



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e  
Psicologia Applicata (FISPPA)**

**Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Sociale, del lavoro  
e della comunicazione**

**Tesi di laurea Magistrale**

**Quando lavoro e relazioni si intrecciano:  
Uno studio qualitativo sulle coppie che lavorano insieme**

**When work and relationships intertwine:  
A qualitative study on couples who work together**

***Relatrice:***

**Prof.ssa Lea Ferrari**

***Laureanda: Giulia Collodel***

***Matricola: 2114428***

Anno Accademico 2026/2027



*“Mi immagino questa sfera dove siamo separati tipo Yin e Yang. Però c'è una diramazione ad albero da uno all'altro, in modo che tu puoi esprimere la tua influenza e l'altro esprime la sua.*

*Le due sfere rimangono fondamentalmente divise, anche se agganciate...per dare anche a noi stessi lo spazio di crescere e di scoprirci nel nostro ambito lavorativo”*

*L.*



## **INDICE**

INTRODUZIONE.....	1
CAPITOLO 1: LE RELAZIONI UMANE .....	3
1.1 Le relazioni lavorative.....	6
1.2 Il <i>work spouse</i> .....	8
1.3 Il <i>workplace romance</i> .....	13
1.4 La <i>Copreneurship</i> .....	19
1.5 Una cornice teorica per le coppie che lavorano insieme: la <i>Work/Family Border Theory</i> .....	26
CAPITOLO 2: LO STUDIO QUALITATIVO SULLE COPPIE CHE LAVORANO INSIEME....	30
2.1 Obiettivo della ricerca .....	31
2.2 Metodo.....	31
2.3 Partecipanti.....	33
2.4 Strumento .....	36
2.5 Procedura.....	38
CAPITOLO 3: I RISULTATI.....	40
CAPITOLO 4: DISCUSSIONE DEI RISULTATI.....	72
CAPITOLO 5: CONCLUSIONI.....	79
BIBLIOGRAFIA .....	86
<b>SITOGRAFIA</b> .....	90
APPENDICE A:.....	92
APPENDICE B: .....	96
APPENDICE C .....	102
<b>RINGRAZIAMENTI</b> .....	104

## INTRODUZIONE

Il presente progetto di ricerca nasce dalla curiosità, maturata durante gli anni di lavoro, di approfondire il delicato sistema di equilibrio delle coppie che lavorano insieme, che condividono quindi la propria vita personale e professionale. In questa particolare tipologia di coppie romantiche, il bilanciamento fra le due sfere menzionate diventa ancora più complesso rispetto alle coppie con due carriere diverse. Questo accade perché due sistemi - lavoro e relazione - si intrecciano.

La figura dell'intreccio, riportata fin dal titolo, vuole farsi rappresentante di questo racconto, accompagnando il lettore nella rievocazione di una solida unione tra amore e lavoro. Questi due elementi, interagendo tra loro, formano una trama capace di influenzarsi reciprocamente.

Il primo capitolo della tesi è volto a dimostrare l'importanza essenziale che riveste la formazione di legami con le altre persone nell'essere umano, in quanto soddisfa alcuni dei suoi bisogni fondamentali - come quello di appartenenza e autostima. Attraverso le teorie degli psicologi sociali, verrà delineato un quadro che farà risaltare la natura prettamente sociale degli individui. La necessità umana di affiliarsi agli altri è riscontrabile anche nell'ambito organizzativo, luogo in cui le persone passano gran parte del loro tempo insieme.

Saranno oggetto di approfondimento tre emblematiche tipologie di relazioni che possono instaurarsi al lavoro: il legame fra i *work spouse*, fra i partner di un *workplace romance* e tra i *copreneurs*. Scendendo nello specifico, queste tre diverse relazioni diadiche coinvolgono congiuntamente la sfera personale e professionale, apportando delle sfide peculiari, ma anche benefici organizzativi e personali.

Il fenomeno di *work spouse* ("coniuge lavorativo") risulta ancora poco studiato nel mondo accademico, anche se è stato oggetto di attenzione da parte del mondo giornalistico. Si tratta di un'intensa amicizia tra due membri dell'organizzazione che aiuta a rendere più piacevole e divertente la quotidianità al lavoro.

Il *workplace romance* e la *copreneurship* sono invece delle relazioni romantiche i cui partner lavorano insieme e rappresentano l'oggetto dello studio sperimentale condotto.

Nel primo caso si tratta di coppie composte da semplici colleghi che si sono conosciuti sul lavoro e hanno iniziato una relazione sentimentale in un secondo momento, mentre nel secondo caso la coppia è composta da persone che hanno deciso di avviare un'attività congiuntamente (per cui la formazione della relazione ha preceduto la scelta di lavorare insieme). Nel corso della parte iniziale della tesi verrà posta particolare attenzione nell'approfondimento degli antecedenti e delle implicazioni di queste tre tipologie di legami.

La seconda parte, invece, è dedicata all'illustrazione dello studio qualitativo che ha coinvolto 17 coppie che lavorano insieme al proprio partner. Sono state condotte 34 interviste singole a *workplace couples* e *copreneurs* volte ad indagare i temi ricorrenti emersi all'interno delle interviste di persone che lavorano insieme al proprio partner, al fine di comprenderne i vantaggi e gli svantaggi percepiti, la labilità dei confini tra il dominio lavorativo e quello privato della coppia, e le strategie di coping individuali e di coppia utilizzate nella gestione delle due sfere considerate, cioè amore e lavoro. L'intento di questo lavoro è rilevare come le coppie creano il loro equilibrio rispetto alla sovrapposizione del dominio personale e professionale, fornendo uno spaccato di un campione italiano rispetto alla letteratura esistente e ancora poco sviluppata.

L'analisi dei risultati è stata costruita secondo la metodologia dell'analisi tematica (Braun & Clarke, 2006, 2017, 2019, 2021, 2022), poi discussa alla luce della Work/Family Border Theory (Clark, 2000), del concetto delle microtransizioni di Ashforth (2000) e del modello sistemico-transazionale del coping diadico (Bondenmann, 1995,2005). Uno spazio finale è stato riservato all'esplorazione dei consigli che i partecipanti darebbero a un'ipotetica coppia che sta pensando di iniziare a lavorare insieme.

Ciascuna intervista ha contribuito a dare profondità e ricchezza a questo studio, ed è stato come avvicinare una lente d'ingrandimento nella quotidianità delle coppie che lavorano insieme.

## CAPITOLO 1: LE RELAZIONI UMANE

Negli ultimi decenni, la dimensione relazionale dell'uomo è stata oggetto di attenzione da parte degli studiosi. L'interesse ha coinvolto soprattutto i contesti organizzativi, dove ci sono evidenze sul fatto che le relazioni contribuiscono ad accrescere il benessere e le prestazioni lavorative. Il presente capitolo si propone di indagare il tema del bisogno di appartenenza come elemento chiave dell'esperienza umana, che spinge l'individuo a creare e mantenere relazioni significative in ogni contesto di vita. Si procederà poi ad esaminarne le sue origini in termini storici e psicologici, al fine di arrivare alle sue implicazioni anche in ambito lavorativo.

Storicamente, la dimensione sociale ha rappresentato un elemento fondamentale dell'identità umana. Dal punto di vista evolutivo, infatti, la natura relazionale dell'uomo è stata utile in primo luogo alla sopravvivenza e in secondo luogo alla riproduzione (Baumeister & Leary, 1995).

Approfondendo l'affermazione dei due studiosi, durante la preistoria, una strategia di sopravvivenza efficace è stata la caccia in gruppo di animali di grossa taglia come mammut, rinoceronti lanosi e bradipi giganti. Molte tecniche adottate prevedevano l'uccisione comunitaria: grazie alla presenza di più persone e la cooperazione che si formava tra i membri del gruppo, separare un esemplare dal branco diventava più semplice e aumentava la probabilità di riuscita della caccia.

Analogamente, la presenza di un gruppo per difendersi dagli animali carnivori come orsi dalla faccia corta, leoni delle caverne e metalupi era comunque essenziale, in quanto l'uomo preso singolarmente era un facile bersaglio di questi predatori. Inoltre, nei gruppi di ricognizione molte volte si aggregavano anche giovani e bambini: aggregarsi e fare parte di un gruppo di caccia permetteva di aumentare la possibilità di ricevere cibo, che significava aumentare la probabilità di sopravvivenza.

Il secondo punto evidenziato dagli autori è rappresentato dal legame fra la creazione delle relazioni e la riproduzione della specie. In termini evolutivi, la creazione di legami nell'uomo è stata funzionale alla riproduzione in quanto gli adulti che possedevano molteplici legami avevano maggiori probabilità di riprodursi. Inoltre, fare parte di un gruppo garantiva la cura e la protezione della prole. Il valore protettivo dell'appartenenza

al gruppo emergeva soprattutto nel caso di malattie o disastri, ovvero situazioni di pericolo in cui gli altri membri del gruppo potevano fungere da aiuto.

Se da un lato la connessione che l'uomo ha instaurato con le altre persone ha rappresentato in passato innegabili vantaggi che hanno portato alla sopravvivenza e alla riproduzione dell'essere umano, in tempi moderni dove le persone non lottano più per la sopravvivenza in senso stretto, gli esseri umani sembrano instaurare legami per una predisposizione naturale ad associarsi e per un intrinseco bisogno di essere parte di un gruppo. La natura associativa degli individui è stata resa esplicita nella famosa massima del filosofo greco Aristotele, che ha definito l'uomo come un "animale sociale". Questa affermazione evidenzia che il singolo non può prescindere dal vivere in relazione con le altre persone.

Instaurare relazioni interpersonali e prendere parte di un gruppo appaga uno dei bisogni fondamentali dell'uomo: quello di appartenenza. Una spiegazione della salienza di questo bisogno in epoca moderna è stata fornita dallo psicologo Maslow (1943), che ha inserito questa necessità nella sua famosa "*Gerarchia dei bisogni umani*", una teoria che ordina gerarchicamente cinque bisogni fondamentali dell'uomo in una sorta di piramide.



Figura 1. Rappresentazione grafica della "*Gerarchia dei bisogni umani*" di Maslow

Nella figura sopra riportata si può notare la presenza del bisogno di appartenenza (*social belonging*), raffigurata come necessità mediana tra i bisogni di base, ovvero quelli fisiologici, e quelli più elevati, come l'autorealizzazione. E' interessante notare come, secondo Maslow, il bisogno di appartenenza si manifesta una volta soddisfatti i bisogni fisiologici e di sicurezza, cioè quei bisogni minacciati in epoca preistorica. Soddisfatti questi diventa preminente il bisogno di appartenenza: la necessità di appartenere ad un gruppo e sentirsi accettati, afferma il fondatore della psicologia umanistica (1943), spinge l'uomo a "desiderare intensamente relazioni affettive con le persone, ad avere un posto nel gruppo e si impegnerà con grande intensità per raggiungere questo obiettivo" (p. 381).

La psicologia sociale si è interrogata molto sui gruppi sociali e sull'influenza che hanno sui suoi membri. In particolare, uno studioso che ha contribuito a spiegare in che modo il gruppo impatta nell'identità dell'individuo è stato Tajfel. Intorno agli anni '70, lo psicologo sociale di origine polacca ha sviluppato la teoria dell'identità sociale (SIT), secondo cui l'individuo ha una predisposizione ad entrare in un gruppo che valuta come positivo per un suo bisogno intrinseco di appartenenza. Secondo Tajfel (1971), il valore che la persona attribuisce al proprio gruppo (denominato ingroup) si determina in maniera comparativa rispetto ai gruppi estranei (denominati outgroup). Fare parte di un gruppo socialmente valorizzato, porta ad aumentare la propria autostima, poiché considerare favorevolmente il gruppo di cui si fa parte significa di conseguenza valutare in maniera positiva anche il proprio sé. Considerando il contributo di questa teoria, si può dedurre che la costruzione di relazioni sociali soddisfa contemporaneamente due bisogni fondamentali dell'uomo, ovvero quello di appartenenza e di autostima.

D'altro canto, Baumeister e Leary (1995) evidenziano come la mancanza di affiliazione - essendo un bisogno e non un desiderio - porta a sperimentare profondi effetti negativi. Lo studioso che maggiormente si è occupato di approfondire il fenomeno dell'esclusione sociale è stato Williams. Egli parla di ostracismo, definendolo come l'insieme degli atti di esclusione perpetrati a discapito di una persona o che vengono percepiti dalla stessa come tali. Questo fenomeno ha la caratteristica di essere ambiguo, pervasivo, poiché si è da sempre manifestato in tutte le società ed epoche storiche, e universale, in quanto si manifesta anche nel mondo animale.

L'esclusione sociale e il rifiuto, anche se brevi, sono esperienze dolorose per chi le subisce. La minaccia del bisogno fondamentale di appartenenza provoca nella persona uno stato di temporanea ma profonda infelicità, tristezza, rabbia e aumento dello stress (Williams, 2007). Oltre al peggioramento dell'umore, minaccia anche l'autostima poiché si manifesta improvvisamente e senza nessuna spiegazione. Lo psicologo Williams ha proposto un esperimento che ben evidenzia gli effetti sperimentati dalle persone vittime di ostracismo. Si tratta di un gioco virtuale, chiamato paradigma della cyberball, dove il partecipante crede di giocare insieme ad altre due persone. Il gioco prevedeva il lancio della palla virtuale fra i giocatori. Nella condizione sperimentale di ostracismo, dopo qualche passaggio, la persona non riceveva più la palla dagli altri giocatori. Come risultato, i partecipanti esclusi dal gioco sperimentavano confusione ed esitamento: generalmente erano interdetti, si chiedevano cosa stesse succedendo o se stavano sbagliando qualcosa.

Studi scientifici affermano che il dolore emotivo sperimentato dalle persone che subiscono ostracismo può avere gli stessi effetti del dolore fisico: è stato infatti dimostrato che entrambi provocano la parziale attivazione delle stesse basi neurali, tra cui l'insula anteriore, la corteccia prefrontale e la corteccia cingolata anteriore (AIRicerca, 2025).

La cornice teorica presentata dimostra quanto siano essenziali la costruzione dei legami sociali per l'essere umano. Mentre nell'antichità avere delle relazioni significative ha risposto al bisogno di sopravvivenza e riproduzione, in tempi moderni si è visto come la creazione dei legami permette di soddisfare il bisogno intrinseco di appartenenza e di autostima delle persone. Al contrario, l'esclusione sociale pone la persona in una condizione di profondo dolore e vissuti di stress, rabbia, frustrazione e infelicità. Il dolore emotivo ha lo stesso effetto del dolore fisico e la mancanza di soddisfazione dei bisogni fondamentali appagabili attraverso le relazioni può perfino aumentare la probabilità di suicidio (Durkheim, 1963).

## **1.1 Le relazioni lavorative**

La tendenza a creare legami si manifesta in ogni contesto della vita quotidiana, compreso quello lavorativo. Applicando la teoria dell'identità sociale di Tajfel nell'ambito

lavorativo, appartenere al gruppo di lavoro soddisfa i bisogni fondamentali di appartenenza e di autostima, capaci di aumentare anche il benessere del lavoratore. Il lavoro infatti non è solamente un mezzo strumentale alla retribuzione, ma rappresenta anche uno spazio relazionale in cui le persone trascorrono gran parte della loro giornata. All'interno del luogo lavorativo, infatti, si creano le condizioni per instaurare relazioni e costruire un'identità collettiva con i colleghi: a causa della sua natura cooperativa e continuativa, l'ambiente di lavoro favorisce le condizioni ideali per la formazione e lo sviluppo di legami interpersonali significativi che spesso vanno oltre la sfera puramente professionale.

Il lettore potrebbe domandarsi quali sono gli elementi che portano due persone a stringere una relazione: a tal proposito, Pierce et al. (1996) hanno fornito un contributo interessante sugli antecedenti dell'attrazione interpersonale, intesa come forza che porta due persone ad instaurare un legame di amicizia o di amore. Il loro lavoro ha evidenziato i fattori che contribuiscono alla nascita delle relazioni, siano esse amicali o romantiche. Tra gli elementi analizzati sono stati evidenziati di notevole importanza la prossimità, l'esposizione ripetuta e la similarità negli atteggiamenti.

Il primo fattore è la prossimità, una sorta di vicinanza che ha una duplice declinazione, ovvero quella fisica e quella funzionale. La prossimità fisica si riferisce alla distanza fisica presente tra due persone, mentre la prossimità funzionale indica la probabilità che due individui hanno di entrare in contatto (Pierce et al., 1996). Quindi, se due persone si trovano vicine l'una all'altra la probabilità di interagire è molto elevata.

Maggiore è poi la prossimità in più occasioni, più cresce la possibilità che le persone interagiscono, e ciò porta ad introdurre il secondo fattore, ovvero l'esposizione ripetuta. Il contatto sociale ripetuto, spiegano Pierce et al. (1996) può creare attrazione.

Oltre alla vicinanza, anche la percezione di similarità negli atteggiamenti, nei valori, negli interessi e nei loro background divengono elementi cruciali nella creazione di relazioni (Pierce et al., 1996) e questa condivisione crea i presupposti per la nascita di legami stabili.

Il contributo di Pierce et al. (1996) sugli antecedenti della formazione delle relazioni è ben applicabile anche nella sfera lavorativa. Infatti, molte delle condizioni individuate

dagli studiosi sono imposte dal contesto, e ciò porta a pensare che le circostanze lavorative possono favorire la nascita e la costruzione di legami significativi. Ad esempio, generalmente a lavoro le persone sono fisicamente vicine al team dei colleghi (prossimità), trascorrono molte ore al giorno in più giorni alla settimana insieme (esposizione ripetuta) e possono essere accomunate dallo stesso background culturale o di studio, poiché solitamente affine al lavoro che stanno svolgendo (similarità). Ciò porta a ritenere che gli individui che condividono spazi lavorativi comuni e occasioni di confronto potrebbero tendere a sviluppare un senso di familiarità reciproca.

La prossimità quotidiana, la similarità e la ripetuta interazione che avvengono nell'ambito lavorativo possono creare dei legami che evolvono e si estendono oltre i confini professionali, dando origine a relazioni più intime. In questo modo la dimensione professionale incontra quella personale, generando una zona di confine ibrida fra le due sfere. Questa sovrapposizione tra la dimensione affettiva e professionale dà origine a differenti tipologie di relazioni, oggi sempre più frequenti.

I seguenti paragrafi si propongono di analizzare tre tipologie di relazioni che possono instaurarsi al lavoro e ancora poco studiate, evidenziandone le loro peculiarità. Ciascuna presenta dei vantaggi e delle sfide uniche, ma tutte e tre sono accomunate dalla presenza di confini sfumati tra la vita personale e professionale. I tre legami oggetto di approfondimento dei prossimi paragrafi sono: il *work spouse*, il *workplace romance* e la *copreneurship*.

## **1.2 Il *work spouse***

Il *work spouse*, termine traducibile come “coniuge lavorativo”, si riferisce ad una speciale relazione che si instaura tra colleghi e si caratterizza per un'amicizia intensa ed esclusiva a lavoro. A seconda del genere, si declina in “*work wife*” (moglie lavorativa) e “*work husband*” (marito lavorativo). Si tratta di un fenomeno che, seppur privo di un coinvolgimento romantico, richiama le dinamiche proprie delle relazioni coniugali tradizionali.

I lavori scientifici su questa popolazione ad oggi sono numericamente esigui: come affermano Thorson e McBride (2023), la conoscenza su questa tipologia di coppie è ancora limitata e in larga parte proveniente da resoconti giornalistici popolari a causa della scarsità di ricerche su questa popolazione specifica.

