di far trasparire, l’unione familiare perché io così sono stato cresciuto ed è quella l’idea che mi piace (.) / Molte volte sappiamo, cioè, questa unione familiare non c’è, quindi magari molte volte vedo delle coppie dove o il padre o la madre sono un po’ distaccati e io non li forzo, non voglio forzarli (.) Se vedo che il padre non è, e non vuole, essere presente, non lo forzo, altrimenti sarebbe finto, quindi preferisco raccontare questo distacco che forzarlo e fargli fare una cosa finta (.) Ok, viceversa, se vedo una coppia che invece è molto affiatata, non riesce a fare a meno

dell'altro, questa cosa io la voglio far vedere, e là la estremizzo, perché è giusto che sia così  
(.)

I: *All'inizio di questo incontro accennavi al tuo desiderio di costruirti una famiglia* [qui c'è effettivamente una parte di quella rivelazione]

D: Assolutamente, immagina (.) Io soprattutto lo vedo quando faccio le fotografie con i neonati, proprio con il papà (..) Allora lì è come se mi immedesimarsi proprio nella scena e quindi non so, sono anche, sai, un po' più diretto, un po' più emozionale, perché è come se mi vedessi io in loro (.) / E quindi molte volte dico "Hai paura di prendere in braccio tuo figlio, tua figlia?", cioè, perché poi ci sono delle pose particolari per prenderle in braccio, no? (.) / E allora quando vedo il papà di uno che dice "No, io già lo faccio", mi viene naturale un sorriso, perché dico "Ecco, cioè, questo papà potrei essere io con un mio ipotetico figlio o figlia" (..) E invece poi quando mi capita il contrario, che ci sono dei padri che dicono "No, io non la prendo in braccio perché non la so prendere", sai allora gli chiedo "Vabbè ma provaci almeno" (.) Cioè, adesso è così, cioè non la potrai più prendere in braccio () Ed è sempre quel mio lato da pseudo-padre che dice "Porca miseria tu non lo puoi fare" (...) [ha gli occhi lucidi mentre lo dice] E te lo neghi, te lo vieti e non sai cosa ti stai perdendo (.) E quindi è anche questo che ha spronato a fare questo cambio di fotografia perché è quello che dico sempre a mio marito, faccio "Quasi sicuramente non potremmo essere genitori, io non potrò essere padre di nessun figlio, però almeno, ecco, mi sentirò padre per questi bambini che fotograferò, o comunque mi sentirò padre delle fotografie che darò a questi neogenitori" (...) / Questa cosa non succederà perché penso che i fatti parlano un po' chiaro, almeno per la tipologia di governo col quale stiamo vivendo, dove siamo visti come no come la peggior feccia, penso, no? (..) / E siamo contro natura, soprattutto accettato abbastanza, adesso addirittura i figli? (.) Stiamo davvero chiedendo troppo secondo il nostro governo (.) / Ma, al di là di questo, mi sono informato anche su quanto riguarda la gestazione per altri, ed è brutto dirlo, è brutto dirlo perché si parla di soldi, si parla che ci sono queste agenzie che ti aiutano a poter portare avanti questo processo, che è la gravidanza assistita, o comunque utero in affitto, e si parla di 80.000 € base per arrivare fino a 120.000 € (.) Loro garantiscono tutto, che poi anche la mamma/la gestante viene seguita durante i tre anni, viene inserita al lavoro, tutto bello, tutto molto interessante, ma si sta parlando sempre di soldi e io penso che non, non bisogna fare (...) Cioè, si parla di famiglia, si parla di amore cioè e tu mi chiedi 80.000 €? Ma io come

faccio? Quindi perciò ti dico, ad oggi, oggettivamente, quasi sicuramente, non lo saremo per queste cose (.) / Mi sono un po' informato per quanto riguarda anche l'adozione (.) Cioè, sta diventando difficile per le coppie etero figurati per le per le coppie gay, tra l'altro non ricche (.) / Ci sta questo ragazzo, ma adesso L non mi ricordo (.) A Napoli, che gli hanno dato in adozione questa bambina, che è brutto anche dire questa cosa, perché gliel'hanno data in adozione perché la bambina ha una sindrome Down, e nessuno se ne prendeva cura, quindi hanno preso il primo e gliel'hanno data (..) Non è una bella cosa, non lo è, quindi perciò ti dico, io ad oggi sono demotivato nel pensare di potermi creare una famiglia, ma perché l'informazione che recepisco comunque che mi viene inviata è proprio questa (...)