Le fonti giornalistiche popolari descrivono il *work spouse* come “un collega con cui si ha un legame stretto, ma una relazione del tutto platonica [...]. I partner si sostengono a vicenda per questioni sia lavorative che extralavorative” (Vandewal, 2007). Solo molto recentemente, Whitman et al. (2021) hanno aggiunto che si tratta di un legame di tipo esclusivo ed intimo con un collega di lavoro, che però non coinvolge la sfera sessuale.

I *work spouse* descrivono il loro legame come “amore incondizionato”, “agape” e “profonda cura reciproca” (McBride & Bergen 2015, p.499), termini che denotano una sorta di profonda relazione familiare o fraterna.

E' possibile rintracciare una forte somiglianza tra il legame di *work spouse* e “amore amicale” di cui parla Sternberg nella sua Teoria Triangolare dell'Amore (1986). Secondo Sternberg, la combinazione di intimità, passione e impegno possono generare molteplici tipi di relazioni. Fra queste, l'unione congiunta di intimità e impegno dà luogo all'amore amicale, un legame caratterizzato da connessione e cura nella coltivazione del rapporto. Vi è comprensione, stima reciproca e desiderio di far stare bene l'altro. E' interessante notare come la componente passionale sia del tutto assente, esattamente come accade per il *work spouse*. L'analogia tra i due legami appare quindi evidente, e si potrebbe dedurre che questa tipologia di relazione sia una sorta di amore amicale in ambito lavorativo.

A questo punto, il lettore potrebbe chiedersi qual è l'incidenza del fenomeno: a questa domanda ha risposto una recente indagine di tipo giornalistico. E' stato riscontrato che circa il 29% delle persone afferma di avere un *work spouse* al lavoro, il 38% di averne avuto uno in passato, mentre solamente il 33% non ha mai vissuto quest'esperienza (Vitukevich, 2021). Questi dati indicano che il fenomeno è largamente diffuso e socialmente rilevante. L'indagine, avendo avuto luogo a distanza di un anno dallo scoppio della pandemia di COVID-19, ha sorprendentemente evidenziato un rafforzamento di tali legami, nonostante l'impatto negativo che il covid ha avuto sulle interazioni sociali e lavorative. Più della metà dei partecipanti all'indagine di Vitukevich ha affermato di aver parlato in misura maggiore durante il periodo di isolamento con il coniuge lavorativo

rispetto a prima. L'incremento della relazione, nonostante la distanza sociale imposta, indica che questa amicizia platonica va al di là dello spazio fisico del luogo lavorativo.

Nella stessa indagine, è emerso che il 42% dei lavoratori coinvolti si considera più produttivo con un *work spouse* (Vitukevich, 2021). Ricerche successive (Thorson & McBride, 2023) supportano questi risultati: i lavoratori che affermavano di avere un *work spouse* risultano essere più impegnati nel lavoro rispetto a quelli che non lo avevano. Lo sviluppo di queste relazioni, sostengono gli autori, può portare benefici sulla produttività, sulla fidelizzazione all'organizzazione e sulla soddisfazione lavorativa (Thorson & McBride, 2023).

Questi dati sono in linea con i risultati ricavati nella meta-analisi di Riggle et al. (2009) su 167 studi pubblicati tra il 1986 e il 2006. Lo studio in questione ha rivelato che il supporto organizzativo percepito dai lavoratori ha un legame positivo sulle loro prestazioni e sul loro impegno, che influisce negativamente sulla volontà dei dipendenti di lasciare l'organizzazione (Riggle et al., 2009). Si può evincere dunque l'importanza di costruire relazioni significative nell'ambiente lavorativo: il valore del supporto sociale lavorativo porta a cascata effetti benefici nel singolo - ovvero il benessere - e nell'organizzazione - riscontrabile nell'aumento della produttività e nella riduzione del turnover volontario. Avere un *work spouse* al lavoro rappresenta quindi una preziosa risorsa per l'individuo e per l'organizzazione, dal momento che impatta positivamente al lavoro, generando tre importanti outcome (commitment, soddisfazione e produttività).

Sebbene la maggioranza dei coniugi lavorativi mantenga il loro legame confinato all'interno del luogo di lavoro, una parte di loro estende l'interazione anche al di fuori. Fra le attività predilette spiccano uscite come aperitivi, cinema, allenamenti e vacanze insieme (Office Pulse Editorial Team, 2018). La relazione fra i *work spouse* esemplifica perciò la commistione fra la vita lavorativa e quella privata, in quanto l'amicizia sfuma i confini tra la dimensione personale e professionale.

Uno dei pochi studi presenti in letteratura che ha analizzato il legame di *work spouse* è stato quello di McBride e Bergen (2015). Nel loro articolo, gli autori riflettono sul fatto che questa amicizia intima potrebbe nascere in risposta alla complessità della vita organizzativa contemporanea. Avere un coniuge lavorativo aiuta le persone ad affrontare le sfide odierne, dove i contesti lavorativi sono sempre più competitivi, instabili e

stressanti. Il loro studio condotto su persone provenienti da 40 stati differenti offre un quadro che ha contribuito a portare chiarezza nella comprensione di questo fenomeno ancora poco indagato. Ai partecipanti è stato chiesto di rispondere alla domanda “Quali sono secondo lei le caratteristiche importanti nella relazione di *work spouse*. I risultati emersi fanno riferimento principalmente alle caratteristiche e agli antecedenti della relazione di *work spouse*.

Il primo importante contributo fa riferimento alla descrizione del proprio coniuge lavorativo. Le persone identificano come caratteristiche fondamentali di un buon *work spouse* il carattere (in particolar modo premuroso, gentile ed integro) e un buon senso dell’umorismo.

La loro relazione veniva descritta come permeata di fiducia, lealtà e rispetto reciproco che sono a mano a mano cresciuti nel corso del tempo. Veniva classificata importante anche l’onestà, ovvero il fatto di “coprirsi le spalle a vicenda”, “essere disposti a esporsi” o “sapere di poter sempre contare l'uno sull'altro” (McBride & Bergen 2015, p.499). Allo stesso modo è stata valutata positivamente la schiettezza sia in riferimento alle questioni lavorative che in quelle personali. Il *work spouse* veniva considerato come un confidente delle proprie frustrazioni lavorative, capace di fornire supporto e comprensione. Il coniuge lavorativo conosce direttamente il contesto professionale e le dinamiche presenti, per cui il suo supporto viene percepito come unico e maggiore rispetto al coniuge amoroso (McBride & Bergen, 2015). Viene qui delineato un delicato risvolto potenzialmente negativo di questa relazione: se da un lato tale commistione fornisce un’importante fonte di sostegno personale e lavorativo, dall’altra potrebbe creare ambiguità e tensioni nella vita personale, specialmente se il *work spouse* ha un partner romantico che percepisce il legame in oggetto come una minaccia. Nonostante la natura platonica e dichiaratamente non romantica di questa relazione, possono generarsi delle dinamiche complesse. Dato che questa relazione è indipendente dallo stato sentimentale delle persone coinvolte (Thorson & McBride, 2023) il partner potrebbe non afferrare la vera natura della loro relazione, sperimentando sentimenti di gelosia. In questo scenario, avere un coniuge lavorativo potrebbe diventare fonte di tensione nella vita privata.

A proposito di ciò, Connor (2023) discute l'importanza di stabilire dei confini relazionali, non come privazione, ma come forma di tutela per la buona gestione di ogni legame.

McBride e Bergen (2015) affermano però che non tutti i *work spouse* percepiscono questo bisogno: sebbene alcuni ritengano importante mantenere consapevolezza tra i confini fisici ed emotivi e un rapporto il più possibile professionale; altri apprezzano la presenza della commistione fra i due domini. Le persone che sono favorevoli alla fusione sconfinata tra la vita personale e lavorativa riferiscono di sperimentare una marcata commistione tra i discorsi personali e professionali, tale da renderne impossibile la distinzione. Da una parte emerge la necessità di imporre una chiarezza e un limite nella gestione del rapporto, dall'altra si preferisce optare per un'integrazione che potrebbe generare un valore aggiunto, ma al contempo anche confusione (McBride & Bergen, 2015).

Per quanto riguarda le condizioni che portano alla nascita di questo legame, i risultati di McBride e Bergen (2015) confermano gli antecedenti dell'attrazione interpersonale individuati da Pierce et al. (1996): la vicinanza fisica e la somiglianza di personalità, di interessi, di background, di valori e di obiettivi.

Analizzando questi aspetti in più profondità, non solo si è rivelata centrale l'intelligenza, ma soprattutto dividerne lo stesso livello. Essere meno o più brillante dell'altro veniva considerato in maniera negativa (McBride & Bergen, 2015). Al contrario, la parità creava connessione. Si può dedurre che la rilevanza attribuita alla similarità è intesa anche come sintonia, nel senso di parità circa le qualità personali fra i due *work spouse*.

Infine, vengono individuati ulteriori due elementi centrali di questa relazione: la compatibilità, che consente di creare le condizioni per lavorare bene; e la complementarietà, che compensa i punti di forza e debolezza di ciascuno (McBride & Bergen, 2015).

Per riassumere quanto emerso finora, i *work spouse* rappresentano una manifestazione interessante delle relazioni nel contesto lavorativo. I dati derivanti dalla letteratura scientifica e dalle indagini giornalistiche, seppur ancora agli albori, evidenziano che l'incidenza del fenomeno è elevata. Questa amicizia platonica, sebbene escluda la dimensione sessuale e romantica, richiama molti aspetti tipici dei rapporti coniugali. Tra questi spiccano la fiducia, la lealtà, il supporto reciproco e la complicità.

In linea con la letteratura sul supporto organizzativo percepito (Riggle et al., 2009), questo legame può generare effetti positivi come aumento della produttività e riduzione dell'intenzione di lasciare l'organizzazione (turnover). D'altra parte, questa forma relazionale potrebbe diventare fonte di ambiguità e di potenziale tensione. L'esclusività del rapporto unito all'intima confidenza che c'è tra i *work spouse* può generare gelosia, conflitto o incomprensione da parte del partner romantico.

Risulta fondamentale saper equilibrare la vita professionale e personale affinché il legame diventi una risorsa per l'individuo. Una strategia che potrebbe portare all'equilibrio è l'utilizzo di confini, sebbene non tutti i *work spouse* li mettano.

### **1.3 Il *workplace romance***

Una forma molto più intima di relazione lavorativa è il cosiddetto "*workplace romance*", il cui interesse risale agli anni Settanta. Tale legame si distingue dai *work spouse* in quanto include una componente romantica e sentimentale.

In precedenza è stato discusso che gli elementi caratteristici del legame fra i *work spouse* sono l'impegno e l'intimità, ovvero due dei tre estremi del triangolo di cui parla Sternberg nella sua Teoria Triangolare dell'Amore (1986). La *workplace couple* ne aggiunge il terzo, cioè la passione, intesa come pulsione fisica ed emotiva che porta al romanticismo (Sternberg, 1986).

Una definizione esaustiva di come si forma questa coppia lavorativa è fornita da Pierce et al. (1996), i quali sostengono che il *workplace romance* nasce quando "due dipendenti hanno riconosciuto la loro reciproca attrazione e hanno agito fisicamente in base ai loro sentimenti romantici sotto forma di frequentazione o di un'associazione altrimenti intima" (Pierce et al. 1996, p. 6). Gli elementi centrali dunque fra il passaggio da semplici colleghi a partner romantici sono: aver identificato e riconosciuto di essere attratti l'uno all'altro, e aver messo in atto un comportamento volto a frequentarsi in maniera romantica al di fuori dell'ambiente lavorativo.

Il primo Atto di Boccaccio '70 esemplifica la percezione culturale delle coppie che lavoravano insieme negli anni Sessanta. L'episodio, ambientato in Italia nel pieno del boom economico, ha come protagonisti Luciana e Renzo, due giovani operai che lavorano

nello stesso posto. All'epoca però le aziende condannavano severamente le relazioni sentimentali tra colleghi: decidono quindi di mantenere nascosto il proprio matrimonio. La loro relazione viene accidentalmente scoperta nel momento in cui Lucia e Renzo si lasciano andare ad un abbraccio di felicità. La signorina, appena si rende conto che il "ragioniere" li ha visti, inizia ad urlare fingendo che Renzo la stia importunando. E' consapevole che se si scoprisse la loro relazione, entrambi perderebbero il lavoro. Vengono immediatamente convocati dal ragioniere, e mentre si dirigono verso il suo ufficio Luciana dice al suo marito di fingere che non si conoscano. Lucia fa credere di essere stata importunata da Renzo: il ragioniere decide di licenziare immediatamente Renzo, ordinandogli di andarsene. Mentre lui si dirige verso l'uscita, Luciana prende coraggio e confessa la loro messa in scena, rivelando la loro relazione amorosa. Esordisce con un: "Mi sono proprio stufata, non ne posso più di mandar giù veleno tutti i giorni! Io Renzo lo conosco e ci siamo anche sposati. E adesso licenzi anche me! [...] Saremo disoccupati in due...ma posti ne troviamo!".

Questo racconto cinematografico dimostra quanto fossero considerate inaccettabili le *workplace couples*: essere fidanzati o sposati con un collega poteva portare le persone coinvolte perfino al licenziamento. Ciò rispecchia la morale di quel tempo, ma anticipa anche il pregiudizio diffuso tutt'oggi verso due colleghi che intraprendono una relazione amorosa.

Seppur rimanendo attualmente oggetto di controversie, la percezione delle *workplace couples* si è evoluta da fenomeno considerato moralmente rischioso a fenomeno oggetto di attenzione scientifica per la sua portata sociale e organizzativa.

Ricerche recenti (Lickey & Whelan-Berry, 2009) hanno tentato di fare chiarezza distinguendo tre tipologie differenti di relazioni romantiche a lavoro: relazioni tra pari, quelle gerarchiche e tra persone già impegnate in un matrimonio.

La prima, ovvero la relazione romantica tra pari, coinvolge due dipendenti dello stesso livello gerarchico e spesso nasce dall'incontro tra persone che hanno in comune interessi o background simili. Si tratta di una tipologia di relazione diffusa e spesso tenuta nascosta nella sua fase iniziale (Lickey & Whelan-Berry, 2009).

La scelta di mantenere riservata la propria relazione è coerente con i risultati dello studio di Feng et al. (2023), che hanno dimostrato come le relazioni sentimentali sul posto di lavoro possono essere associate a fenomeni di ostracismo e conflitto interpersonale. Gli autori interpretano questo effetto alla luce della Self-Categorization Theory (Turner & Reynolds, 1987), suggerendo che la coppia romantica che nasce al lavoro può percepirsi come un'unità distinta all'interno del gruppo, generando o subendo dinamiche di esclusione. Questa categorizzazione porta i partner ad isolarsi dal resto del gruppo, generando così ostracismo nell'organizzazione e tensioni che divengono conflitti interpersonali (Feng et al., 2023).

Nella relazione gerarchica sono coinvolte persone appartenenti alla stessa organizzazione con diversi livelli di posizione gerarchica, come ad esempio un dirigente e un dipendente. Di norma, queste relazioni sono viste come inappropriate e suscitano reazioni negative da parte degli altri membri dell'organizzazione, poiché possono provocare sospetti di favoritismi nei confronti del partner subordinato in termini di promozioni, di bonus o di aumenti di stipendio. In particolar modo questo discorso si accentua maggiormente quando una delle due parti è da poco entrata nell'azienda, come nel caso di uno stagista (Lickey & Whelan-Berry, 2009).

Analogamente, nello studio di Biggs (2012), la totalità dei manager e più della metà dei lavoratori dipendenti intervistati collega le relazioni gerarchiche al favoritismo, affermando di pensare che nelle relazioni romantiche gerarchiche il partner di grado superiore riservi un trattamento preferenziale al partner di grado inferiore. L'avanzamento di carriera di quest'ultimo, veniva definito come "fare carriera dormendo". Queste dichiarazioni denotano la presenza di un potente e radicato stereotipo negativo nei confronti della nascita delle relazioni sentimentali gerarchiche al lavoro, viste come strumentali al raggiungimento di una sorta di mobilità sociale ascendente che non implica meritocrazia.

E' interessante anche notare come nella stessa ricerca è emerso che circa la metà degli intervistati pensa che le relazioni sentimentali sul lavoro siano più accettabili se nate in contesti ad alto turnover, come la ristorazione o la vendita al dettaglio. L'elevato e frequente ricambio di personale attenua la percezione di questi pregiudizi poiché la percezione delle ingiustizie in termini di favoritismo appare meno rilevante.

Infine, la relazione che coinvolge partner già impegnati sentimentalmente è la forma più negativa delle *workplace couples*, in quanto porta ad esiti negativi sia per gli individui che per l'organizzazione. Le relazioni extraconiugali sono socialmente condannate, e se presenti all'interno di un'organizzazione, vengono legate a mancanza di professionalità e reputazione negativa dell'azienda (Lickey & Whelan-Berry, 2009). Un recente caso emblematico di coppia già impegnata sentimentalmente e ampiamente discusso dalla stampa è stato quello che ha avuto come protagonisti Andy Byron e Kristin Cabot. Il 16 luglio 2025 il CEO di Astronomer e la responsabile delle risorse umane, entrambi sposati con altre persone, sono stati ripresi durante un romantico abbraccio dalla "Kiss Cam" al concerto dei Coldplay. Il caso è diventato virale nei social, suscitando una enorme risonanza pubblica a causa della reazione di fuga appena si sono visti proiettati sul maxi schermo. Gli esiti negativi scaturiti dalla scoperta di una relazione extraconiugale segreta fra due membri della stessa organizzazione hanno incluso la diffusione mediatica a livello globale dell'identità e dei dettagli privati delle persone coinvolte, il danneggiamento della reputazione delle persone (Rosso, 2025) - e di riflesso, dell'organizzazione - fino alle dimissioni dei due protagonisti.

Come discusso in precedenza nel paragrafo sui *work spouse*, il tempo trascorso sul luogo di lavoro favorisce la nascita di legami affettivi tra i colleghi (Lickey et al., 2009). Tuttavia, l'attrazione interpersonale nel *workplace romance* non si limita alla prossimità, all'esposizione ripetuta e alla percezione di similarità negli atteggiamenti: anche l'aspetto cognitivo ne influenza la formazione. In particolare, Pierce et al. (1996) affermano che l'atteggiamento favorevole delle persone circa l'opportunità di instaurare una relazione romantica al lavoro sarebbe correlata alla sua nascita. Di fatto, il comportamento è una conseguenza dei pensieri dell'individuo: ritenere accettabile condividere con il partner il luogo di lavoro creerebbe una predisposizione positiva nei confronti di questo scenario.

Al di là dell'aspetto cognitivo, la propensione ad intraprendere una relazione amorosa al lavoro sembrerebbe essere legata anche alla personalità dell'individuo. Doll et al. (2015) hanno realizzato uno studio che ha coinvolto 148 persone in diverse condizioni sperimentali. Il loro obiettivo era capire se l'inclinazione a formare delle relazioni sentimentali al lavoro era influenzata dalla coscienziosità della persona. I partecipanti dello studio hanno dapprima compilato dei questionari volti a misurare la loro coscienziosità e la considerazione delle relazioni romantiche al lavoro. Successivamente,

sono state invitate a leggere uno scenario immaginando di trovarsi in quella situazione da *single*. Successivamente, in maniera casuale, i partecipanti venivano informati che nella situazione immaginaria descritta la policy aziendale circa la formazione delle relazioni romantiche al lavoro era in una condizione assente, in un'altra moderata, in un'altra ancora rigorosa. Seguiva infine un questionario mirato a valutare la probabilità del partecipante di instaurare una relazione con un dipendente come descritto nello scenario presentato.

I risultati dello studio dimostrano che le persone con tratti coscienziosi più accentuati sono meno propense ad intraprendere una relazione a lavoro in presenza di politiche aziendali rigide. Politiche che scoraggiano le relazioni romantiche fra dipendenti possono quindi dissuadere i lavoratori coscienziosi, mentre in assenza di politiche chiare la coscienziosità non gioca nessun ruolo nel passaggio all'azione. Sebbene Bilyk (2021) affermi che le relazioni intime nel luogo di lavoro non possono essere controllate o eliminate, questo studio dimostra che la politica aziendale ha un peso nella formazione delle *workplace couples*, se incrociato con alti livelli di coscienziosità dei lavoratori. La nascita di questa tipologia di relazione nell'ambiente lavorativo sembra quindi avere un legame negativo con la coscienziosità e la presenza di policy lavorative rigide, che insieme ne scoraggiano la formazione.

Al contrario, se il lavoratore ha l'autonomia lavorativa e convinzioni favorevoli circa la propensione ad instaurare dei legami romantici la situazione si inverte: Pierce et al. (2003) affermano che un ambiente in cui il lavoratore detiene libertà di scelta e di decisione (dove manca uno stretto controllo o sorveglianza da parte dei superiori) può portare la persona ad instaurare più facilmente contatti sociali con altri dipendenti, senza il timore di essere monitorata. Per di più, quando il contatto sociale porta anche ad emozioni positive, potrebbe condurre al concretizzarsi di una relazione sentimentale.

Sebbene sia la sfera lavorativa a risentire un cambiamento, avere una relazione sentimentale al lavoro si è rivelato non portare a livelli inferiori di performance lavorativa, smentendo il pregiudizio diffuso per cui i partner coinvolti in una relazione sentimentale al lavoro sono meno produttivi (Pierce et al., 2003). Inoltre, si è riscontrata un'associazione positiva tra la propensione alla partecipazione in un romance lavorativo e tre importanti variabili organizzative: la motivazione intrinseca al lavoro, la

soddisfazione lavorativa e il commitment nei confronti dell'organizzazione, ovvero la fidelizzazione rispetto alla specifica azienda (Pierce et al., 2003). Similmente, la maggioranza dei partecipanti intervistati da Biggs et al. (2012), sostiene che le *workplace couples* contribuiscono a trasferire vantaggi nei luoghi di lavoro. Fra gli apporti principali delle relazioni lavorative sono stati riscontrati la creazione di ambienti di lavoro sereni, l'aumento della motivazione ad impegnarsi maggiormente nella loro mansione e l'aumento del commitment nei confronti dell'organizzazione.

Questi risultati fanno supporre uno spillover positivo dalla sfera personale a quella lavorativa che potrebbe apportare benefici anche all'organizzazione stessa: fidanzarsi con un collega potrebbe dare avvio ad emozioni positive nella vita personale che si ripercuotono anche sull'ambito lavorativo, aumentando la spinta ad andare al lavoro, l'attaccamento all'organizzazione e la soddisfazione generale.

In sintesi, il *workplace romance* rappresenta un fenomeno complesso, che riflette l'intersezione tra la sfera privata e lavorativa. La sua complessità emerge fin dai risvolti negativi della varietà delle forme che può assumere: dalla relazione fra pari, che può generare ostracismo se viene messa in atto la categorizzazione; alle relazioni gerarchiche, che rimangono controverse a causa dei rischi di favoritismo o della percezione di iniquità; fino alle relazioni extraconiugali, che espongono le persone coinvolte a conseguenze rovinose in termini di danno verso la reputazione della persona e dell'organizzazione.

Tale legame apporta però anche benefici organizzativi e personali, quali aumento della motivazione ad andare al lavoro, della soddisfazione e fidelizzazione verso l'azienda.

L'analisi della letteratura evidenzia come questo fenomeno sia il risultato di fattori cognitivi e di personalità, oltre che dalla mera prossimità fisica. Atteggiamenti favorevoli verso la nascita delle relazioni al lavoro, coscienziosità e autonomia decisionale possono influenzare l'incidenza del fenomeno.

Da ciò emerge uno spunto di riflessione sul ruolo delle organizzazioni: risulta necessario che le aziende considerino il fenomeno e sviluppino una policy trasparente che non ne stigmatizzi a priori la loro natura. Inoltre, la costruzione di un clima lavorativo basato

sulla fiducia potrebbe alleviare i rischi di favoritismo (che portano a tensioni) e garantire libertà di espressione individuale delle persone.

#### **1.4 La Copreneurship**

Un ulteriore sottogruppo delle coppie che lavorano insieme è rappresentato dal “*copreneurship*”, i cui partner fanno parte di una *couple business*. In questo caso, le persone coinvolte condividono una relazione sentimentale e ricoprono congiuntamente una posizione apicale di pari livello nell’organizzazione.

A differenza del *workplace romance*, dove la relazione nasce all’interno di un contesto organizzativo già esistente, nel *copreneurship* la coppia sentimentale e quella professionale coincidono fin dall’inizio. Amore e lavoro nascono fusi fin dall’origine in quanto la coppia decide di avviare un’attività insieme e condividere la responsabilità imprenditoriale.

El Shoubaki et al. (2022) definiscono questa forma di business unica come “un’impresa in cui una coppia romantica possiede e/o gestisce un’attività insieme. La coppia può essere convivente o sposata, di genere mista o monogenitoriale. Entrambi i partner possono essere co-proprietari dell’azienda o essere attivamente coinvolti nella gestione dell’azienda. Soprattutto, entrambi hanno un senso di proprietà psicologica dell’azienda” (p. 3).

Come nelle *workplace couples* fra pari i due partner si trovano allo stesso livello gerarchico, ma con la differenza che i *copreneurs* possiedono una maggiore responsabilità gestionale. Diversamente dalle relazioni gerarchiche, nei *copreneurs* non si pone il problema del rispetto delle policy imposte dall’alto o di disequilibri di potere che possono creare disagio ai partner coinvolti o invidia degli altri dipendenti, come approfondito nel precedente paragrafo.

Il lettore potrebbe erroneamente pensare che la *copreneurship* sia sinonimo di *family business*, ovvero di azienda familiare. Anche se nel linguaggio comune questi termini

sono spesso utilizzati in maniera intercambiabile, i due casi si distinguono per il fatto che l'intenzione di successione è un elemento costitutivo solo delle aziende familiari.

La figura 2 esemplifica la relazione che sussiste tra le due forme: la *couple business* è un sottogruppo dell'ampia categoria della *family business* (El Shoubaki et al., 2022). Dal momento che l'intenzione di successione nella *couple business* è facoltativa, non è detto che una coppia che gestisce un'attività voglia tramandare l'azienda ai propri figli; mentre nel caso delle *family business* c'è sempre l'intenzione rispetto alla successione.

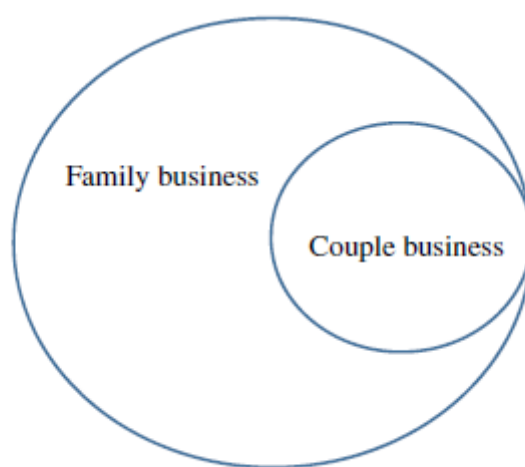


Figura 2. Distinzione tra *family business* e *couple business*

Se la *couple business* intende lasciare in successione la propria attività, l'intersezione fra i due gruppi si modifica rispetto alla Figura 2. Lo scenario si articola in tre differenti casi esemplificati nella figura 3. Il caso I rappresenta le imprese familiari semplici, che non sono anche imprese di coppia, come può accadere in una successione tra genitore e figlio. Il caso II indica le imprese familiari che sono al contempo anche di coppia; mentre il caso III raffigura le imprese di coppia che non sono imprese familiari, ovvero quelle che non intendono includere il criterio della successione nella costruzione della propria azienda (El Shoubaki et al., 2022).

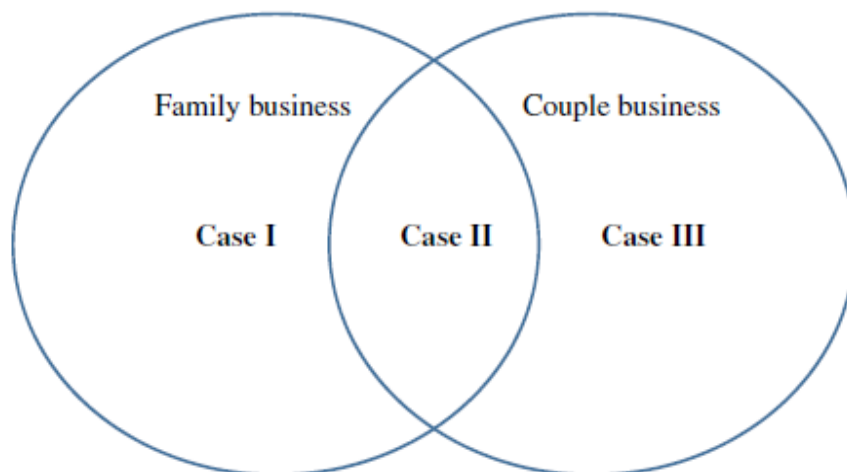


Figura 3. Articolazione della coppia che gestisce un'attività rispetto all'intenzione della successione

Nonostante la diffusione del fenomeno, la ricerca su questa particolare tipologia di coppie risulta poco coesa e frammentata. I motivi di tale vuoto nella letteratura derivano principalmente dalla eterogeneità dei termini utilizzati in letteratura per riferirsi a questo fenomeno e dalla commistione di diverse discipline che hanno studiato il fenomeno dalla propria prospettiva di ricerca (El Shoubaki et al., 2022).

Nel panorama italiano, i dati resi pubblici da EY e dalla University of St. Gallen (2025) collocano le aziende familiari di successo ai vertici della classifica europea e mondiale. Nello specifico, l'Italia appare in terza posizione in Europa e quarta a livello globale per numero di aziende incluse nel Global 500 Family Business Index (EY & University of St. Gallen, 2025), un indice che classifica le maggiori aziende familiari nel mondo in base al loro fatturato. Come sottolinea EY Italy (2025), delle 22 aziende presenti, il 36% ha una storia secolare: ciò indica una storia di resilienza consolidata.

A tal proposito, Amore et al. (2017) hanno condotto uno studio sulle imprese familiari aventi un fatturato maggiore di 50 milioni di euro tra il 2000 e il 2012 ed è emerso che le aziende guidate da *copreneurs* hanno migliori performance rispetto ai dirigenti non legati da un vincolo sentimentale. Questo vantaggio competitivo è spiegabile attraverso la presenza di un minor turnover, da una maggiore produttività lavorativa e dalla propensione delle coppie ad investire in periodi di incertezza. Ulteriori studi (Madanoglu

et al.,2020) in linea con quello appena menzionato sottolineano che le aziende a conduzione familiare presentano meno probabilità di lasciare l'azienda rispetto alle imprese non familiari nel caso di problemi finanziari, poiché la fiducia reciproca e l'avversione al rischio ne rafforzano la resilienza e stabilità. Questo effetto diviene ancora più evidente nei *copreneurs* che gestiscono la loro attività nella propria abitazione (Madanoglu et al., 2020).

Durante la creazione dell'impresa, la coppia che gestisce un'attività congiunta sviluppa una vera e propria identità *copreneurale* (Yang et al., 2015): i partner creano una forma di leadership condivisa fondata sulla cooperazione, capace di ridurre i conflitti decisionali e riflettersi positivamente nella gestione dell'attività. Secondo Amore et al. (2017), un'azienda guidata da *copreneurs* azzererebbe i risvolti negativi che potrebbero verificarsi in altri modelli di leadership come lotte di potere, confusione di comando oppure interessi discordanti. Ciò accade perché la coppia condivide gli obiettivi aziendali e personali e vi è sostegno emotivo reciproco anche nel lavoro, (Machek et al., 2015), generando a cascata anche un aumento della sinergia fra i partner.

In relazione alla soddisfazione, McDonald et al. (2017) si sono chiesti se le coppie che presentavano un'elevata soddisfazione nella loro relazione avevano anche maggiore probabilità di diventare *couple business*. Nel loro studio su 515 imprese familiari che erano anche imprese di coppia (caso II della Fig. 3), i risultati hanno confermato che le coppie che presentavano alta soddisfazione relazionale erano il 33% più propense a diventare *copreneurs* rispetto ai partner aventi minor soddisfazione relazionale. Questo dato indica che maggiore è la soddisfazione nella coppia, più è probabile che i partner scelgano di iniziare a lavorare insieme, suggerendo un'auto-selezione a monte circa la probabilità.

In questa particolare tipologia di coppia lavorativa, amore e lavoro interagiscono in maniera dinamica (Marshack, 1994). Diversi studi hanno considerato i fattori che influenzano l'equilibrio tra la vita professionale e personale dei *copreneurs*. Ad esempio, Helmle (2014) ha riscontrato che la percezione di un disequilibrio tra i domini vita-lavoro nei *copreneurs* è dovuta ad una interferenza tra i ruoli lavorativi e familiari, che si traduce in un conflitto fra le due sfere. Tuttavia, Mahanti et al. (2025) sostengono che la presenza di un partner romantico che è anche un socio negli affari rappresenta un importante

beneficio nella gestione delle due sfere, dal momento che comprende profondamente le esigenze familiari. La comprensione di ciò che sta al di fuori della sfera lavorativa favorisce una maggiore flessibilità organizzativa che può riflettersi in una maggior conciliazione di lavoro e famiglia.

I confini estremamente sfumati tra lavoro e vita privata tipici dei *copreneurs* si traducono anche in una comunicazione flessibile tra i due ambiti considerati. Il contesto lavorativo può diventare quindi luogo di discussione di temi domestici, mentre le conversazioni lavorative potrebbero essere discusse nella vita privata.

Questa permeabilità comunicativa aumenta la percezione di conflitto tra vita-lavoro, ma in maniera controintuitiva ciò non sembra compromettere la percezione di equilibrio fra le due sfere (Helmle et al., 2014). Questo quadro suggerisce che l'intreccio tra amore e lavoro nei *copreneurs* non viene inevitabilmente vissuto come fonte di stress, ma come una sorta di condizione naturale della loro realtà di coppia, dove i confini rigidi lasciano spazio ad un'integrazione condivisa delle sfere.

La letteratura sulla *copreneurship* rivela anche i possibili conseguenze avverse di questo legame: Machek et al. (2015) individuano come principale risvolto negativo della gestione congiunta dell'attività il rischio di divorzio, che costituirebbe un grave danno capace, potenzialmente, di distruggere l'attività. Tra le cause che potrebbero aumentare la probabilità di tale rischio vi sono conflitti inerenti alle divisioni di responsabilità, ai ruoli e alle decisioni, l'impossibilità di ritagliarsi del tempo per sé stessi, la gestione dei problemi lavorativi in ambito domestico oppure la presenza di stress aziendale dovuto all'assenza di confini fisici tra famiglia e lavoro. Inoltre, un altro rischio a cascata della commistione fra amore e lavoro riguarda la perdita dell'individualità dei partner, a causa della continua compresenza dell'altro (Gioia Audrey Camillo, 2023).

Nel libro "*Family business metaphors*" (2022), la docente e ricercatrice Alessandra Tognazzo discute un tema che ha tristemente riscontrato spesso, ovvero di come la coppia di *copreneurs* veniva relegata nello sfondo nel caso di problematiche aziendali. L'autrice afferma che "gli studiosi accademici consideravano le aziende familiari solo come un contesto" (p. xiii), documentando come i rapporti familiari fossero scarsamente considerati. Relegare però le aziende familiari nello sfondo significa ignorare una relazione centrale che è parte integrante del lavoro stesso, poichè fusa all'interno della

sfera lavorativa. E' infatti l'intersezione tra vita personale e professionale a creare il vero nucleo identitario della *copreneurship*.

In merito alla sua esperienza con le *family business*, aggiunge che “i consulenti mi dicevano che le aziende familiari erano il loro incubo e che dovevano chiarire all'inizio del loro contratto con un'azienda che le questioni familiari dovevano rimanere fuori” (p. xiii).

L'intersezione dei domini nei *copreneurs* potrebbe effettivamente portare a maggiori complicazioni rispetto ad ogni altro sistema a causa della doppia relazione che intrattengono i *copreneurs*, dove i membri nelle relazioni familiari con le stesse persone con cui lo sono nelle relazioni lavorative. A tal proposito, la psicoterapeuta organizzativa Gloria Bevilacqua spiega come la fusione tra l'amore e il lavoro nei *copreneurs* crei un contesto “di doppia complessità”. Da una parte la coppia romantica presenta una componente emotivo-affettiva molto forte, dall'altra la coppia lavorativa è inserita in un ambiente più razionale dove si viene misurati attraverso i risultati ottenuti. La commistione dei due ambienti, entrambi complessi al loro interno, generano dunque una dinamica doppiamente complicata, che richiede una gestione efficace per equilibrare le due sfere (Gioia Audrey Camillo, 2023).

Ciò potrebbe creare tensioni maggiori rispetto ad argomenti come l'equilibrio vita-lavoro, la differenza nella distribuzione del denaro, dell'energia e del tempo da destinare alla famiglia e all'azienda (Danes & Morgan, 2004).

Per questo motivo, potrebbe rendersi necessaria una gestione attiva dei confini come soluzione strategica per attenuare tale complessità e per proteggere una sfera dal trasferimento delle possibili tensioni accumulate nell'altra (El Shoubaki et al., 2022), dato che fra i confini permeabili le tensioni possono prosperare. Danes e Morgan (2004) sostengono che la tensione è sintomo di un disagio che va ascoltato e che mette a repentaglio la relazione anche se viene sperimentata da un solo partner. Nel caso di lievi o moderate tensioni all'interno di una coppia che gestisce insieme un'attività, gli autori suggeriscono che l'adozione di un approccio terapeutico volto a ristrutturare l'esperienza emotiva di ciascun membro rappresenti la chiave per sciogliere le problematiche. Il conflitto viene visto in ottica emotiva, come derivante da un'insoddisfazione dei propri bisogni piuttosto che da errate pratiche aziendali. Ad esempio, se un partner prova

tensione rispetto allo stipendio che percepisce, potrebbe significare che sente di ricevere una somma inadeguata rispetto al suo lavoro in azienda e di non contare quanto vorrebbe nell'attività. Se l'altro partner è in grado di ascoltare ed accogliere questo bisogno emotivo, la tensione può essere risolta grazie alla comprensione di cosa prova l'altra persona.

La creazione congiunta del *work-life balance* - intesa qui come l'impegno di coppia nella creazione dei confini, del tempo di qualità e di ascolto emotivo - rappresenta un'importante momento di negoziazione della coppia (Dreyer & Busch, 2021).

Lee et al. (2024) individuano alcuni spunti esemplificativi per una buona gestione dei confini delle coppie che lavorano insieme. Strategie efficaci possono includere la presa in carico da parte di un terapeuta familiare, la definizione di policy e regole da rispettare circa il tempo da dedicare a lavoro e famiglia e la definizione precisa dei ruoli da mantenere in casa e in azienda (Lee et al., 2024).