[È con questo silenzio che si chiude l'intervista, e ci diamo appuntamento per il secondo incontro]

## **Seconda Intervista**

*I: Allora, nel nostro scorso incontro mi hai parlato di questo tuo aver sofferto di ansia per un periodo, ti andrebbe di raccontarmi qualcosa di più?*

D: Ok, allora ho sofferto d'ansia perché ero giunto ad un momento penso della mia vita dove dovevo fare delle 'piccole' scelte proprio lavorativamente parlando (.) Sto dicendo quindi che avevo appena finito il corso di fotografia annuale, mi ero preso un master in Olanda, quindi io volevo iniziare, ecco, questo mio cammino, questo mio percorso nella fotografia e cioè portarlo avanti per vedere fin dove sarei arrivato (.) / Io all'epoca, ecco, io lavoravo in pizzeria e giustamente pure parlando con la mia famiglia, comunque chiedendogli dei consigli, sai (.) Che uno, cioè, dice "Guarda, ma io che cosa potrei fare (.) Secondo te è giusto, è sbagliato?" e ovviamente la famiglia tutela quello che per te è meglio o comunque si sofferma su quello che vede al momento, quindi all'epoca vedevano che la pizzeria mi dava la mia indipendenza, quindi non avrebbero mai detto di intraprendere il percorso fotografico che è un punto interrogativo, cioè non lasciare quello che certo per l'ignoto, ecco, però dall'altro lato dicevo "Sì va bene certo, ma comunque resta sempre una pizzeria! Cioè io non voglio morire in una pizzeria!" o comunque non è quello che a me piace fare (..) / E quindi è da allora che è iniziata a scaturire un po' l'ansia, iniziavo a soffrire d'ansia e mi ricordo che i sintomi che mi sentivo era una erano proprio la mano che mi stringeva la gola e non riuscivo a prendere mezzi

pubblici, non riuscivo a dormire la notte se non in compagnia e non mi vergogno di dire che molte notti mi sono addormentato con mio fratello abbracciandolo perché non mi veniva il panico e per un mesetto due mesi ho iniziato anche a prendere delle gocce di Xanax perché io non, non riuscivo più a ad andare avanti e diciamo che le avevo per tutta la giornata questi attacchi d'ansia, ma quando andavo in pizzeria peggioravano, quindi capitava che la mattina non le avessi, ma il momento in cui scattava l'ora che io dovevo andare in pizzeria, il mio fisico aveva proprio un rigetto (.) / C'è voluto un po' di tempo per capire che questa cosa era dovuta al fatto che io non volevo andare più in pizzeria, cioè io mi ero stancato, volevo provare (.) Se andava bene, andava bene e se andava male (..) Andava male (.) / Quest'ansia forse era anche dovuta al fatto che non vedevo, ecco, un riscontro positivo neanche dalla parte della mia famiglia perché dicevo non mi capiscono e quindi è stato davvero un periodo brutto brutto brutto, perché quello che sentivo che andava bene per me no, non andava bene per gli altri (.)

I: *Com'è successo che poi ha intrapreso questo nuovo percorso?*

D: Allora è stato che io ho iniziato comunque a prendere degli ingaggi fotografici e fino a che potevo gestirla io ho continuato così, quando poi gli ingaggi fotografici iniziavano ad essere un po' più importanti o comunque un po' più presenti e quindi io in pizzeria non potevo esserci perché si accavallavano gli orari e io volevo dare priorità alla fotografia, allora il proprietario della pizzeria iniziava a dare problemi (.) / Però, comunque, anche lui vedevo che non capiva (.) Io all'epoca avevo vent'anni, cioè io penso che tutti quanti abbiamo avuto vent'anni e tutti quanti sapevamo o non sapevamo quello che volevamo dalla vita, no? (.) / Quindi se tu, datore di lavoro di un ragazzo di vent'anni, che sai che ha studiato, perché comunque io mi sono pagato gli studi grazie a te, e tu lo sai, cioè il datore di lavoro comunque ti viene incontro su tutto, su tante cose, quando poi io ti vengo a parlare, a dire "Guarda io voglio iniziare a fare questo percorso di fotografia, voglio dare spazio a questo" e vedo che da parte tua c'è un muro, non capisci, anzi, mi continui ad ostacolare, è ovvio che per cause della vita io prima o poi ti appendo (.) E infatti così è stato! All'inizio ci siamo litigati anche perché io caratterialmente sono fatto così, instaurò sempre un rapporto famiglia (..) / Amichevole, anche con i personaggi lavorativi, cioè l'ho sempre fatto sono fatto così, quindi anche quando succedono questi disguidi sono sempre un po' sul chi va là, comunque sono sempre un po' titubante sull'affrontarli perché poi mi dispiace incrinare un rapporto d'amicizia (.) / Però poi quando vedo che, come è successo con il datore di lavoro della