Invece di percepire le relazioni familiari come ostacolo, i consulenti dovrebbero riconoscerla come risorsa: Jang e Danes (2013) definiscono la creazione dell'impresa come "più della somma di famiglia e impresa" (p. 500) e suggeriscono ai consulenti di porre domande come "Cosa perseguite come coppia?" o "Quali sono le vostre aspettative di coppia nel lanciare una nuova impresa per la vostra famiglia?" (p.500). Dunque, lo scopo diventa comprendere l'interconnessione tra il lavoro e la famiglia, aiutando i *copreneurs* nella gestione delle due sfere. Se le due sfere sono strettamente connesse, in presenza di tensioni prosperano nelle due sfere, mentre la creazione di equilibrio ed armonia potrebbe avere effetti positivi a cascata.

Per riassumere, il fenomeno della *copreneurship* rappresenta un'ulteriore forma che prevede l'intreccio tra il dominio personale e professionale. In questo caso, la coppia condivide il legame romantico e un progetto lavorativo congiunto. La letteratura evidenzia i vantaggi propri di questa coppia: clima di supporto e fiducia reciproca, resilienza, produttività e comprensione maggiore rispetto alla realtà familiare e lavorativa.

Tra le criticità emergono invece possibili tensioni che permeano tra una sfera e l'altra, la perdita dell'individualità dei partner e il rischio della fine della relazione, che metterebbe a repentaglio la sopravvivenza dell'attività congiunta.

Il successo dei *copreneurs* dipende dalla loro costruzione dell'equilibrio tra sfera personale e professionale: riconoscere che la coppia non rappresenta un ostacolo, ma il punto di forza dell'attività potrebbe rappresentare la chiave per armonizzare le due sfere.

### **1.5 Una cornice teorica per le coppie che lavorano insieme: la *Work/Family Border Theory***

Il tema delle coppie romantiche che lavorano insieme, siano esse *workplace couples* o *copreneurs*, mette in luce la centralità dell'equilibrio fra la sfera personale e professionale. Per poter continuare a funzionare come coppia e sul lavoro, i partner devono riuscire ad armonizzare i due domini intrecciati. Al fine di interpretare in maniera profonda la complessità della dinamica di tali coppie, è stata scelta la *Work/Family Border Theory* di Clark (2000), ritenuta capace di intercettare i pattern più comuni messi in atto dai due gruppi considerati. Questa teoria costituisce una cornice di riferimento che, insieme alla letteratura, accompagnerà il lettore nella lettura dei dati emersi dall'analisi tematica, consentendo una comprensione più profonda del fenomeno analizzato.

Originariamente elaborata per le coppie *dual career*, la *Work/Family Border Theory* nasce dall'esperienza personale dell'autore Clark con sua moglie, entrambi accademici. Nel suo articolo, Clark definisce "*border-crossers*" le persone che attraversano quotidianamente il mondo del lavoro e quello familiare. Questa espressione può essere tradotta come "varcatori di limiti" o "attraversatori di confini" fra il dominio della casa e del lavoro: con questa teoria, si assiste a un superamento delle tradizionali prospettive della segmentazione, che concepisce il lavoro e la vita privata come due sfere separate, per promuovere una visione più integrata, che nel caso dello studio delle coppie che lavorano insieme è maggiormente adatta. Questa teoria descrive infatti in maniera efficace la condizione dei *copreneurs* e delle *workplace couples*, caratterizzata da confini spesso labili e sfumati.

Clark (2000) concepisce i domini “lavoro” e “casa” come elementi segnati da confini che possono avere le seguenti caratteristiche:

- permeabilità, definita come il “grado in cui elementi provenienti da altri domini possono entrare” (p. 756). La permeabilità può riguardare sia i confini fisici che psicologici. Nel primo caso, un esempio emblematico è il lavoratore che svolge lo smart working nello studio della propria casa: nonostante la porta rappresenti il suo confine fisico, è permeabile in quanto la famiglia può varcarlo spesso per parlargli. Nel secondo caso, invece, la permeabilità è di tipo emotivo, come ad esempio accade nel trasferimento delle tensioni da un dominio all’altro;
- flessibilità, ovvero la “misura in cui un confine può contrarsi od espandersi a seconda delle esigenze di un dominio o di un altro” (p.757). Ad esempio, i confini fisici di una persona che ha la possibilità di lavorare in ogni luogo sono altamente flessibili; così come lo sono quelli di una persona che quando è al lavoro pensa alla famiglia o viceversa;
- fusione, che avviene quando il confine presenta unitamente le due caratteristiche sopra elencate.

La combinazione fra questi tre elementi determina la forza del confine: essa è maggiore nel caso di confini impermeabili e rigidi; e minore in presenza di confini flessibili e permeabili. Secondo Clark, i primi facilitano l’equilibrio fra vita e lavoro quando i domini sono molto diversi; al contrario, i secondi sono più funzionali nel caso in cui i domini considerati sono simili.

Dunque, confini rigidi portano alla segmentazione dei domini, e viceversa, confini permeabili ne favoriscono l’integrazione.

Nel caso delle coppie che lavorano insieme, l’applicazione di questa teoria porta a supporre che:

- i confini forti sono utili nel caso delle *workplace couples* fra pari, dove il luogo di lavoro ha regole ferree che differiscono dal comportamento che la coppia può avere a casa, oppure nel caso delle *workplace couples* di tipo gerarchico, in cui uno dei due partner occupa una posizione di potere. Il suo ruolo, infatti, implica il mantenimento di una cultura organizzativa equa, al fine di evitare risvolti negativi come favoritismi o percezione di ingiustizia da parte degli altri dipendenti (vedi paragrafo 1.3). La segmentazione, giustificata dalla diversità tra i domini, potrebbe rappresentare la strategia migliore per separare la coppia e il lavoro;
- i confini deboli risultano particolarmente appropriati nel caso dei *copreneurs* che gestiscono la propria attività da soli o in famiglia. In questi casi, infatti, il lavoro rappresenta un progetto condiviso nella coppia: quando i partner tendono verso obiettivi professionali comuni, la cooperazione diventa massima e l'integrazione può rivelarsi funzionale alla gestione dei due domini. Si può quindi ipotizzare che nei *copreneurs* più permeabili favoriscano il passaggio tra i domini del lavoro e della famiglia, generando però al contempo una sovrapposizione tra la loro identità professionale e relazionale.

Nello stesso anno in cui Clark ha pubblicato la sua teoria sui confini, Ashforth et al. (2000) hanno introdotto il concetto di microtransizioni quotidiane tra il dominio familiare e lavorativo, ampliando la riflessione di Clark sui *border crossers*. Gli autori definiscono queste transizioni come “attività di attraversamento di confini, in cui si esce ed entra nei ruoli superando i confini di ruolo” (p.472). Nel caso delle coppie che lavorano insieme, le persone lasciano un ruolo (per esempio quello professionale) per entrare in un altro (quello familiare). Le microtransizioni si collocano su un continuum che va dalla segmentazione (che riduce la confusione di ruoli ma ne accentua il cambiamento durante l'attraversamento) all'integrazione (che riduce la portata del cambiamento tra i domini ma ne aumenta la confusione di ruoli). Riti di passaggio possono essere degli elementi che facilitano l'ingresso in un ruolo e l'uscita dall'altro (Ashforth et al., 2000). Gli autori scelgono due metafore per rendere l'attraversamento dei confini più chiaramente

comprensibile. La prima è una sequenza di congelamento-movimento e scongelamento, mentre la seconda rievoca l'attraversamento di un ponte (Lewin, 1951; Simmel, 1955).

Sintetizzando, La Border Theory concepisce le persone come dei varcatori di limiti fra la sfera lavorativa e familiare, distinguendo tra confini forti e deboli, permeabili, flessibili e fusi. Il concetto delle microtransizioni amplia la teoria analizzando il processo di attraversamento dei confini e della transizione di ruolo.

Questi due contributi consentono di leggere il fenomeno delle coppie che lavorano insieme come un processo dinamico di continuo attraversamento dei domini, i cui protagonisti negoziano i propri confini congiuntamente.

Questa teoria sarà utile nel prossimo capitolo, in particolare durante l'analisi dei risultati dello studio qualitativo sulle coppie che lavorano insieme. I dati emersi (analizzati attraverso la metodologia dell'analisi tematica) verranno discussi alla luce della letteratura di riferimento e di questa teoria.

## CAPITOLO 2: LO STUDIO QUALITATIVO SULLE COPPIE CHE LAVORANO INSIEME

Finora è stata presentata una panoramica delle relazioni che possono intrecciarsi nei contesti lavorativi, analizzate da una prospettiva evolutivista e psicologica. In particolare, sono state esaminate tre legami emblematici: il *work spouse*, il *workplace romance* e la *copreneurship*, accomunate dalla presenza di confini sfumati tra lavoro e vita privata, anche se differiscono per la loro origine e le dinamiche interne. Infatti, mentre il *work spouse* è una relazione amicale particolarmente stretta che emerge nel contesto lavorativo; il *workplace romance* e la *copreneurship* sono composti da partner sentimentali che nel primo caso si conoscono all'interno dell'ambiente lavorativo, nel secondo caso invece decidono di intraprendere un'attività professionale insieme.

Sono state evidenziate le loro peculiarità in termini di vantaggi, di sfide che comportano e di bilanciamento fra la vita personale e professionale. Per comprendere meglio la dinamica di equilibrio, sono state proposte la *Work/Family Border Theory* di Clark (2000) e il concetto di microtransizione di Asforth et al. (2000), teorie che offrono chiavi di interpretazione utili per analizzare la modalità con cui vengono negoziati i confini tra la sfera personale e professionale.

Alla luce di questo quadro teorico, il presente capitolo intende concentrarsi sulle coppie che condividono una relazione sentimentale e lavorativa, cioè le *workplace romance* e la *copreneurship*.

Viene qui presentata la parte empirica del lavoro di tesi sullo studio qualitativo condotto su 17 coppie che lavorano insieme. Le 34 interviste sono state poi analizzate attraverso la metodologia dell'analisi tematica (Braun & Clarke, 2006, 2017, 2019, 2021, 2022).

La presente ricerca nasce dal desiderio di approfondire i vantaggi, le sfide e la modalità di gestione del delicato equilibrio tra la vita personale e lavorativa nelle coppie che condividono lo stesso lavoro: come ampiamente ripetuto nel precedente capitolo, il complesso bilanciamento fra il dominio familiare e lavorativo nella *copreneurship* e nel *workplace romance* deriva dalla sovrapposizione del sistema lavorativo e relazionale, che

dà origine ad una doppia identità. I partner sono al tempo stesso compagni di vita e colleghi, con implicazioni sul piano organizzativo, affettivo e comunicativo.

Data questa complessità, tale ricerca si propone di esplorare le modalità di gestione dell'intreccio tra amore e lavoro delle coppie che lavorano assieme.

## **2.1 Obiettivo della ricerca**

Le interviste sono state progettate per esplorare l'esperienza delle coppie che lavorano insieme, indagando i vantaggi e le difficoltà percepiti nella condivisione del lavoro e della relazione affettiva. Nello specifico, la ricerca ha indagato le percezioni individuali dei partecipanti rispetto alla gestione dei confini tra lavoro e vita privata, alle transizioni tra i ruoli di partner e colleghi e alle strategie di coping individuali e di coppia utilizzate nella gestione delle due sfere interdipendenti.

Questa indagine si propone di esplorare le esperienze delle persone che condividono il proprio lavoro con il relativo partner, evidenziandone i potenziali vantaggi e le potenziali criticità. La consapevolezza degli elementi coinvolti potrebbe offrire degli spunti preziosi per la gestione costruttiva delle criticità che possono verificarsi a causa dell'intreccio tra il lavoro e la relazione di coppia.

L'obiettivo dello studio condotto consiste nell'identificare i temi ricorrenti che emergono dai racconti personali dei partecipanti e interpretarli alla luce della letteratura di riferimento e dalla prospettiva teorica della *Work/Family Border Theory* di Clark (2000), assieme al concetto di microtransizioni (Ashforth et al., 2000). Queste cornici teoriche hanno la funzione di analizzare la modalità con la quale i partner negoziano i confini tra la sfera lavorativa e quella familiare e come gestiscono il passaggio tra i diversi ruoli.

## **2.2 Metodo**

Lo studio ha adottato un approccio qualitativo di tipo esplorativo, basato sulle interviste. Al fine di favorire l'espressione delle percezioni soggettive di ciascun membro della coppia ed evitare il rischio di influenze reciproche, ogni partecipante è stato intervistato singolarmente. Tale scelta metodologica è risultata funzionale a garantire maggiore

libertà espressiva e ad evitare che i racconti venissero influenzati dalla presenza del partner.

Nel corso della ricerca è stato rigorosamente tutelato il rispetto del principio etico della riservatezza: ai partecipanti, infatti, è stato garantito che le informazioni condivise durante le interviste sarebbero rimaste confidenziali e non sarebbero state comunicate all'altro membro della coppia, mantenendo il segreto professionale.

Le interviste, con il consenso dei partecipanti, sono state registrate tramite un audioregistratore e poi trascritte integralmente in formato digitale, senza l'ausilio di alcun programma. Tale trascrizione manuale ha permesso di cogliere e preservare le sfumature linguistiche e di contesto, consentendo di mantenere il massimo controllo sulle informazioni. Il corpus complessivo ammonta a 88 pagine di materiale testuale, divenuto poi oggetto poi di una meticolosa analisi tematica (Braun & Clarke, 2006, 2017, 2019, 2021, 2022), approccio indicato per individuare le tematiche emerse nel corso dati ricavati dalle interviste qualitative.

La ricerca si configura come metodo bottom-up, dal momento che i temi sono stati sviluppati a partire dai dati. La metodologia dell'analisi tematica si compone di sei fasi:

1. Familiarizzazione con i dati -> con la quale si acquisisce dimestichezza con tali dati. Solitamente viene utilizzata la lettura e rilettura completa, annotando idee per la successiva codifica;
2. Generazione dei codici iniziali -> dopo aver familiarizzato con i dati, il ricercatore assegna loro dei codici per identificare una caratteristica che risalta fra gli altri dati. Non sono i temi indagati nella ricerca perchè essi sono più ampi. La codifica può essere eseguita manualmente (scrivendo note nel testo ed identificando modelli ricorrenti) oppure con il supporto di un software;
3. Ricerca dei temi -> dopo aver generato un elenco di codici, si tenta di classificarli nei temi, tornando ad un'analisi di più ampia portata;
4. Revisione dei temi -> vengono qui perfezionati i temi, riprendendo la lettura attenta dell'intero set di dati per capire se gli argomenti scelti sono esaustivi e funzionano o se qualcuno è sfuggito;

5. Definizione e denominazione dei temi -> per ogni tema viene scelto un contenuto esemplificativo, ovvero un estratto interessante che deve argomentare il tema ed essere coerente con l'intera storia narrata nei dati,;
6. Redazione del report -> dalla definizione dei temi, il ricercatore può ora stilare la redazione del rapporto logica, concisa e coerente, unita ad estratti esemplificativi che ne argomentano la narrazione.

Nel caso specifico della ricerca in questione, dopo la trascrizione manuale delle 34 le interviste, la fase della familiarizzazione con i dati è avvenuta attraverso la rilettura delle risposte con diversi focus: prima complessiva, poi concentrata su ciascun partecipante e poi ancora su ciascuna domanda di tutti i partecipanti. Per facilitare la ricerca delle tematiche e la generazione dei codici dell'elevata mole di informazioni, si è optato per segmentare la ricerca per tematiche principali, suddividendo in fogli differenti le risposte date dai partecipanti su argomenti affini.

Da lì, è iniziata la ricerca dei codici emersi all'interno delle varie tematiche. Alcuni codici sono trasversali, in quanto si intrecciano a più tematiche e quindi non connessi rigidamente ad una singola tematica.

La costruzione finale del report è stata strutturata integrando le citazioni esemplificative degli intervistati, selezionando quelle maggiormente rappresentative rispetto alle tematiche emerse. Si è tentato di mostrare la posizione assunta dalla maggioranza degli intervistati, evidenziando anche al contempo le posizioni minoritarie o divergenti.

Pur essendo condotta in maniera induttiva, l'analisi dei risultati verrà discussa alla luce della letteratura e della *Work/Family Border Theory* e del concetto di microtransizioni (Ashforth et al., 2000). In questo senso, le teorie non guidano la generazione delle tematiche emerse, ma supportano l'interpretazione dei risultati.

### **2.3 Partecipanti**

Il campione si compone di 34 partecipanti (17 coppie) di età compresa tra i 23 e i 66 anni che convivono e lavorano insieme al partner. Nello specifico, le coppie del campione sono così raggruppabili:

- 9 coppie *copreneur* che co-gestiscono la stessa attività, sia propria che a gestione familiare (di cui 4 nate come colleghi sullo stesso o su un precedente luogo lavorativo);
- 8 coppie di colleghi di lavoro. Rientrano in questo gruppo da una parte le *workplace couples* fra pari, ovvero coppie che hanno un contratto di lavoro di tipo subordinato che si sono conosciute nell'ambiente lavorativo; dall'altra le *workplace couple* gerarchiche in cui un partner è il responsabile della fondazione dell'azienda (avente quindi il ruolo di titolare) mentre l'altro si è inserito in un secondo momento in qualità di dipendente all'interno della stessa azienda.

Delle coppie intervistate è importante segnalare che: cinque coppie lavorano insieme da un range che va da una stagione lavorativa a 10 anni compresi; otto coppie lavorano insieme da 11 ai 20 anni compresi; infine quattro coppie lavorano insieme da un lasso di tempo che va dai 21 ai 30 anni compresi.

I partecipanti svolgono tipologie di professioni differenti, i cui settori abbracciano la ristorazione, il commercio, la comunicazione, l'educazione, la produzione, l'estetica, l'informatica e in quello turistico-ambientale.

Nel dettaglio, vengono di seguito presentate le coppie con le loro generalità, i cui nomi vengono sostituiti dalle lettere iniziali per garantire l'anonimato e proteggerne la privacy:

- C e G, 52 e 58 anni. Conosciuti da giovani, lui ha portato avanti il maglificio di famiglia. La moglie si è inserita in un secondo momento come operaia;
- M e A, titolare di un'azienda e psicologa nella stessa, rispettivamente di 42 e 46 anni. Si sono conosciuti sul lavoro e da 12 anni sono una coppia che lavora insieme in veste di *workplace couple*;
- E e A, 54 e 51 anni. Oggi hanno due saloni in cui lavorano in coppia da 24 anni come parrucchieri, ma in passato ha lavorato con loro anche la madre di E.;
- V e S, *workplace couple* composta da social media manager e consulente digitale di 24 e 55 anni. Si sono conosciuti in affiancamento in veste di colleghi di lavoro e ora gestiscono una pagina social insieme;

- C e L, 66 e 60 anni. Da 16 anni gestiscono congiuntamente un negozio di alimentari;
- L e F, 55 e 61 anni. Lavorano insieme da 19 anni in qualità di titolare e segretaria nella stessa azienda;
- M e M, entrambi di 33 anni. Fidanzati dalle superiori, hanno dapprima condiviso insieme delle stagioni come colleghi di lavoro in diversi luoghi e dodici anni fa hanno aperto il loro ristorante;
- M e R, 53 e 54 anni. Lui ha aperto un salone, dove lei ha iniziato a lavorare dopo poco. Lavorano entrambi in qualità di parrucchieri con altri dipendenti;
- V e P, 29 e 38 anni. Sono colleghi di lavoro in un'azienda che si occupa di sviluppare software da 2 anni e mezzo;
- L e L, 34 e 51 anni. Si sono conosciuti sul lavoro (lui titolare e lei cameriera), ma dopo 5 anni hanno deciso di portare avanti la pizzeria insieme, che attualmente gestiscono da 11 anni;
- G e S, 60 e 58 anni. Conosciuti tra i banchi del liceo, hanno poi continuato insieme gli studi universitari: la comunanza di passioni e interessi li ha portati dapprima a svolgere lavori simili fino all'attuale gestione congiunta di una riserva naturale;
- L e M, 23 e 25 anni. Si sono incontrati durante il viaggio verso il luogo dove avrebbero passato l'intera stagione lavorativa insieme in veste di animatori;
- L e L, 32 e 33 anni. Il loro rapporto è nato da giovani, ora lavorano come cameriera e cuoco in un agriturismo a conduzione familiare da 8 anni;
- E e G, 29 e 27 anni. Conosciuti nell'ambito scolastico, insegnano materie diverse presso lo stesso istituto da 2 anni;
- A e G, 59 e 62 anni. Sono titolari di un agriturismo a conduzione familiare: spinti dalla passione, hanno abbandonato i propri lavori precedenti per dedicarsi alla gestione degli animali, dell'orto e del locale, che portano avanti da 20 anni;

- T e E, 60 anni entrambi. Gestiscono insieme un negozio di ortofrutta da 25 anni: in passato il team era composto da 5-6 dipendenti e all'interno vi era anche la madre di E. Ora hanno trovato la propria dimensione lavorativa in coppia;
- A e T, di 59 e 53 anni. Dopo varie stagioni insieme come colleghi di lavoro, hanno aperto una gelateria dapprima in Germania e successivamente in Italia. Rappresenta la coppia che lavora insieme da più tempo, ovvero 30 anni.

## 2.4 Strumento

Lo strumento utilizzato per la raccolta dei dati è stata l'intervista semi-strutturata, capace di approfondire l'esperienza soggettiva dei partecipanti e indagare tutte le tematiche prefissate. E' stata scelta per la capacità di offrire coerenza con gli obiettivi di ricerca, valorizzando al contempo la libera espressione di eventuali contenuti aggiuntivi e inattesi circa l'esperienza degli intervistati.

Prima di iniziare l'intervista, il partecipante è stato informato in maniera esaustiva sulla ricerca e sulle sue finalità, ed è stato invitato a compilare il consenso informato alla partecipazione, l'informativa sul trattamento dei dati personali e è stato chiesto il permesso di registrare l'incontro.

L'intervista si apriva con domande volte a ricostruire la storia della coppia e il percorso che aveva portato i partner a lavorare insieme, distinguendo fra le coppie che si sono conosciute prima di lavorare insieme, e le coppie che si sono conosciute nel luogo di lavoro. Sono state infatti previste domande differenti: nel primo caso l'intento era capire com'è maturata la decisione di lavorare insieme e quali fossero gli eventuali dubbi o timori rispetto alla commistione tra la vita lavorativa e quella personale; nel secondo caso l'attenzione era rivolta ad indagare gli eventuali cambiamenti percepiti nella relazione lavorativa a seguito della trasformazione del rapporto in una relazione di coppia.

L'intervista proseguiva poi con l'esplorazione delle percezioni soggettive relative a quattro aree principali. Tali percezioni sono state considerate non come elementi isolati, ma come espressione dell'interconnessione e della reciproca influenza tra il sistema affettivo e il sistema lavorativo della coppia.

Le prime tre aree rappresentano temi già presenti, seppur poco approfonditi, nella letteratura. La quarta area è stata ispirata dalla teoria e cerca di esplorare le strategie attraverso cui i partner cercano di gestire e regolare i confini tra vita privata e lavoro, in linea con le riflessioni proposte dalla *Work/Family Border Theory*. Se i border-crossers varcano quotidianamente i confini flessibili e permeabili, permettendo ad alcuni elementi di una sfera di transitare nell'altra, in che modo è possibile costruire una sorta di "barriera di protezione" fra i due domini che ne preservi l'integrità nelle coppie che lavorano insieme?

Dunque, la prima area di analisi comprendeva i vantaggi percepiti dell'essere una coppia che lavora insieme. In particolare, sono stati esplorati gli aspetti positivi e le ricadute sul lavoro della relazione di coppia, con domande quali: "Quali pensa che siano gli aspetti positivi di lavorare con il proprio partner?" e "Ci sono degli aspetti della vostra relazione che si sono rafforzati grazie al lavoro?".

La seconda area riguardava le sfide e le criticità connesse alla condivisione dei due domini. Nello specifico, sono state indagate le difficoltà di lavorare con il proprio partner e le modalità di gestione dei conflitti lavorativi e personali, tentando di capirne l'impatto sulla relazione affettiva e sul lavoro. Sono state formulate domande come: "Quali pensa che siano le difficoltà maggiori di lavorare con il proprio partner?", "Vi capita di discutere per motivi legati al lavoro? Come li gestite per non compromettere la vostra relazione di coppia?", "Vi è mai capitato di discutere per motivi personali prima di lavorare? Come lo avete gestito a lavoro?", "C'è stato un momento in cui ha pensato che lavorare insieme al suo partner fosse stato un errore? Cos'è successo?" e "Ci sono stati dei momenti in cui il lavoro ha messo in crisi la vostra relazione?".

La terza area comprendeva la tematica legata all'equilibrio fra la vita privata e lavorativa. L'attenzione era rivolta ad esaminare la labilità dei confini considerati, la definizione dei ruoli e l'eventuale percezione di un'invasione del lavoro nella sfera personale attraverso domande quali: "Ci sono momenti in cui si sente più collega che partner? Le fa strano?" e "Si è mai sentita come se il lavoro invadesse la vostra vita di coppia?".

L'ultima area si concentrava sulle strategie di coping messe in atto individualmente o come coppia per gestire l'intreccio tra vita privata e vita lavorativa. In particolare, le modalità adottate dai partecipanti volte a preservare il benessere della relazione quando

il dominio lavorativo portava i partner a sperimentare periodi stressanti. Dato il forte intreccio tra amore e relazione, l'intento era capire in che modo si potesse proteggere una sfera dalla negatività accumulata nell'altro dominio. In altre parole, in che modo era possibile preservare la relazione nel momento in cui il lavoro li metteva a dura prova, e viceversa. In questo caso sono state poste le seguenti domande: "Avete negoziato delle strategie per gestire lo stress lavorativo in modo da non influenzare la vostra relazione amorosa? Mi può fare qualche esempio?", "Come vi gestite per evitare che il lavoro invada la vostra sfera personale?" oppure "Ci sono stati momenti in cui il lavoro ha messo in crisi la vostra relazione o viceversa?".

Nella chiusura, è stata offerta la possibilità di affrontare eventuali altre tematiche non emerse durante l'intervista, che la persona riteneva significative rispetto all'esperienza di condivisione della vita personale e professionale con il partner. Inoltre, veniva invitata a condividere consigli o suggerimenti alle coppie che intendono iniziare a lavorare insieme.

## **2.5 Procedura**

In seguito a una breve presentazione dell'intervistatrice, è stato introdotto lo studio in maniera tale da rendere consapevole il partecipante della metodologia e degli obiettivi della ricerca. Conformemente alle disposizioni etiche nella ricerca psicologica, sono stati fatti firmare i moduli relativi al consenso alla partecipazione alla ricerca e l'informativa sul trattamento dei dati personali, consultabili rispettivamente nell'Appendice A e nell'Appendice B. Data la natura sensibile delle tematiche indagate, a ciascun partecipante è stato specificato che rientrava fra i suoi diritti non rispondere a domande troppo delicate per lui. Inoltre, qualora lo desiderasse, poteva interrompere e ritirarsi dall'intervista in qualsiasi momento.

Dato il tema fortemente personale dell'intervista, per agevolare un clima di fiducia è stata lasciata all'intervistato la libertà di scegliere il luogo di svolgimento dell'intervista (tra il suo luogo di lavoro, la sua abitazione e una piattaforma online).

Delle 17 coppie intervistate, sei coppie sono state reclutate attraverso conoscenza diretta e ulteriori due coppie attraverso azioni di diffusione del progetto tramite social e posta

elettronica. Le restanti nove coppie sono state reclutate attraverso la tecnica della “snowball sampling”, una metodologia di campionamento non probabilistico che consiste nel chiedere alle persone intervistate di identificare altre persone idonee disponibili ad essere intervistate. Questa tecnica ha permesso di intercettare questo target della popolazione molto specifico, reso più accessibile dalle referenze di persone che avevano avuto modo di partecipare allo studio.

Le interviste sono state effettuate nel periodo fra il 6 agosto 2025 e il 27 settembre 2025 principalmente nel territorio trevigiano - in comuni quali Sernaglia della Battaglia, Vittorio Veneto, Revine Lago, Cimadolmo, Cison di Valmarino, Pieve di Soligo, Quinto di Treviso - e in modalità telematica nel territorio di Pordenone, Torino e Roma. La durata media complessiva delle 34 interviste è stata di 20 minuti circa, con una durata complessiva di 11 ore e 36 minuti di interviste (esclusa la parte dedicata alla descrizione della finalità dello studio e della compilazione dei consensi).

## CAPITOLO 3: I RISULTATI

Questa sezione presenta i risultati emersi dall'analisi delle interviste effettuate ai 34 partecipanti della ricerca. Attraverso la metodologia dell'analisi tematica sono state individuate diverse tematiche che illustrano l'esperienza delle coppie che condividono il contesto professionale con il proprio partner. Tale indagine ha permesso di mettere in luce le peculiarità e i vissuti soggettivi degli intervistati, evidenziando le risorse e le criticità associate alla sovrapposizione della sfera personale e professionale. Sono emerse inoltre alcune differenze sostanziali tra le *workplace couples* e i *copreneurs* che verranno approfondite nel prossimo capitolo dedicato alla discussione.

Sono state identificate 10 tematiche principali, articolate in sottotemi. In ciascun tema sono state riportate le citazioni più esplicative dei partecipanti, che supportano l'interpretazione dei dati.

Nello specifico, i temi riguardano la condivisione naturale, lo spillover positivo, la permeabilità del lavoro nella sfera privata, lo stigma del coniuge del titolare, la modalità in cui i partner si percepiscono fra partner o colleghi, le discussioni, la divisione dei compiti lavorativi, le rappresentazioni del confine tra la vita privata e professionale, le strategie di regolazione dello stress lavorativo e il ruolo della famiglia allargata nel lavoro.

1. La condivisione naturale
  - tempo
  - obiettivi
  - conoscenza e comprensione
2. Permeabilità del lavoro nella sfera privata
  - permeabilità normalizzata
  - permeabilità come fonte di tensione
3. Lo spillover positivo: tra lavoro e coppia
  - forza della relazione
  - la risoluzione dei conflitti
  - ci si conosce più in profondità
  - influenze neutre e negative

4. Lo stigma del coniuge del titolare
  - figura privilegiata
  - percezione esterna di favoritismo
  - gerarchia e confusione di ruoli
5. Partner o colleghi?
  - distinzione tra i ruoli
  - fusione tra i ruoli
6. Le discussioni: tra coppia e lavoro
  - ricadute nella relazione
  - etica professionale al lavoro
7. La divisione dei compiti lavorativi
  - distinzione operativa
  - distinzione psicologica
8. Il confine
  - confine spaziale e temporale
  - assenza di confine
  - confine e identità
  - confine permeabile
  - rappresentazioni metaforiche del confine
9. Strategie di regolazione dello stress lavorativo nella coppia
  - strategie individuali
  - strategie di coppia
  - Differenze individuali tra i partner nella gestione dello stress lavorativo
10. Tra coppia, lavoro e famiglia
  - conflitti e pressioni con i genitori
  - azienda familiare come vincolo e risorsa

## **Tema 1 - La condivisione naturale**

Un primo concetto emerso dall'analisi tematica è rappresentato dalla condivisione naturale tra i partner, elemento decisamente ricorrente e centrale nel corso delle diverse interviste. La condivisione non è limitata alla semplice presenza fisica nel luogo di lavoro dei due membri della coppia, ma è stata declinata in varie forme dai partecipanti e riguarda molteplici sfaccettature della loro vita. Tra queste spiccano la condivisione del tempo libero e degli obiettivi professionali. Nella presentazione dei seguenti risultati è stata rilevata una discrepanza tra gli aspetti condivisi nelle coppie *workplace* e nei *copreneurs*: per questo motivo, i risultati di questo codice approfondiranno le differenze emerse tra i due gruppi.

### **Tempo**

Nel caso delle *workplace couples* in cui entrambi i partner sono dipendenti di un'azienda, i partecipanti hanno sottolineato una condivisione positiva intesa come sincronismo in termini temporali di orari di lavoro e delle ferie congiunte per la chiusura aziendale. Ciò rappresenta un elemento facilitante nella vita di coppia, che porta alla coincidenza del tempo libero condiviso.

Come dice P. : *“Stessi orari, stesse ferie, possiamo organizzarci bene avendo lo stesso stile di vita.”*

Nelle *workplace couples* gerarchiche, la condivisione assume una connotazione diversa: i partner riportano una maggiore comprensione delle esigenze familiari che si traduce in un supporto professionale, e nella possibilità di organizzare al meglio i tempi e le responsabilità familiari. Ad esempio, M. racconta:

*“Buona organizzazione familiare, perché riusciamo a gestirci meglio a livello di tempi e orari (tenendo conto che abbiamo tre figli) e il fatto di essere supportata dal punto di vista professionale”*

Similmente, i *copreneurs* rimarcano questo aspetto in relazione alla maggiore flessibilità nella gestione del tempo. In questo caso, però, la libertà nel bilanciamento tra la vita lavorativa con quella familiare deriva dall'assenza dei vincoli tipici a cui è sottoposto un

lavoratore dipendente, come la timbratura del cartellino e l'osservazione di orari fissi. Ciò consente alla coppia di potersi autoregolare nella gestione del lavoro e della famiglia. Infatti, A. descrive che:

*“Lavorare insieme ci ha avvantaggiato nell'accudimento dei figli: erano qui con noi e non abbiamo avuto bisogno di babysitter. [...] Sono libera, ho i miei spazi e non devo timbrare il cartellino”*

Inoltre, molti dei *copreneurs* sostengono che condividere gli stessi orari sia un aspetto fondamentale per dare solidità alla coppia. Soprattutto nel contesto della ristorazione, dove gli orari sono atipici rispetto ad altri lavori tradizionali “*nine to five*”, avere orari combacianti è stato descritto come aspetto importante per la coppia. Nel caso in cui non avessero intrapreso un lavoro nello stesso posto e uno dei due avesse iniziato a lavorare in un'azienda con i classici orari d'ufficio, più di una coppia ha ipotizzato che ciò avrebbe portato alla fine della relazione, in quanto sarebbe mancato avere del tempo libero insieme.

## **Obiettivi**

Una seconda declinazione della condivisione riguarda la progettualità della relazione. In modo particolare i *copreneurs* e le *workplace couples* di tipo gerarchico riferiscono che lavorare insieme significa non solo trovarsi nello stesso luogo fisicamente, ma condividere un'idea di progetto comune. Infatti, per coloro che intraprendono un percorso lavorativo congiunto, nello specifico creando un'attività che viene gestita insieme, la condivisione implica anche un progetto comune e gli stessi obiettivi.

Come afferma A. *“L'ingrediente fondamentale per lavorare insieme è avere degli obiettivi comuni, se non si condividono gli obiettivi non puoi lavorare insieme. Sulle strategie per raggiungere gli obiettivi si può parlare e trovare un compromesso, ma sugli obiettivi no.”*

In questo senso, lavorare insieme non può prescindere dalla condivisione di una stessa direzione. Ciò non significa che non esistono conflitti all'interno della coppia (come verrà approfondito nel codice 6 sulle discussioni tra la coppia e il lavoro), ma che gli obiettivi professionali devono essere gli stessi. Le divergenze riguardano piuttosto le modalità per

raggiungerli, aspetto per cui le differenze caratteriali ed operative emergono e che rende necessaria una mediazione per trovare un compromesso. Al raggiungimento degli obiettivi, si unisce poi la soddisfazione personale di averli raggiunti insieme, come riferisce A.

*“Lavorare a un progetto comune, condividere obiettivi in ambito professionale e far sì che questi obiettivi vengano raggiunti [...] Vedere realizzato il progetto del partner grazie anche al tuo aiuto è sicuramente una bella restituzione per te stesso.”*

### **Conoscenza e comprensione**

In aggiunta alla condivisione del tempo e alla progettualità comune, la condivisione del luogo di lavoro sembra portare anche ad una maggiore comprensione tra i partner:

*“Si condividono tante cose che altrimenti non riesci a spiegare - se parli di lavoro e il partner ha un lavoro diverso non capisce completamente i problemi ed è difficile partecipare allo stress o ai problemi che si creano sul lavoro. Condividendo le cose invece, è più facile affrontare i problemi” (G)*

Questa condivisione sembra riferirsi alla possibilità di parlare lo stesso linguaggio in ambito professionale, che si traduce in una comprensione che viene rimarcata anche da V.:

*“Avere in comune conoscenza delle persone e dell’ambito di riferimento lavorativo (nel nostro caso programmazione) ti permette di condividere pensieri, problemi e delle cose che invece se io faccio la parrucchiera e tu il fornaio non capisci. Se invece condividiamo lo stesso posto di lavoro e colleghi, magari se succede qualcosa ti dà un consiglio. [...] Ecco, la possibilità di condividere più cose per il fatto che condividi un ambito in più della vita.”*

In assenza di questo terreno comune, manca una reale comprensione dei problemi e delle mansioni svolte durante la giornata lavorativa. Poter invece parlare lo stesso linguaggio permette un’immediatezza comunicativa di idee e pensieri, che i partecipanti definiscono come “leggerezza emotiva” e “modalità per scaricarsi” che giova ad entrambi poiché sanno che dall’altra parte c’è una persona che comprende maggiormente il contesto di una che lavora in un altro posto e in un differente settore. Questo alleggerimento emotivo

provoca un effetto di normalizzazione e spesso è accompagnato dalla scoperta di vissuti analoghi nell'altro membro della coppia, come riferisce E.:

*“Magari hai un pensiero che pensi di avere solo tu, ma quando lo condividi scopri che la pensa così anche l'altro e magari si trova anche il problema. Ad esempio, se c'è una cliente un po' difficoltosa, si cerca di trovare il nodo da sciogliere”*

Questa condivisione di vissuti crea anche i presupposti per una connessione fra i due partner nel momento in cui si scopre che entrambi provano un determinato vissuto o hanno una certa visione della situazione lavorativa. Ciò li facilita poi nella creazione di una soluzione alle possibili difficoltà incontrate.

Riassumendo, la condivisione dei partner che lavorano insieme spazia da una mera questione temporale riferita agli stessi orari di lavoro e alle ferie congiunte, per arrivare alla condivisione di un contesto che permette di comprendere meglio i problemi e le dinamiche lavorative e che si traduce in comprensione più profonda. Da una parte questa comprensione permette di giovare alle *workplace couples* gerarchiche e ai *copreneurs* del sostegno professionale nell'organizzazione della vita familiare; dall'altra, permette di alleggerirsi emotivamente con una persona che conosce più di ogni altra persona il contesto professionale.

Un ultimo aspetto condiviso all'interno della coppia riguarda gli obiettivi condivisi: lavorare ad uno stesso progetto unisce poi la coppia anche nella condivisione della soddisfazione una volta raggiunto lo scopo prefissato.

## **Tema 2 - Permeabilità del lavoro nella sfera privata**

Accanto alle molteplici declinazioni della condivisione, i dati mostrano d'altra parte la tendenza degli intervistati a portare il lavoro nella sfera privata. La permeabilità si configura come una tendenza che segue una direzione precisa, cioè dalla sfera lavorativa a quella privata. Pensieri e questioni legate al lavoro vengono infatti condivise anche nella vita familiare.