pizzeria, vedo che poi tu intralci quello che è (.) Potrebbe essere (.) Il mio percorso lavorativo o, comunque, quello che a me piace davvero fare allora là ti dico tutte le cose come stanno e quindi così è stato e in un primo momento lui ha presa male, e ci siamo infatti litigati e io per un po' di tempo non sono nemmeno andato pizzeria, poi dopodiché abbiamo chiarito, però comunque da allora è iniziato ad essere solo il weekend in pizzeria e quindi in settimana mi dedicavo tutto quanto alla fotografia per poi lasciare definitivamente la pizzeria e dedicarmi anima e corpo a quello che è la fotografia oggi (.)

I: *E l'ansia?*

D: Eh!, poi l'ansia è continuata ad esserci nel senso che gli attacchi d'ansia li ho continuati ad avere per un po' di tempo, non mi ricordo, non riesco a quantificare quanto però per tanto tempo (.) / Avevo staccato dopo, tipo 3-4 mesi ho staccato le gocce, perché poi è subentrato in me il pensiero di dire "Io ho 21 anni", 20, 21 anni all'epoca e ho detto "Io non voglio dipendere da queste gocce", cioè ma stiamo scherzando, non esiste proprio, quindi mi ricordo proprio che una sera, ecco di questa cosa ne parlai anche a casa, che il medico aveva scritto queste gocce e che però io non volevo prenderle, e mi ricordo che una sera, mi ero messo in testa che non dovevo prendermi le gocce, sono stato male, ma così male, che mi sono alzato dal letto per andarle a prenderle, ma io non le trovavo e facevo "Dove cazzo le ho viste?", ma queste gocce non le trovavo, non trovandole e comunque sempre facendomi in testa che io comunque (..) "Io sto continuando a dipendere, ma io non voglio dipendere", comunque mi ricordo che mi misi nel letto con questo attacco di panico bruttissimo però, cioè consapevole del fatto che non dovevo più prendere le gocce e (...) [si commuove ed ho anche io un attimo di commozione che trattengo] Mi addormentai e il giorno dopo mi svegliai meglio perché dissi "Io non devo dipendere da queste gocce", e così è stato, poi col tempo ho scoperto che quelle gocce le aveva nascoste mia madre perché essendo il fatto che non volessi più prenderle e vedendomi comunque, ecco, combattere per questa cosa che non volevo prenderle e quindi lei mi disse (..) Ma dopo anni l'ho scoperto, comunque disse "Le ho nascoste io" e io dissi "Ah ok, però grazie, perché comunque mi ha aiutato quella sera a sconfiggere questa ansia" ed allora io comunque ne ho sempre sofferto, ma sempre di meno perché poi non io penso che non guarisci dall'ansia, ci convivi, e la cosa brutta secondo me è proprio questa, che tu sai com'è prima senza ansia e com'è poi con l'ansia ed è questo diciamo un po' lo shock e da allora poi cioè sono stato bene nel senso che ho imparato a convivere (..)

Nel momento in cui sentivo che mi stava per venire un attacco d'ansia sapevo già come gestirlo, cioè attraverso la respirazione, attraverso dei mantra, comunque ci convivi, ultimamente ne ho anche sofferto di nuovo, cioè davvero ho avuto paura di cadere di nuovo in quel limbo di pensieri, di cose negative, di non poter riuscire di nuovo a risollevarmi, di avere di nuovo la sensazione della mano in gola, cioè proprio della stretta di mano, quindi era questa più che altro la paura di ricadere di nuovo in quel limbo di sensazioni, che non riesci ad uscirne poi o comunque che ne riesci fuori dopo tempo (.) Forse sarà stato il fatto che riesci a gestirla forse sarà stato il fatto che sai a cosa stai andando incontro, comunque mi ha aiutato ad uscirne presto via fuori ti ripeto, ci convivi non ci guarisci (.)

I: *Hai parlato in più occasioni di tua madre, ma il solo un'occasione brevissimamente nominato tuo padre...*

D: Sapevo che l'avresti detto (.) Bene, allora, allora diciamo che questo che ti sto per dire forse è un accumulo di pensieri e di sensazioni che ho raccolto durante i miei anni e che adesso forse sfogo, ti chiedo scusa se sei (...) Se ti uso per questo (...) [si commuove] Però ne approfitto però perché magari, ecco (..) / Allora, il mio padre, mio padre è una persona che non è mai stata presente nella mia vita (.) Mio padre è una persona che esiste, rispetto a tante altre persone, a tanti altri ragazzi che vorrebbero averlo e che vorrebbero viverlo, ma non si lascia vivere e io so che questo è dovuto anche alla sua infanzia, dal mondo in cui lui è vissuto (.) Comunque, in una realtà dove è stato messo al mondo solo per portare soldi a casa, in una famiglia dove non gli hanno dato amore (..) Ma non lo giustifico, perché ha conosciuto mia madre che gli ha fatto vedere un'altra realtà, una differenza, quindi penso che nel momento in cui, ecco, tu vieni da un mondo dove non hai ricevuto amore e ti è stata messa su un piatto d'argento la possibilità di creare una famiglia o un nucleo familiare dove tu puoi fare la differenza e non lo hai fatto, e non lo continui a fare, ad oggi, sinceramente, mi fa stare male, mi fa stare male, perché poi mi ritrovo io a 32 anni a dover fare il padre, mi ritrovo (..) / Mi sono ritrovato io a 17 anni a dover fare il padre e sono stanco, sono davvero stanco, di dover sopportare, di dover capire, di dover andare incontro non solo a lui, ma anche a mia madre, a mio fratello e vedere poi lui, mio padre, seduto che scuote la testa e dire "Scusami io sono fatto così" (...) Non lo riesco più ad accettare (.) Lo dice, sì, lo dice sempre, lo dice per qualsiasi cosa che fa e qualsiasi casino che combina, lo dice sempre, ormai è la sua giustificazione (.) Ma il problema più grande è che io non riesco ad odiarlo io non, non, non



(...) [piange] Riesco a chiudergli una porta per quanto io mi possa arrabbiare, per quanto io gli possa dire le cose in faccia, per quanto non lo so (..) Non lo so (..) Ma non riesco ad odiarlo e a momenti questo mio non riuscire ad odiare mi fa odiare me stesso, capito? E io vorrei soltanto fargli capire che noi ci siamo, cioè se non fa affidamento su di noi, cioè, comunque lui con la famiglia ha chiuso tutti i rapporti, cioè è diventato tra virgolette, passami il termine, il ‘rinnegato’ della famiglia (.) Però, non lo so, e quindi per questo io non ne parlo mai, non ne parlo mai perché vorrei parlarne, ma vorrei parlarne in positivo e nei momenti in cui non riesco (...) / Io non ho un ricordo felice di mio padre, io questo dico, mi dico sempre, o comunque quando mi trovo a parlare, io non ho un ricordo felice insieme a mio padre e questa cosa mi fa stare male perché vedo persone che vedono fra tutti il proprio padre come un supereroe, come una persona sul quale fare affidamento, ma lo vedo anche con mio marito con suo padre, cioè per qualsiasi cosa chiama lui e lui trova una soluzione o comunque prova a trovare una soluzione e io questa cosa con mio padre non la posso avere, anzi, è lui che chiama me per trovare una soluzione (..) Non mi sta bene, non mi sta bene e in più si accavalla (..) Scusa se sono un fiume in piena, però ti ripeto, cioè è un (..) È un accumularsi di pensieri e questa cosa mi porta ancora più rabbia perché penso che vorrei essere pure io padre, vorrei diventare padre e non posso e tu che hai la possibilità hai avuto e hai ancora la possibilità, perché sono ancora tuo figlio, non fai niente, perché non fai niente per portare un qualcosa di positivo alla sua famiglia? (...) E questa cosa mi danna ancora di più, mi danna perché dico “Potrei essere io nei tuoi panni”, non so se farei peggio o meglio, non lo so, ma avendo il tuo esempio sbagliato qualcosa di giusto forse lo potrei fare (..)