Questo elemento è emerso in maniera trasversale nelle interviste, ma ciò che appare differente è il giudizio associatogli. La difficoltà di contenere l'ambito lavorativo in dei confini definiti, in modo tale da evitare la contaminazione della vita privata, viene infatti da alcune persone sofferta e da altre accettata e normalizzata. Questa eterogeneità di vissuti è risultata correlata alla tipologia di coppia presa in considerazione, dimostrando una discrepanza tra la *copreneurship* e le *workplace couples*.

### **Permeabilità normalizzata**

Nei partner della prima categoria, la presenza del lavoro nella vita privata è vista come un aspetto naturale della relazione e dell'attività condivisa. La descrivono come “parte del gioco” e “una cosa normale”.

E., per esempio, afferma che la contaminazione del lavoro nella vita privata avviene anche nelle piccole cose, ma non rovina necessariamente i momenti trascorsi in famiglia: “*anche mentre si mangia salta sempre fuori “quella cliente è colà”. Un po’ ti influenza sulla vita, ma penso sia normale [...]. Lo vivo bene*”.

L'atteggiamento portante sembra tendere verso l'accettazione e la normalizzazione: anche nei momenti quotidiani come pranzare o cenare insieme ci si confronta sulle cose accadute.

### **Permeabilità come fonte di tensione**

Viceversa, le *workplace couples* sembrano soffrire maggiormente questa fusione e accusare maggiormente il colpo nel caso in cui la coppia non avesse deciso di optare per dei confini netti tra le due sfere. Uno di loro ha riferito di percepire la commistione tra le due sfere come una criticità che invece non si verificava quando i due partner svolgevano due lavori diversi.

*“Ti porti a casa il lavoro e non va bene. Prima quando avevamo lavori diversi non si parlava di lavoro, invece adesso sì” (C.)*

Ciò che viene maggiormente sofferto in ambo i casi sono le tensioni che vengono trasferite da un ambito all'altro, nella quasi totalità dei casi dal lavoro alla sfera privata. Le tensioni lavorative si ripercuotono quindi nel rapporto di coppia e nella famiglia, influenzando l'atmosfera familiare.

Come racconta M.: *“Sebbene tu sappia che è un aspetto del lavoro, ti rimane quel “rancore” per cui anche se dici “bon dai ci mettiamo a tavola e mangiamo tranquilli allegramente con la famiglia”, rimani un po’ sulle tue. Nel tempo siamo diventati più bravi a gestire questa cosa, quindi per esempio evitare di avere delle discussioni sul lavoro quando siamo anche con i bambini. Se capita cerchiamo di superarlo più velocemente e darci quella motivazione per “chiudere questo cassetto” e stare in famiglia e nella relazione. Però non è semplice.”*

La metafora proposta del cassetto esemplifica il tentativo di separare in maniera simbolica il dominio lavorativo da quello privato. Anche se faticoso, in questa immagine il lavoro e le tensioni che ne derivano vengono volontariamente archiviati dall’intervistato per poter stare in famiglia serenamente.

Nel complesso, questo codice evidenzia una sfida riportata dalle coppie che lavorano insieme, che deriva dell’intreccio tra la vita privata e lavorativa. La permeabilità delle tensioni lavorative nella vita familiare rappresenta per alcuni un aspetto neutrale, che viene accettato come parte dell’esperienza; per altri fonte di malessere, che viene tentato di confinare.

### **Tema 3 - Lo spillover positivo: tra lavoro e coppia**

#### **Forza della relazione**

Se da una parte il lavoro condiviso può diventare causa di tensioni che vengono trascinate nella vita privata, dall’analisi dei dati emerge anche una influenza opposta che contrasta questa dinamica. Difatti, il lavoro sembra apportare diversi benefici alla relazione di coppia: la maggioranza dei partecipanti ha sostenuto che il lavoro abbia rafforzato alcuni aspetti della propria relazione. Tra questi spiccano la complicità (E., V., M), il sentimento di unione (M.), la fiducia (M., L., E, T.), il rispetto (E., C., M, R.) la sopportazione (R., A.) e la forza complessiva della relazione (M.).

Molti di loro riferiscono che lavorare insieme ha permesso di conoscersi più in profondità e favorito lo sviluppo della sensazione di essere una “squadra” (G., L., E.) consolidando la capacità di affrontare i problemi e raggiungere obiettivi sul lavoro.

Ad esempio, G. segnala di aver aumentato: *“la cooperazione, l'amicizia, il fatto di fidarsi l'uno dell'altro perché condividendo gli obiettivi bisogna fare squadra”*, mentre M. spiega di come si *“crei una sintonia maggiore, poi a lavoro è diverso dal campo sentimentale e finisci per costruire un legame più particolare e impari a lavorare insieme”*.

### **La risoluzione dei conflitti**

Un secondo aspetto sottolineato dai partecipanti fa riferimento alla modalità in cui l'esperienza di lavoro condivisa influenza la gestione dei conflitti. Alcuni intervistati hanno raccontato di aver allenato “la pazienza” (A.), e “la resistenza ai litigi” (T.): lavorando assieme, spiegano, la risoluzione dei problemi diventa prioritaria e mollare tutto non è un'opzione contemplata. Tanti problemi lavorativi possono mettere alla prova la coppia, ed è per questo motivo che A. ci dice di pensare che il lavoro *“rafforza il rapporto di coppia perché o ti molli o ti unisci”*.

Questa dinamica è stata delineata chiaramente da M., che riferisce di percepire il seguente rafforzamento de *“la forza della relazione in sé [...]. Vieni da un lavoro in cui non puoi mollare, devi andare avanti e trovare la soluzione. Questo rafforza il rapporto nel senso che non vai a trovare scappatoie più veloci ma vai a risolvere il problema. C'è un'unione e un modo di pensare che non considera la scappatoia nell'uscire dalla relazione o dal problema, bensì risolverlo.”*

In riferimento alla risoluzione dei problemi, è interessante considerare anche la riflessione di L: *“Facendo un lavoro veloce abbiamo imparato a risolvere subito le cose anche nella nostra relazione privata e nella vita”*

In questo caso, sono state le stesse caratteristiche del lavoro (caratterizzato da ritmi rapidi e dalla necessità di trovare soluzioni tempestive) ad aver apportato un miglioramento nella gestione delle criticità nella relazione di coppia, favorendo una maggiore capacità di risoluzione delle difficoltà.

## **Ci si conosce più in profondità**

Un terzo aspetto riguarda la conoscenza più approfondita del partner: le coppie che lavorano insieme hanno l'opportunità di trascorrere molto tempo insieme e creare una sintonia maggiore. Infatti, condividere lo stesso lavoro permette di vedere delle sfaccettature del partner difficilmente conoscibili nella sola vita privata e sviluppare una maggiore comprensione reciproca, come sostiene M.

*“E’ stato il lavoro a farci unire in questo modo, perchè è stato un modo per entrambi di vedere altri lati di noi che altrimenti non sarebbero mai venuti fuori. E’ stato anche grazie al lavoro che è cresciuta poi la relazione”.*

Analogamente, un altro partecipante aggiunge che *“Lavorare assieme ci ha permesso di conoscerci di più. Mentre le altre persone si trovano solo alla sera, noi eravamo insieme 24 ore su 24 e abbiamo avuto la fortuna di conoscerci meglio.”* (L.)

La coppia sembra trarre beneficio dalla collaborazione lavorativa anche nell'aspetto comunicativo: *“Lavorando assieme si crea un dialogo che non è lo stesso rispetto al lavorare uno da una parte e uno dall'altra. Lavorando assieme ci si rinforza, si porta avanti il tutto insieme.”* (C)

Come spiegato da un altro partecipante, sapere di poter contare sull'altro rafforza la relazione perché *“lavori per lo stesso motivo, ideale, per sistemare gli stessi problemi.”* (T)

Queste parole mettono in luce come la coppia è in primis una squadra: lavorare insieme implica affrontare e risolvere gli stessi problemi, condividendo uno stesso obiettivo. Questa unione è legata da un particolare affiatamento, che nella coppia si traduce in una maggiore connessione in termini di fiducia, rispetto e sentimento d'amore nei confronti del partner. (M)

Lavorare insieme in ambienti collaborativi ha portato nella coppia *“Più complicità, ci si intende di più con un'occhiata.”* (E.): il coordinamento lavorativo si è tradotto nella capacità di comprendersi “al volo” anche nel linguaggio non verbale.

## **Influenze neutre e negative**

Tuttavia, non tutti i partecipanti percepiscono il lavoro come elemento grazie al quale la relazione di coppia si è rafforzata. Alcuni intervistati riferiscono un impatto neutro sulla relazione. Ad esempio G. afferma che *“Eravamo affiatati anche prima”*, oppure un altro intervistato riflette sul fatto che *“E’ molto difficile rispondere a questa domanda...non credo che lavorare insieme porti vantaggi alla nostra relazione.”* (M.)

In altri casi, invece, la condivisione del lavoro ha portato ad avere una posizione netta sulla questione, dichiarando che lavorare insieme rovina il rapporto di coppia.

*“Rovina tantissimo il rapporto di coppia. Devi trovare un equilibrio e per farlo ci vuole tanto tempo. Non mi vergogno a dire che ho fatto tanta psicoterapia, volevo mollare più volte”* (M.)

Il suo lungo racconto - che verrà ripreso nella tematica riguardante le discussioni - mette in luce come la sovrapposizione tra le due sfere (lavoro e relazione) abbia generato tensioni e sfide per la relazione, richiedendo una gestione attiva dei confini e delle strategie per trovare il giusto equilibrio.

Questo codice unisce diverse esperienze dei partecipanti, riconducibili ad uno spillover positivo, ma anche negativo ed influenze neutre sulla relazione di coppia.

## **Tema 4 - Lo stigma del coniuge del titolare**

Nel corso delle interviste delle *workplace couples* di tipo gerarchico, si è delineato un secondo aspetto negativo circa il lavoro condiviso, ovvero lo stigma esiste nei confronti del coniuge del titolare. Nel caso in cui all'interno della coppia che lavora insieme, un partner ricopre il ruolo di direttore o proprietario dell'attività, mentre l'altro è una persona con contratto dipendente o assunta successivamente; il partner del titolare viene percepito come figura privilegiata.

R. racconta la sua esperienza in questi termini: *“Io sono il titolare, e purtroppo per lei, lei è la moglie del titolare ed è vista tale anche dal team al femminile”*.

Le sue parole descrivono il forte stigma associato al partner, che rimanda alla visione del partner inteso come bersaglio di una rappresentazione collettiva ostile che gli attribuisce una posizione diversa dagli altri. L'intervistato riprende poi il discorso in questi termini: *“La moglie o marito del titolare può essere visto come privilegiato, e secondo me è abbastanza una mina. L'equilibrio del team lavorativo è delicato in quel caso. Sta nella coppia a non creare questo subbuglio, anche se non so perché si crea [...]”*.

E' esemplificativa la metafora della “mina” per raffigurare simbolicamente questo fenomeno: essa rimanda ad un sottile e delicato equilibrio esistente all'interno del gruppo di lavoro. In questo caso la moglie non sembra essere percepita come lavoratrice autonoma, ma come figura privilegiata e quasi oggetto di invidia da parte degli altri collaboratori per il fatto di ricoprire il ruolo di moglie del titolare. Il discorso dell'intervistato mette in luce un'ambivalenza nell'attribuzione della causa del fenomeno: da un lato si rende necessaria un'autoregolazione tra i partner della coppia, chiamati a comportarsi come semplici colleghi per non dare adito agli altri collaboratori di accusare di favoritismo. Dall'altro, l'incertezza espressa dalla frase “non so perché si crea” sembra suggerire che non si tratta di un fenomeno controllabile e attribuibile al comportamento della coppia, ma piuttosto ad una sorta di pregiudizio preconstituito verso il ruolo di moglie del titolare.

Parallelamente, anche un'altra intervistata (anch'essa moglie del titolare) rimarca la sottile percezione di questo clima ostile esterno intriso di invidia:

*“Al lavoro sono collega, sono sempre allo stesso piano - non fa parte del mio carattere stare su un piano diverso perché sono la moglie del titolare. Dopo ci sarà anche chi invidia ma a me non frega”* (L.)

Se in alcune coppie si crea un ambiente ostile nonostante il coniuge del partner con una posizione apicale non si senta e non sfrutti la sua posizione potenzialmente privilegiata, c'è anche un'altra esperienza differente che viene delineata da uno dei partecipanti che ha iniziato a frequentare il proprio titolare. Nello specifico, L. delinea un quadro in cui la

presenza della gerarchia al lavoro (non essendoci nella coppia romantica) diveniva difficile da accettare e ci parla della sua difficoltà a trovare il suo ruolo:

*“Inizialmente è stato difficilissimo pensare che lui era il mio titolare e che dovessi essere “sotto di lui”. E’ stato difficile trovare una posizione per me. Poi piano piano ci siamo smussati nella vita e nel lavoro, siamo riusciti ad incastrarci.”*

Le sue parole descrivono la difficoltà ad accettare la posizione di subordinazione rispetto al partner, in contrasto invece con la relazione romantica. Per riuscire a trovare “la sua posizione” è stato necessario un percorso di negoziazione dei ruoli attraverso un adattamento reciproco, al fine di trovare un equilibrio comune.

Nel complesso, il codice evidenzia come nelle *workplace couples* di tipo gerarchico esiste una difficoltà insita nel lavorare con altre persone, cioè la percezione sociale negativa del legame del coniuge del titolare, visto come figura privilegiata indipendentemente dalle evidenze concrete. Infatti, entrambe le mogli dei titolari riferiscono di non sentirsi superiori o allo stesso piano del marito. Ciononostante, il partner del titolare rischia di venire collocato in una posizione ambigua: formalmente come collega, ma simbolicamente in una posizione apicale quanto il titolare. Questa confusione di ruoli unita alla percezione di favoritismo può trasformarsi in un atteggiamento invidioso da parte degli altri collaboratori, con ricadute negative nel clima e nella coesione del team di lavoro. D’altra parte, una persona dipendente che inizia una relazione con il proprio capo, deve confrontarsi con una confusione di ruoli tra la vita privata e lavorativa, che è stata risolta riuscendo a trovare il proprio posto incastrandosi a vicenda.

### **Tema 5 - Partner o colleghi?**

Se le coppie che lavorano insieme sono partner romantici e al contempo colleghi, come si percepiscono mentre lavorano? Questo codice si propone l’intento di raggruppare le percezioni emerse dai partecipanti allo studio. Il modo in cui interpretano il loro ruolo è emerso essere discrepante tra i due gruppi: mentre le *workplace couples* tendono a distinguere nettamente le due sfere, considerandosi quindi colleghi al lavoro (sapendo di

essere comunque anche partner); i *copreneurs*, mostrano una maggiore sovrapposizione tra l'identità professionale e quella di coppia. In questo gruppo, infatti, si è formata una suddivisione tra chi si considera partner al di sopra di tutto in maniera netta, e chi oscilla tra il considerarsi in alcuni momenti partner e in altri colleghi, facendo trasparire una confusione di ruoli.

### **Distinzione dei ruoli**

Nello specifico, le *workplace couples* tendono a distinguere nettamente la sfera lavorativa dalla sfera privata, e presentano una maggiore consapevolezza del cambiamento di ruolo associato all'attraversamento tra i domini. Ad esempio, C. conferma che:

*“A lavoro lo vedo come collega: lo riprendo, gli dico cosa fare ecc. Quando sono sul lavoro penso al lavoro”*

Questo cambio repentino di ruolo è reso esplicito anche da P., che ci dice che *“quando si entra in ufficio si swicha a colleghi e quando si esce a partner”*

In alcuni casi la separazione è talmente marcata che gli stessi colleghi di lavoro non sono al corrente della relazione: *“Sono due cose completamente divise. Infatti io e lui in ufficio non ci prendiamo confidenza - ci sono persone che magari entrano dopo in ufficio ancora oggi non sanno e non capiscono che stiamo insieme. Non si fanno effusioni. A lavoro siamo esclusivamente colleghi e a casa siamo esclusivamente coppia” (V.)*

### **Fusione tra i ruoli**

Viceversa, i *copreneurs* mostrano una maggiore varietà di risposte nella percezione del ruolo che attribuiscono al partner nell'ambiente lavorativo. Per esempio, L. esprime la sua confusione circa la classificazione dei ruoli, affermando di non saper rispondere come considera il partner al lavoro:

*“Difficile rispondere qua, non so rispondere.”*

Analogamente G. riprende questo concetto e continua così *“non mi sono mai posto il problema. Un tutt'uno credo, non l'ho mai pensata questa cosa...non so. Anche perchè è un'impresa nostra, per cui si confondono i ruoli poi. E' tutto sfumato.”*

La difficoltà nell'individuazione dei ruoli ricoperti sembra legarsi all'intreccio tra la sfera privata e professionale, che nel caso delle coppie che gestiscono un'attività congiunta è maggiore.

Gli altri *copreneurs* affermano con fermezza di ritenersi partner anche nel contesto lavorativo: l'identità di coppia prevale quindi anche all'interno della sfera professionale.

M., ad esempio, dichiara che: “[Ci sentiamo] *Sempre partner*”

E un altro partecipante ribadisce: “*Marito e moglie, mai colleghi*” (M.)

Si può evincere una diversa modalità di concepire l'unione di coppia all'interno del luogo di lavoro: nel caso delle *workplace couples* viene esclusa e azzerata la dimensione di coppia, mentre nel caso dei *copreneurs* è un elemento predominante, tanto da considerarsi coppia in maniera prioritaria.

Se la quasi totalità degli intervistati si considera partner nell'ambito lavorativo, è importante dare risalto anche ad un outlier, ovvero un caso di un *copreneur* che considera il partner esclusivamente come collega al lavoro.

“*Quando siamo dentro al negozio c'è un po' di distacco: quando sono al lavoro non la vedo più come moglie ma come un aiuto. Poi nei momenti di pausa ritorno in me stesso e la vedo come moglie, ma quando sono concentrato che ho bisogno di un aiuto la vedo come collega*” (E.)

La modalità descritta da E. è più simile a quella riferita dalle *workplace couples*, perché distingue la moglie da collega quando ci lavora assieme. L'associazione al ruolo di collega, in questo caso, sembra però derivare dalla concentrazione richiesta dal lavoro, poichè nei momenti di pausa viene considerata come partner.

Da ciò si evince che le *workplace couples* tendono a percepire in maniera chiara e netta i diversi ruoli agiti nelle diverse sfere: si sentono colleghi al lavoro e si relazionano in maniera più professionale e distaccata; mentre si sentono partner al di fuori, comunicando in maniera più romantica. In alcuni casi la relazione al lavoro è talmente tutelata che non è visibile o sospettabile neanche dai loro stessi colleghi.

I *copreneurs* presentano invece una minore consapevolezza di ruoli, che percepiscono come mescolati e poco distinguibili. Laddove c'è maggiore chiarezza di ruoli, le coppie che gestiscono un'attività congiunta si considerano in primis partner al lavoro, ad eccezione di momenti di maggior concentrazione dove il partner viene considerato come collega o aiutante.

## **Tema 6 - Le discussioni: tra coppia e lavoro**

Rispetto alle possibili discussioni all'interno della coppia che lavora anche insieme, la quasi totalità delle persone ha riferito di discutere in misura maggiore per tematiche lavorative piuttosto che personali. Dai dati emersi, infatti, il conflitto tende a nascere con una frequenza maggiore per motivazioni lavorative, e viene poi trasferito nella relazione. La tendenza opposta, invece, sembra non verificarsi in quanto le coppie si appellano all'etica professionale.

### **Ricadute nella relazione**

Come anticipato nel codice "Permeabilità del lavoro nella sfera privata", la difficoltà principale riscontrata nelle coppie che lavorano insieme sembra essere la ricaduta negativa delle tensioni lavorative, che tendono a riversarsi nella vita familiare e di coppia.