I: *Prima dicevi di aver fatto il padre, che padre sei stato?*

D: Sono stato un padre che ha dovuto raccogliere da terra mia madre che era a pezzi, ho dovuto raccogliere mia madre che era distrutta psicologicamente da tutte le bugie che gli sono state dette da mio padre, da tutti i dispiaceri che gli ha dato (..) / Cosa che penso dovrebbe fare un marito, non un figlio, comunque non a quell’età (..) / Cioè ho dovuto fare il padre che sono dovuto andare io a parlare con il suo datore di lavoro perché ci stavano problemi con dei pagamenti e lui non ha saputo gestirli.

I: *Rispetto al tuo lavoro, come si è relazionato tuo padre a questa dimensione della tua vita? Nella scorsa intervista parlavi del percorso fatto con tua madre per portarla “Dalla pizzeria alla fotografia”...*

D: La non presenza di mio padre è dovuta anche a questo, che lui non si interessa, cioè che io faccia il pizzaiolo o che io faccia il fotografo a lui non interessa, ma come non si interessa di quello che io possa fare nella giornata, ma come non si interessa di quello che possa succedere in una giornata (..) / Mio padre se chiama è perché mia madre che gli fa il pozzo e testa a dire “Guarda, tu c’hai un figlio, c’hai un altro figlio a Milano, cioè ogni tanto chiamali, sai com’è, sono comunque i tuoi figli, non sono ancora morti, no?” e lui dice “Vabbè ma quelli parlano con te che, cioè me lo dici tu”, questa è la risposta di mio padre a questa cosa (...) / A 23 anni io per un anno intero a casa parlavo “Guardate io ad aprile partirò, vado in un campo estivo a lavorare come fotografo e tornerò ad ottobre, settembre, non lo so”, questo l’ho detto per un anno intero e mio padre mi ha accompagnato ad aprile in stazione e disse “Ah vabbè, mo’ te ne parti, ti vengo a prendere tra una settimana”, io lo guardai e dissi “Ma io parto, torno ad ottobre, vado al lavoro” “Ah, e io non sapevo niente”, ma non sai niente perché non hai voluto sentire, ma io l’ho detto a casa, l’ho detto per un anno intero più volte, quindi questo è per farti capire mio padre.

I: *E ai 26 anni, tuo padre?*

D: Nel momento in cui dissi che io ero gay, cioè lui all’inizio “Se vabbè forse è una fase poi ti passa”, però io poi gli feci capire che non era una fase perché io ero gay punto e basta, però cioè la frase che lui mi disse (...) Che mi disse, “Ma adesso tu ti vuoi suicidare come vedo alcuni ragazzi in televisione?”, quella frase mi fece capire che io gli interessavo, che c’è preoccupazione per me, lo preoccupa la mia persona e questa cosa mi ha reso felice, ti dico la verità, mi ha reso contento perché dico ok (..) / Cioè, io mi aspettavo di morire in quel momento, cioè di morire schiantato in un guardrail dell’autostrada, perché eravamo in macchina quando glielo dissi, però mi dissi che almeno se doveva succedere qualcosa stavamo insieme, perfetto, va bene, “Tu mica ti vuoi suicidare perché io non voglio che tu ti, cioè ti faccia del male” e io dissi “No papà, io non mi voglio suicidare, io voglio vivermi la mia vita, voglio scoprimi, voglio capire un attimo questa cosa che cos’è, però io ho voglia di vivere non voglio mettere fine alla mia vita” (..) / Da allora qualcosina è (..) Nel senso che il fatto che comunque ne parli che non gli dia fastidio, qualcosa è cambiato e mi ha (..) / Mi ha dato e forse ha aiutato anche a non odiarlo, ma per me non è abbastanza, per me dopo una vita intera non è abbastanza, perciò ti dico non lo giustifico, io sbaglierò, io lo so che sbaglio a dire che non è abbastanza, però ad oggi mi riguardo me bambino e per quel bambino non è abbastanza,

non lo è e io glielo vorrei far capire, glielo vorrei dire in tutti i modi, glielo vorrei dire nei modi più diretti possibili, ma non ci riesco, forse non ci riuscirò mai, io non lo so (..) Io, io non lo so, però ce l'ho messa tutta io, almeno c'ho provato, ho provato il tutto per tutto e continuerò a provarci (.) / Pure il fatto che gli dico "Oh! Io ci sono sempre, anche comunque dispetto a tutte le puttunate che fai io comunque ci sono sempre, noi non so, non siamo come la tua famiglia" e non sono come la tua famiglia che hanno abbandonato suo padre, cioè hanno abbandonato il padre, mio nonno, da solo ad una morte in solitudine e io mi ricordo quando lo accompagnai al suo funerale, io dissi "Io ti prometto che la fine che ha fatto il nonno non te la faccio fare" e io tutt'ora gli ho dato la mia parola, e sarà così, però vorrei che capisse almeno un po', vorrei che, non lo so (...) Vorrei che almeno gli venisse, sai, quell'input per dire "Ok forse è il momento che devo cambiare qualcosa" non è mai troppo tardi, non lo è e io gli tendo sempre la mano, quindi perciò dico io non so che cosa debbo fare più, non lo so però c'ho provato e ci continuerò a provare (..)

I: *Mi dicevi l'altra volta che la tua famiglia è una famiglia molto religiosa, molto cattolica, ti va di dirmi qualcosa di più su questo? Sulla tua relazione con questo fatto diciamo...*

D: Allora io, come dico sempre a mia madre, non vorrei che lei diventasse come era mia nonna, nel senso che diceva più di 30 e passi rosari al giorno, io gli dico sempre va bene che ti confidi in un credo, perché è giusto che sia così, penso che proprio all'essere umano in generale gli faccia comodo comunque, gli dia forza credere in qualcosa, ora, che sia un Dio, che sia una preghiera, che sia un mantra, ognuno sceglie la sua religione, la sua strada e va bene così, però che non venga estremizzata, questo no, perché poi mi dà (.) / Cioè non che mi dà fastidio, però lo trovo anche un po' ridicolo. Ad esempio, mia madre abita con mia zia e mia zia tutti i giorni tipo dice una preghiera che si chiama "La preghiera degli sciogli nodi", non chiedermi cosa è, non lo so, so soltanto che è una cantilena che dura quasi un'ora e loro se la sentono tutti i giorni perché le aiuta a sciogliere i nodi, che sarebbero i problemi della giornata (.) / Va bene, va benissimo, però che diventa tutti i giorni sinceramente è un po' pesante, diciamo che mia madre non è a questi livelli, nel senso che lei è consapevole (.) Che dice "Io credo nella religione", però ovviamente ci sono alcune cose che a me non stanno bene di quello che dice la religione che io seguo, però non ne faccio un dramma come non ne faccio un'estremizzazione (.) Cioè se ho voglia di farlo lo faccio, se non ho voglia di farlo non lo faccio, quindi diciamo che sotto questo punto di vista fortunatamente almeno per ora

è tutto regolare (.) / Quindi non è mai stata tipo quella madre del dire “No tu devi andare in chiesa” no, cioè lo ha fatto in età più piccola perché lei voleva che avessi (.) Cioè conoscessi il percorso della religione cristiana, però una volta che siamo, che sono cresciuto lei comunque mi ha dato libera scelta di capire io quello che volessi (.) / Oppure ad oggi io ti posso dire che credo in una forza benefica sicuramente, ma come credo anche nelle forze del male, non so se esiste o no una figura dove noi possiamo chiamare Dio, dove noi la possiamo chiamare Buddha come possiamo chiamare qualsiasi altro nome, io non lo so, ma credo in una forza mistica che ci accompagna, generalmente questo sì lo posso dire con certezza, sarò stupido o meno è il mio credo, quindi è qui è stato oggi il mio rapporto con la religione tra virgolette (.)