Condividere il tempo al lavoro e al di fuori può portare la coppia a sperimentare una difficoltà che richiede un'elevata capacità di trovare un equilibrio tra la vita lavorativa e quella privata, e tra le modalità con le quali i due partner concepiscono le due sfere. Infatti, all'interno della coppia, la costante presenza dell'altro (se non gestita e confinata) potrebbe annullare gli spazi dei singoli, generando un'entità priva delle due individualità.

Questo rischio reale è stato raccontato in prima persona da un partecipante, che spiega la piega negativa che si stava instaurando all'interno della coppia:

*“Lavorare insieme rovina tantissimo il rapporto di coppia. Devi trovare un equilibrio e per farlo ci vuole tanto tempo. Non mi vergogno a dire che ho fatto tanta psicoterapia, volevo mollare più volte. Adesso abbiamo trovato un equilibrio nel senso che la domenica*

*lui fa uno sport per conto suo e io per conto mio. Bisogna tenere l'argomento lavoro fuori dal rapporto, invece negli anni passati ho fatto l'errore di voler parlare sempre di lavoro e delle cose che non andavano bene secondo me. Abbiamo trovato il compromesso di trovare i nostri spazi per poi avere qualcosa da raccontare l'uno all'altro. Il problema diventano le serate in cui non c'è più nulla da dirsi perchè sei stanco morto e hai condiviso tutta la giornata [...]. "Non si può non compromettere la relazione (nelle discussioni per motivi legati al lavoro): devi discutere, litigare, arrivare al punto di capirti, capire che il bene che vuoi all'altro va oltre e arrivi a perdonare o trovare un compromesso" (M.)*

La condivisione totale all'interno della coppia nel caso riportato ha esemplificato un rischio che può verificarsi nelle coppie che lavorano insieme. Parlare di lavoro e portarsi le tensioni di quella sfera nella vita privata porta a conseguenze negative sulla relazione, in modo particolare se un partner sente l'esigenza di confrontarsi mentre l'altro tende a separare il lavoro dalla vita privata e ad isolarsi nel momento in cui si verificano i problemi. Le differenze caratteriali sommate alle opposte strategie di gestione dei due domini rischiano di non tutelare nessuna delle sfere: al contrario, vengono entrambe contaminate. La coppia sopra descritta ha trovato nello sport il proprio tempo da dedicare a loro stessi, riuscendo a sbloccare la situazione in cui l'unico argomento di cui si parlava nella vita privata era il lavoro stesso.

La circolarità delle problematiche riversata nei diversi domini e la mancanza di un confine hanno portato anche un'altra coppia a vivere una situazione similmente negativa:

*"Siamo riusciti a non mescolare il lavoro con la tua vita privata, non è una cosa semplice da fare. Ad un certo punto ci siamo quasi lasciati per questo: ci portavamo a casa la tensione lavorativa e da là si scatenava l'inferno a casa. Quando abbiamo toccato il fondo probabilmente c'era un amore solido che ci univa sennò ognuno sarebbe andato per la sua strada. Ci siamo capiti e abbiamo detto che il lavoro è quello che ci fa vivere, e deve farci vivere cioè non dobbiamo portare a casa le ansie che succedono qua. Ci siamo impegnati tutti e due a dire che il lavoro rimane dentro la porta della pizzeria.[...] Ci siamo quasi lasciati ma perché c'era questo meccanismo totalmente sbagliato per cui si iniziava dalle discussioni qua a lavoro che si portavano avanti a casa, che poi si*

*trasformavano in cose più pesanti, che poi portavi a lavoro e le riportavi a casa. E' stato un ingranaggio. Diciamo che non è proprio che il lavoro ci ha portato ad andare in crisi, ma ci ha molto aiutato ad arrivare alla crisi. Perché avevamo magari bisogno di stare da soli per pensare e stare distanti, invece dovevamo essere insieme a lavoro lo stesso, e questo va a caricare la negatività. Probabilmente c'era tanto amore dietro che ci ha fatti superare questa cosa.” (L.)*

Similmente alla dinamica precedente, anche nel caso riportato portarsi a casa il lavoro e l'annessa tensione di quel dominio hanno svolto un ruolo centrale nella crisi di coppia: a casa si discuteva per il lavoro, al lavoro si era costretti a stare insieme e poi a casa il carico si raddoppiava ad ogni circolo. Pensare ai due domini separati da un confine fisico rappresentato dalla porta, dove il lavoro rimaneva all'interno del locale è stato funzionale per disinnescare questo circolo vizioso che si era creato. Questa regola simbolica ha portato a superare la loro crisi.

Questi racconti mettono anche in luce le strategie adottate dalla coppia, consolidate nel tempo, per poter gestire queste difficoltà: tra queste spiccano il ritagliarsi dei propri spazi per avere degli argomenti di cui parlare insieme oltre alla tematica lavorativa, confinare gli argomenti inerenti al lavoro nel locale, capirsi, per poi trovare un compromesso.

### **Etica professionale al lavoro**

Mentre il conflitto lavorativo viene più facilmente trascinato nella vita privata, i dati emersi indicano che nel caso in cui i conflitti nascono nella vita privata vengono intenzionalmente sospesi al lavoro. In questo senso, i partecipanti riferiscono di appellarsi al principio dell'etica professionale, ovvero interrompere il conflitto, lasciando il problema nella vita privata.

*“Se noi litighiamo perchè la mattina ci siamo svegliati male: etica professionale (me l'hanno insegnata a scuola). Ognuno si lava i panni sporchi a casa, fa male anche ai miei camerieri che devono vedere che c'è una base solida, perciò nel momento del servizio pausa se abbiamo litigato si lavora e si collabora e poi si ricomincia. Devo dire che dopo un servizio c'è più predisposizione a mettersi d'accordo e risolvere! Serve anche come sfogo” (M.)*

Analogamente, un altro partecipante descrive che:

*“Sinceramente quando poi entriamo a lavoro viene tutto azzerato: io mi concentro in quello che devo fare e riesco in qualche modo a lasciar fuori il resto [...]. Poi chiaro che dentro di te c’hai comunque il pensiero che hai quella cosa da risolvere. Però a differenza del contrario, che lo trascini in famiglia, quando si tratta di un problema altro è più facile lasciarlo fuori dal lavoro” (M.)*

Il lavoro diventa uno spazio in cui il conflitto cessa momentaneamente e ci si concentra sull’attività lavorativa. In questo senso, i conflitti personali sembrano essere più gestibili rispetto a quelli lavorativi, che impattano negativamente sulla relazione di coppia.

### **Tema 7 - La divisione dei compiti lavorativi**

Se nella coppia che lavora insieme l’aspetto condiviso è maggiormente accentuato, ciò che crea sintonia e armonia nella coppia è all’apparenza un controsenso, ovvero la distinzione dei compiti. Avere dei ruoli diversi consente ai partner di mantenere un’autonomia lavorativa: ciascuno di loro può infatti contribuire in maniera differente a seconda di ciò che sa fare meglio. Questa strategia sembra essere vincente nel caso dei *copreneurs*, dove abbiamo visto che i confini tra il dominio lavorativo e personale, e quello di ruolo partner-collega presentano caratteristiche maggiormente sfumate. Questo concetto è ben esemplificato da M. che racconta come hanno capito l’importanza di questo aspetto nel primo periodo della loro attività insieme:

*“Io sono in sala e il mio partner in cucina. Appena aperto il ristorante dovevamo capire come fare per non litigare perchè magari c’è il cliente che sta aspettando di più e avviso. Facendo questo ho visto che lo stressavo: nei primi mesi di apertura (13 anni fa) ho deciso di non andare più giù in cucina durante il servizio. In cucina vado per dire cose urgenti inerenti alle comande o se devo vedere delle cose sui camerieri. Questa è stata una delle scelte migliori per non rovinare il rapporto sentimentale con M. perché ci allontanava anzichè unirli. Questa è stata la mia scelta, secondo me perfetta e fantastica: collaboriamo insieme nelle disposizioni e nel menù, ma poi nel momento di stress del*

*servizio stiamo ognuno nel proprio posto. Questo è fondamentale per non litigare a livello personale.”*

Nella situazione descritta, se prima la mancanza di separazione generava tensioni nella sfera lavorativa, aggiungendo pressione e rovinando il rapporto di coppia; la decisione di non incontrarsi nella zona della cucina ha avuto successo nella riduzione dei litigi al lavoro. Questa strategia ha infatti portato a limitare il rischio di interferenza nei compiti del partner, con conseguenze positive nella relazione di coppia. Adottare la loro strategia, soprattutto nel settore della ristorazione (caratterizzato da ritmi frenetici) potrebbe quindi risultare vincente.

Al contrario, l'assenza di una chiara distinzione dei compiti può generare incomprensioni. Anche se motivata dalla volontà di aiutare il partner, l'intromissione nelle sue mansioni potrebbe venire percepita come una forma di interferenza. Per esempio, L. descrive tale dinamica nel seguente modo:

*“Io mi intrometto sul suo lavoro e a lui dà fastidio. Io lo faccio per aiutarlo, ma lui lo percepisce in modo diverso e quindi si creano queste tensioni che si ripetono”*

Molti dei loro litigi che nascono sul lavoro derivano dall'assenza di ruoli definiti: questa sovrapposizione che viene percepita come intromissione e genera conflitti ricorrenti.

Fra i partner delle *workplace couple*, invece, è risultata vincente l'adozione di una strategia che implica la divisione, ma da un punto di vista più prettamente psicologico: uno di loro consiglia la seguente strategia

*“Fate finta che a lavoro quella persona sia un'altra persona, un collega qualunque con un'altra faccia e un'altra identità” (V)*

La scomposizione della coppia lavorativa e romantica come due entità distinte aiuta a distinguerle simbolicamente, riducendo anche in questo caso l'interferenza tra le due sfere.

In sintesi, i dati raccolti in questo codice mostrano come la definizione di ruoli e compiti separati rappresenti una strategia frequente e anche vantaggiosa nelle coppie che lavorano assieme. Da un lato la distinzione operativa delle mansioni e dall'altro quella psicologica (riguardante la concezione della relazione distinta tra le due sfere), sembrano aiutare gli

intervistati a gestire la complessità dovuta dalla commistione tra la vita professionale e personale.

## **Tema 8 - Il confine**

Questa tematica è in assoluto la più eterogenea fra tutte. Le persone hanno contribuito a rispondere a questa domanda facendo trasparire il proprio vissuto soggettivo. La descrizione del confine tra la vita privata e lavorativa è stato reso attraverso una molteplicità di aggettivi e immagini variegata e interessanti, classificabili in un continuum che va da assenza di confine, ad un confine netto. Tra questi due poli si posizionano una varietà di confini descritti dai partecipanti come morbido, fluido e indefinito.

Sono state riportate anche ulteriori tipologie di confine, come quello fisico e temporale ed è emerso che il confine fisico non dà la garanzia di separare il lavoro dalla vita privata, introducendo la presenza del confine psicologico debole.

### **Confine spaziale e temporale**

Il confine maggiormente citato è stato quello fisico o temporale, come ad esempio la presenza di una porta d'entrata al luogo di lavoro oppure il termine dell'orario lavorativo. Questi elementi obiettivi, sembrano scandire il passaggio da un ruolo all'altro.

Tra le *workplace couples* viene maggiormente riportata la percezione di un confine netto tra le due sfere, inteso come separazione chiara. Ad esempio, V. ce lo descrive come un accordo implicito con il suo partner:

*“Lo descriverei come un confine molto netto, però non è mai stato nettamente stabilito in termini pratici...nel senso che non ci siamo mai messi a tavolino. E' stato un mutuo accordo e mutuo consenso tacito per cui a lavoro siamo colleghi e a casa una coppia.”*

Similmente, la separazione dei ruoli e dei domini è descritta da P. come frutto del confine temporale: *“Quando scattano le 18 io dimentico completamente il lavoro e “switcho” nella modalità vita privata”* e da F. come un confine fisico chiaro *“Posso essere arrabbiato a lavoro o avere un problema enorme al lavoro, ma quando chiudo la porta dell'ufficio il problema rimane a lavoro”*

## Assenza di confine

Sebbene la porta funga da confine fisico per molti intervistati, alcuni riferiscono invece non essere sufficiente per staccare, soprattutto nel caso dei *copreneurs* che possiedono l'abitazione adiacente alla propria attività. Nel loro caso, spesso il confine spaziale fallisce:

*“Non c'è un confine, c'è la porta, però non è un confine perché non riusciamo a staccare”* (A.) E un altro partecipante aggiunge:

A. *“Ci sarebbe da mettere un muro di cemento armato ma nel nostro caso non è possibile perché non si riesce a staccare completamente. Se noi lavorassimo in una fabbrica insieme già sarebbe diverso perché poi andiamo a casa. Invece qua il lavoro è dove vivi ed abiti, quindi non riesci mai a staccare del tutto e dividere il lavoro dalla vita privata perché ci vivi dentro il lavoro”* (A.)

Viene qui evidenziata la difficoltà nel mantenere un confine a causa della compresenza tra la propria abitazione e il proprio luogo di lavoro. In questo passaggio emerge chiaramente la differenza percepita tra le *workplace couples*, che lavorano insieme in un contesto esterno, e i *copreneurs*, che gestiscono una stessa attività che spesso coincide con la propria abitazione. Il partecipante ragiona infatti sul caso in cui il lavoro condiviso fosse in un'azienda di cui non sono i proprietari: in questa ipotesi, il luogo differente e la fine dell'orario porterebbero a una maggiore separazione tra i due domini, cosa che invece non accade nella loro situazione attuale.

La difficoltà di separazione riguarda però anche i pensieri legati al lavoro nella sfera privata, delineando un altro tipo di confine: quello psicologico. A questo proposito, un altro partecipante ci dice che:

*“Non c'è confine perché anche se vado in giro c'è sempre qualcosa che mi riporta al negozio”* (T.)

Il pensiero del lavoro persiste anche nella sfera privata, dove una semplice passeggiata di coppia rimanda a dei pensieri inerenti l'ambiente lavorativo. Similmente, L. riporta di pensare ai compiti lavorativi anche nella sfera privata, accentuando la difficoltà di lasciare confinati i doveri lavorativi nella sfera professionale:

*“Quei pochi momenti che hai fuori [dal lavoro] cerchi di non pensarci - anche se non succede mai. Succede raramente anche perchè quando vai via capita di pensare “devo fare l’ordine” o con amici racconti del fine settimana che è venuto un cliente rompiballe. E’ difficile”*

In altri casi, invece, l’integrazione tra i due ambiti non viene percepita in maniera negativa. Ad esempio, G. riferisce la stessa incapacità di lasciare i pensieri lavorativi all’interno del luogo di lavoro, ma gli attribuisce un’accezione neutra, classificandola come una condizione normale:

*“E’ tutto la stessa roba, che non sarebbe neanche giusto perchè bisognerebbe staccare ma poi si pensa che domani c’è quello e dopodomani quell’altro. [...] Non mi pesa portarmi il lavoro fuori, è normale”*

Le sue parole fanno trasparire la massima integrazione tra le due sfere, tanto da percepirle come una cosa unica. Questo concetto è stato ripreso anche da un altro partecipante, che esprime la sua assenza di confine come uno “stile di vita” (M.) che viene condiviso, dal momento che i partner hanno lo stesso lavoro e gli stessi problemi da affrontare. A questo proposito, un altro partecipante definisce questa situazione in maniera esplicativa:

*“Io non ho un confine, siamo sulla stessa barca sia qua che là e di conseguenza remiamo insieme.” (L.)*

Questa idea di condivisione è resa dalla barca, simbolo che sottolinea la comunanza della sorte e la necessità di cooperare per spostarsi insieme verso gli stessi obiettivi.

Un caso particolare rispetto agli altri *copreneurs* è quello di C., *copreneur* che concepisce la sfera lavorativa e professionale come divise anche con un forte confine psicologico. La sua modalità di separazione rappresenta un’eccezione che si avvicina al gruppo delle *workplace couples*:

*“Nel lavoro costruisci qualcosa, nella vita privata ti rilassi e fai una vita diversa. A casa si parlava molto poco del lavoro perché si staccava - dopo non è più vita! Quando stacchi da lavoro poi a casa fai un’altra vita, non pensi più al lavoro.”*

### **Confine e identità**

In alcuni casi, l'assenza di confine sembra essere associata alla forte identificazione con la propria attività professionale. Un esempio fra tutti è quello di M, che descrive il loro locale come parte integrante della loro identità di coppia, o come E. che identifica il lavoro come la sua vita:

*“Non abbiamo grossi confini perchè noi siamo il locale, è nato da noi quindi è come se fosse il terzo bambino.” (M.)*

*“Non percepisco assolutamente un'invasione del lavoro nella vita privata, perchè ritengo che il lavoro ormai sia la mia vita. Quindi no. L'essere insegnante fa parte della mia identità.” (E)*

Queste parole indicano come la naturalezza con cui le due sfere si mescolano tra loro non viene giudicata come problematica, poichè è la propria essenza ad essere associata al ruolo lavorativo. In questo senso, il confine non ha modo di esistere, dal momento che è parte integrante della propria identità.

### **Confine permeabile**

Altri ancora hanno fornito risposte intermedie rispetto ai due poli del continuum: il confine viene definito *“fluido”* (G.), *“molto labile”* (C.), *“indefinito”* (M.), *“sottile”* (L.), *“morbido”* (S.), *“sfumato”* (P.) e *“un gran confine con dei buchi grossi”* (R.). Queste espressioni rimandano ad una fusione tra le due sfere, che spesso è sofferta perchè accompagnata da parole quali *“purtroppo”*. Sulla stessa linea di pensiero, un altro partecipante lo ha definito come un *“miscuglio”* (E.), associandolo ad un calderone.

Con maggiore serenità, invece, M. racconta il suo confine come *“una linea che posso vedere anche trasparente. Mi immagino che c'è un confine, c'è distanza tra vita privata e lavorativa, però c'è anche tranquillità nel gestirle insieme. C'è una convivenza pacifica tra le due cose.”*

Ancora, L. delinea una tipologia di confine che prevede uno *“spazio intermedio”* tra il lavoro e la sfera privata: il tragitto in macchina che collega i due luoghi viene utilizzato per discutere delle questioni lavorative prima di entrare nella sfera domestica. Il confine

fisico della porta viene quasi imposto, e si tenta di discutere il meno possibile di lavoro a casa:

*“Il confine è la porta, ci siamo proprio detti che il lavoro deve rimanere dentro. Che dopo lo portiamo a casa per affinarlo e risolverlo direttamente la sera succede, ma solitamente quando usciamo di qua cerchiamo di parlare il meno possibile di lavoro [...]. La porta secondo me può essere identificata come il nostro confine, la zona franca è il tragitto dal lavoro a casa che magari discuti un attimino di cosa è successo o di un problemino.”*

Un caso differente di confine permeabile è quello di E., che lo descrive come mobile e situazionale:

*“Mi sono reso conto che molto spesso c'è un confine netto e in qualche situazione non c'è un confine netto[...]. Diciamo che sento quasi proprio il luogo fisico della scuola come confine. Quando entro nella scuola, quello è il mio confine per essere il docente. Quando sono fuori da scuola, quella è già la mia vita privata, a meno che non incontri qualcuno riferito alla scuola, che sia un docente o uno studente -li è già un confine mobile perchè sento effettivamente di ritirare fuori questo confine ed è come se entrassi di nuovo a scuola. Quindi forse il confine non è ben definito”*

Tutte queste rappresentazioni rimandano ad una integrazione percepita tra i domini, sovrapposti e per questo poco definibili in due domini separati. Lavoro e vita privata divengono in questo modo influenzati reciprocamente.