*I: Cosa c'è nella tua fotografia di questo aspetto di cultura religiosa e dei temi che porta con sé?*

D: Penso proprio di non (.) Di non averci mai fatto caso a questo aspetto all'interno delle mie foto, ti dico la verità, non è una cosa (.) Io non ho mai pensato di farla entrare all'interno della foto, non ha mai né aiutato né interferito in quello che io volessi far arrivare ai miei spettatori con la mia fotografia (.) / Io faccio, ho fatto del mio credo due cose (.) Fa del bene per ricevere del bene e porre sempre l'altra guancia, queste due cose che comunque sono all'interno della religione cristiana, ma come saranno all'interno anche di tante altre religioni sicuramente, figurati però io conosco quella cristiana, quindi faccio affidamento su questo e ho fatto queste due cose del mio credo ma comunque (.) Cioè, del me stesso come persona, ma a livello fotografico non (.) Ti ripeto, non è mai entrata né in bene né in male all'interno delle mie fotografie, è entrata in bene nella mia persona, che ho fatto di me queste due cose ma non nel mio lavoro

*I: Nella scorsa intervista parlavi delle ragioni che ti hanno portato a non partire, a restare...*

D: Assolutamente sì, ma soprattutto per il rapporto che ho io con la mia famiglia in generale, quindi insomma e tuo padre che bene o male non vanno proprio d'accordissimo e vedi tuo padre che non si prende determinate, come dire? responsabilità, ecco quindi per salvaguardare l'altra figura che è tua madre e per non vederla di nuovo a terra in 1000 pezzi (...) / Questo ha giocato molto anche sulla mia scelta di non volermene andare eh, in una percentuale di, posso dire proprio liberamente che è l'85% per il quale io non sono andato via e ho preferito che facesse questa scelta mio fratello, perché io gli dissi proprio apertamente “Io ho scelto di stare qua insieme ai nostri genitori tu hai la possibilità non fare il mio sbaglio vai”, cioè quindi

se siamo in due io sono quello che resta tu sei quello che vai, ti è stata data la possibilità, per me sarebbe stato sempre un punto interrogativo perché non era nulla di certo, sarei dovuto comunque riuscire io con le mie forze da zero, a mio fratello gli è stato messo su un piatto d'argento io lavoro da chef, sta a Milano e lavora già da quasi tre anni là quindi gli è stato già proposto, cioè doveva solo firmare, quindi come potevo dire vicino ad un ragazzo di diciott'anni "No resta qua perché come sono restato io devi restare anche tu", assolutamente no (..) Quindi io ho detto "Da parte mia puoi andare quindi, se il tuo il tuo pensiero è quello che stai lasciando mamma e papà da soli sta ben sicuro che non stanno da soli" in quel periodo mi ricordo che non avevo ansia, l'ansia è stata come effetto di questa decisione, penso che me lo sto scontando anche oggi perché dal da un lato dico sono stato io a farmi carico di questo (..) Non voglio dire 'problema', però non mi viene altro nome in questo momento, mi sono fatto carico io di questo pensiero, però ad oggi mi (.) Mi inizia a stare stretto però dico "L'ho voluto" io c'è "ho voluto e devo prendermi carico di questo pensiero e devo andare avanti, quindi devo capire come relazionarmi di nuovo con questo pensiero che forse il modo in cui mi sono relazionato in passato non va più bene, forse perché ero più giovane non avevo più responsabilità, non ero sposato, non avevo una casa quindi (.) Cioè, ero molto più libero mentalmente, quindi lo riuscivo a gestire molto più facilmente, invece ad oggi comunque, vuoi o non vuoi, anche io ho delle mie responsabilità quindi devo cercare di trovare una nuova via per inserire entrambi i pensieri per camminare bene insieme ad questi pensieri (..)

I: *L'ultima cosa, mi hai parlato nello scorso incontro di episodi molto brutti, insomma, di violenza diciamo a sfondo discriminatorio, che hai subito negli anni della scuola. Hai qualcosa da aggiungere rispetto a questo aspetto in ambito lavorativo?*

D: Assolutamente no, proprio nel mondo lavorativo c'è (.) Non c'è mai stato un qualcosa che mi abbia fatto percepire o capire che il mio orientamento sessuale possa essere, poteva essere un problema, anzi, c'è anche (..) / Tipo ecco con questo mio ex datore di lavoro della pizzeria, cioè lui sa che io sono sposato e comunque sono gay e quant'altro ma (.) Senza che dicessi niente, comunque hanno visto dai social, hanno visto comunque da quelle cose che pubblico della mia vita privata (.) Ma quando ci siamo rivisti lui non ha detto niente, anzi (..)