### **Rappresentazioni metaforiche del confine**

Sono emerse anche delle metafore particolari che descrivono in modo efficace la sovrapposizione del dominio lavorativo e personale. Ad esempio, L. definisce il suo confine come un temporale:

*“Un temporale. E' tutto un saette e fulmini, con degli sprazzi di sereno. Proprio perché facciamo fatica a distinguere le due cose, però effettivamente è proprio nato anche dal fatto che non abbiamo effettivamente dei confini o regole”*

Un altro partecipante lo riconduce alla figura del ponte:

*“Potrei immaginarlo così: un ponte dove si passa da qua a là con una voragine sotto. Il ponte a volte può fondere e a volte staccare, non è ben definito.” (A.)*

Altri intervistati utilizzano invece delle rappresentazioni più positive: L., ad esempio, delinea un'immagine che rievoca uno spillover positivo e motivante tra le due sfere:

*“Mi immagino questa sfera dove siamo separati (tipo ying e yang), però c'è una diramazione ad albero da uno all'altro, in modo che puoi esprimere la tua influenza, l'altro esprime la sua. Le due sfere rimangono fondamentalmente divise, anche se agganciate...per dare anche a noi stessi lo spazio di crescere, di scoprirci nel nostro ambito lavorativo.”*

Similmente, G. spiega come il suo confine sia caratterizzato da una positiva influenza reciproca, ma che tende all'unidirezionalità dal dominio lavorativo a quello privato.

*“Un confine poroso, ovvero c'è un'influenza reciproca tra vita lavorativa e privata: la vita lavorativa sconfinava in quella privata ma questo fa parte del gioco e non pesa a nessuno dei due. Il fatto che sconfini ci permette un confronto e un miglioramento reciproco nell'ambito lavorativo e in quello privato (perché il confronto ci fa crescere ovviamente anche come coppia). Se l'influenza è dall'ambito lavorativo alla casa, non ci portiamo la relazione a lavoro - non dimostriamo di essere una coppia a lavoro. Quindi è più l'ambito lavorativo che sfocia nell'ambito privato e sicuramente mai il privato che sfocia nell'ambito lavorativo. Ma c'è sicuramente porosità e influenza reciproca”*

Queste immagini integrano la visione tra le due sfere come permeabili che interagiscono continuamente, aggiungendo delle sfumature negative (come nel caso del temporale) e positive (come nel caso dello ying e yang).

Nel complesso, questo codice mostra come il confine sia un concetto soggettivo che dipende dalle caratteristiche individuali e dalle dinamiche relazionali, per questo motivo è emersa una notevole eterogeneità nelle risposte. La tendenza generale riscontrata indica che le *workplace couples* dividono maggiormente il lavoro dalla vita privata attraverso la separazione temporale oppure spaziale. I *copreneurs*, invece, riscontrano delle difficoltà nella segmentazione e riferiscono di percepire confini deboli oppure totalmente assenti. Ciononostante, sono presenti delle eccezioni e anche dei confini intermedi ed indefiniti, che dipendono dalle situazioni, dal livello di identificazione con il proprio lavoro e dalle strategie di gestione del confine adottate dalla coppia.

## **Tema 9 - Strategie di regolazione dello stress lavorativo nella coppia**

In merito alle strategie di coping utilizzate nella gestione dello stress lavorativo e nella protezione del legame di coppia è emersa molta variabilità individuale. I partecipanti descrivono infatti modalità differenti di affrontare le tensioni lavorative, che riflettono caratteristiche individuali e dinamiche di coppia. Le diverse modalità sono suddivisibili in tre gruppi: strategie individuali, strategie di coppia e differenze individuali tra i partner nella gestione dello stress lavorativo.

### **Strategie individuali**

Prima di rientrare nella dimensione familiare, diversi intervistati sottolineano quanto sia necessario trovare un'attività per ristabilire un equilibrio tra la sfera lavorativa e privata, scaricando le tensioni e i problemi lavorativi prima di tornare a casa. Inoltre, considerando la continua presenza del partner, un altro partecipante pone l'attenzione sull'importanza di ritagliarsi i propri spazi individuali:

*“Lavorando tutto il giorno assieme si ha bisogno dei propri spazi [...]. Avere i propri spazi è molto importante perché ci aiutava tanto per scaricare la tensione e a liberarci la mente - ma non tensione con il partner, per il lavoro a contatto con la gente” (C.)*

Tra le strategie individuali emerse spiccano attività come lo sport, oppure camminate all'aria aperta o giri in moto in solitaria, o ancora il giardinaggio.

*“La mia strategia è andare in una casa nel bosco costruita dal papà della T., un mezzo paradiso terrestre in cui mi faccio giardinaggio boschivo (io lo chiamo) nelle mezze giornate libere e mi dà tanto una mano” (E.)*

### **Strategie di coppia**

Alcune strategie vengono invece praticate assieme al partner. I partecipanti descrivono attività condivise che permettono di allentare le tensioni lavorative.

Ad esempio, L. descrive l'attività congiunta del ciclismo con il partner come un potente antistress e una sorta di “bolla” che porta a distendere le tensioni lavorative e rilassarsi.

Un altro partecipante riferisce di praticare meditazione, yoga e journaling condiviso con il proprio partner:

*“Noi facciamo molta meditazione, yoga, journaling. Quando sentiamo di averne bisogno facciamo singolarmente un diario di tutte le nostre emozioni (positive, negative e che vorremmo migliorare) e poi ce le leggiamo” (S)*

Questa strategia di coping utilizzata per far fronte allo stress lavorativo diventa un’occasione di riconnessione nella coppia e condivisione emotiva.

Similmente, M. racconta quanto sia fondamentale trascorre del tempo di qualità nella coppia staccando dal lavoro:

*“Per superare lo stress lavorativo di agosto è importante sapere di aver già un viaggio prenotato dopo: la nostra Mecca”*

Il viaggio organizzato durante le ferie congiunte diventa quindi l’obiettivo per riuscire ad affrontare i periodi stressanti a lavoro.

In alcune situazioni, però, la condivisione del contesto lavorativo rende difficile sostenersi a vicenda nella gestione dello stress, proprio perché lo vivono ugualmente entrambi. Il coinvolgimento nella stessa difficoltà può rendere complessa la regolazione emotiva dell’altra persona. Così, una strategia proposta da S. è ricorrere a delle figure esterne alla coppia, il cui parere obiettivo potrebbe rappresentare un prezioso aiuto nella risoluzione del problema:

*“Se ci sono stress lavorativi ci coinvolgono insieme e uno non può fare da pompiere all’altro. Alla fine li vivi insieme, nel bene e nel male. In questo caso ci aiuta parlarne anche al di fuori con amici e parenti. Altrimenti il problema rimane tutto lì, si invita su sè stesso e non ne usciamo fuori”*

La figura del pompiere esplica come la regolazione emotiva dell’altro e lo “spegnimento” o “annullamento” dell’attivazione allo stress non sia possibile nella loro coppia. Invece,

il supporto esterno diventa utile per evitare che lo stress rimanga confinato all'interno della coppia.

### **Differenze individuali tra i partner nella gestione dello stress lavorativo**

Accade però che lo stress lavorativo venga gestito in maniera differente tra i partner della coppia: un primo caso di modalità opposta di elaborazione delle tensioni emerge quando uno dei partner tende a condividere le difficoltà lavorative a casa, mentre l'altro vorrebbe distaccarsi. Come racconta C:

*“Parlarne per me è già un liberarmi, invece per lui sarebbe che non parlassi”*

In altri casi, la differenza riguarda la separazione tra le due sfere: per esempio P. distingue nettamente tra lavoro e vita privata (nello specifico il suo è un confine temporale), mentre l'altro tende a portarsi a casa le tensioni, con ricadute negative sulla coppia:

*“Quando scattano le 18 io dimentico completamente il lavoro e “switcho” nella modalità vita privata, hobby, ecc. Quindi mi scordo completamente qualsiasi tipo di problematica e la riprendo poi alle 9 del giorno dopo. Lei è un po' differente perché se ha delle problematiche a lavoro si porta le preoccupazioni e lo stress a casa, questo incide sul suo umore e di conseguenza sulla coppia.”*

Tali differenze presentate indicano che lo stress lavorativo può essere efficacemente contenuto individualmente o con strategie condivise dalla coppia. Quando invece le modalità messe in atto dai partner vanno in contrapposizione, si crea tensione e attrito anche nell'altro dominio.

### **Tema 10 - Tra coppia, lavoro e famiglia**

Dai racconti delle persone intervistate è emerso un elemento significativo nella considerazione della coppia che lavora insieme, riconducibile alla presenza di altri

familiari. Nonostante essi non rappresentino un elemento interno alla coppia, il quadro delineato dai partecipanti dimostra che contribuiscono significativamente ad amplificare il grado di complessità percepita dai partner che lavorano insieme.

In particolare, lavorare con i propri genitori sembra aumentare la pressione al lavoro: E. racconta la sua esperienza confrontando la sua precedente esperienza dello stesso lavoro con la madre rispetto all'esperienza attuale con la moglie:

*“Lavorando insieme a mia madre avevo più pressioni, mentre con la moglie mi sento più disinvolto e tranquillo anche nel lavoro [...]. Secondo me pesa tanto di più lavorare con il genitore rispetto alla moglie. Se tornassi indietro farei la gavetta fuori, non con mia madre. Da una parte sono anche contento che i miei figli non abbiano fatto il mio mestiere, loro sono contenti facendo altro e io dentro di me sono contento perché avevo paura che anche loro provassero l'impegno di lavorare col genitore perché è dura.”*

In questo caso, l'asimmetria di ruolo genitore-figlio sembra tradursi in un vissuto interno di pressione rispetto al lavoro, tanto da rendere evidente la diversità fra quando in passato ha lavorato con sua madre e ora che lavora con la moglie. Il legame familiare sembra intensificare il carico emotivo associato al lavoro, mentre lavorare in coppia dona una sinergia differente (maggiore tranquillità e disinvoltura).

La presenza di altri familiari nel luogo di lavoro può anche generare tensioni all'interno della coppia stessa. A proposito di questa dinamica, L. ci dice che:

*“Magari il mio partner fa fatica a capire certe scelte e modi di lavorare dei miei genitori e io tendo un pochino a difenderli e quindi si creano dei litigi anche per questo.”*

In questo caso, la presenza dei genitori di una persona espone i partner a prendere o meno le loro difese: quando uno dei due partner si schiera a sostegno di un membro della famiglia d'origine, ciò provoca delle tensioni all'interno della coppia. Il conflitto non riguarda più strettamente la coppia oppure il lavoro stesso, ma diventa parte di un sistema più ampio, in cui intervengono dinamiche di alleanza e appartenenze familiari.

Nel corso delle varie interviste, più persone hanno espresso la propria titubanza di iniziare a lavorare con i partner e i familiari, mescolando la propria vita personale con quella professionale. La decisione di coppia di entrare nell'azienda a conduzione familiare è stata infatti una scelta critica che ha portato a numerosi ripensamenti a posteriori, a riprova

del fatto che entrare a lavorare con il partner e gli altri parenti aumenta la complessità vissuta in quel dominio. A tal proposito, ripensando al momento in cui ha deciso di lavorare nell'azienda di famiglia del partner C. afferma che:

*“Essendo che non c'è solo il mio partner che lavora, ma è a conduzione familiare, entravo in un terreno in cui - non so come dire - non era più solo lavoro. [...] Ci sono i pro ma tanti contro. Ad esempio, cambiare lavoro diventa difficile perché diventa come un tradimento. Non è come un lavoro normale dove dici “Vabbè non importa, mi licenzio e vado da un'altra parte”, diventa difficile perché è anche l'azienda di tuo marito quindi significa anche mettere in difficoltà lui e tutta la famiglia. Subentra che stai là anche se non vorresti più”.*

Entrare in un sistema in cui i colleghi sono gli stessi parenti fonde il lavoro con gli aspetti personali: ad esempio, la decisione di lasciare il lavoro in un'azienda a conduzione familiare non viene letta come azione individuale, ma come tradimento del sistema familiare. Lavorare con i familiari diventa una sorta di vincolo che, nel caso di C., porta a sentirsi intrappolata nel lavoro tra le dinamiche familiari.

Allo stesso tempo, però, la presenza degli altri familiari conduce anche ad un aspetto positivo: essere a stretto contatto con le persone che fanno parte della vita extra-lavorativa nel dominio professionale crea un ambiente che viene descritto come più “casalingo”. Questo clima familiare rappresenterebbe una risorsa a cui attingere per mantenere dei ritmi di lavoro elevati.

*“A lavoro mi sento un po' a casa, la situazione è più familiare di un lavoro normale in cui prendi e vai a lavoro. Difatti i ritmi che hai li riesci a tenere un po' anche per quello, perchè ti sembra di essere a casa. E' un po' difficile da spiegare, ma ti senti più nella tua vita” (C.)*

La sensazione di familiarità rappresenta quindi il rovescio della medaglia positivo rispetto al vissuto di dover rimanere in azienda.

A. aggiunge anche un altro tassello rispetto a questo argomento: se la sensazione di lavorare insieme alla famiglia fa vivere il lavoro come se si fosse “più a casa” e “più nella

tua vita”, la scissione tra la vita privata e quella lavorativa è talmente indefinita da non permettere di concepire lo stesso legame tra parente-collega come scisso:

*“Gli altri dicono che bisognerebbe staccare perché “Quello che ti dico durante il lavoro non centra niente con la vita privata”. Ma non è proprio così perché essendo familiare e vivendo tutti insieme praticamente, è difficile staccare le due cose. Te le porti dietro. Io ho lavorato anche in fabbrica e quando tornavo a casa, quello che era successo là quasi non lo ricordavo. Però qua, sei qua e rimani qua...ci rimurgini sopra alle cose.”*

Ecco che riemerge anche la tematica della necessità di “staccare”, un topic ricorrente dovuto alla fusione strutturale tra il lavoro e la vita privata. La difficoltà nel mantenere chiaramente definiti i confini tra vita privata e lavorativa è un nodo critico che, applicato alle relazioni che si sovrappongono, rende quasi impossibile staccare dal lavoro. La giustapposizione tra le relazioni professionali e professionali favorisce una continuità emotiva e cognitiva, che in questo caso porta la persona a rimurginare e portarsi dietro le cose dette durante il lavoro.

In sintesi, i risultati presentati evidenziano che la presenza di altri familiari nell’ambiente di lavoro integra dinamiche professionali, familiari ed emotive. Se in alcuni casi la presenza dei genitori è ritenuta elemento che aggiunge stress lavorativo e ha ricadute sul vissuto della singola persona, in altri le azioni e decisioni dei genitori portano discussioni interne alla coppia. La complessità si rende visibile anche nella considerazione del lavoro simile alla propria vita, dove i ruoli si mescolano e risulta difficile separare ciò che accade al lavoro senza trascinarlo nella vita privata.

## CAPITOLO 4: DISCUSSIONE DEI RISULTATI

Il presente studio intendeva approfondire l'esperienza di 17 coppie che lavorano insieme, in particolare indagandone i vantaggi, gli svantaggi, il bilanciamento vita-lavoro e le strategie di coping utilizzate per equilibrare la vita personale e professionale congiunta. Nel corso delle 34 interviste effettuate a *copreneurs* e *workplace couples*, sono emerse le percezioni degli intervistati, le quali sono state raggruppate in 10 tematiche, ricavate attraverso la metodologia dell'analisi tematica.

In questa sezione viene sviluppata la discussione dei risultati presentati nel precedente capitolo utilizzando la prospettiva teorica della Work/Family Border Theory (Clark, 2000), il concetto di microtransizioni tra ruoli proposto da Ashforth et al. (2000), il modello sistemico-relazionale del coping diadico (Bondenmann, 1995; 2005) e il confronto con la letteratura di riferimento sulle *workplace couples* e sui *copreneurs*. Lo scopo è verificare se i risultati dello studio siano o meno coerenti con i modelli teorici e la letteratura di riferimento, apportando dei nuovi contributi che possono integrare la comprensione della dinamica delle coppie che lavorano insieme.

Nell'insieme, i risultati indicano che lavorare insieme al proprio partner sia una scelta peculiare, dove il dominio lavorativo e personale si sovrappongono generando una situazione di elevata complessità. In entrambi i gruppi è emersa una certa sfumatura tra la vita personale e professionale, soprattutto rispetto alla permeabilità delle tensioni che vengono trasferite da una sfera all'altra. Questo aspetto è coerente con il concetto di "border crossers" formulato da Clark (2000), secondo cui le persone varcano quotidianamente i confini tra le due sfere. Nel caso delle coppie che lavorano insieme, il loro attraversamento è molto frequente e le microtransizioni di cui parlano Ashforth et al. (2000) richiedono un continuo riadattamento tra identità professionale e relazionale.

La tendenza riscontrata tra gli intervistati differisce però nella modalità con la quale vengono gestiti i confini tra le *workplace couples* e i *copreneurs*.

I *copreneurs* hanno mostrato una forte integrazione tra le sfere, tanto da concepirle come "la stessa roba" (G.) e rendere difficile la consapevolezza del ruolo investito dai partner nell'arco della giornata. Applicando la teoria di Clark (2000), i loro domini sono piuttosto

simili, specialmente nel caso in cui l'abitazione privata coincide o è adiacente all'attività della coppia, oppure se si tratta di un'azienda familiare (*family business*), il cui ambiente relazionale è il medesimo della vita privata. Nel complesso, l'adozione di confini permeabili risulta più funzionale poichè consente di facilitare il passaggio tra le due sfere. Tuttavia, i confini deboli generano anche confusione di ruolo, come si è notato dalla scarsa consapevolezza rispetto alla concezione dell'altro come collega o come partner. In altre parole, tale permeabilità da un lato facilita il passaggio tra le sfere, dall'altra favorisce una sorta di "ambiguità identitaria".

L'altra metà dei *copreneurs* che ha risposto di sentirsi in primo luogo sempre partner sembra evidenziare la natura prettamente relazionale del rapporto di lavoro. Questo elemento è coerente con la letteratura che parla di "identità copreneurale" (Yang et al., 2015): il progetto lavorativo nasce da un progetto di coppia e diventa elemento distintivo in cui identificarsi. A tal proposito, uno dei partecipanti ha definito il proprio locale come un "terzo bambino" (M.), mettendo in evidenza come il lavoro diventi una sorta di estensione della relazione.

Le crisi di coppia raccontate dai *copreneurs* hanno reso evidenti tre rischi individuati da Machek et al. (2015). I primi due riguardano la presenza di stress aziendale che permea da un confine all'altro a causa dell'assenza di confini e il fatto di affrontare i problemi lavorativi in ambito domestico che portano a dei circoli viziosi inarrestabili. La permeabilità tra le due sfere favorisce infatti lo spillover negativo prevalentemente orientato dal lavoro alla vita privata. Accompagnato a questo fenomeno, è importante ricordare che è stata riscontrata anche la tendenza opposta, ovvero uno spillover positivo trasferito alla forza della relazione e alla risoluzione efficace dei problemi.

Il terzo elemento evidenziato da Machek et al. (2015) fa riferimento alla difficoltà di ritagliarsi del tempo per sè stessi: sebbene sia importante avere i propri spazi individuali all'interno di qualsiasi relazione, in questa tipologia di coppia diventa fondamentale. Come emerso in maniera chiara nella crisi di coppia raccontata da alcuni intervistati, dove l'argomento lavorativo invadeva la vita privata fino a compromettere la relazione, la presenza costante del partner non permetteva di ritagliarsi quel tempo per ricaricarsi e staccare dall'ingranaggio della discussione che si era creata. Costruirsi quindi degli spazi individuali sembrerebbe rappresentare una risorsa da un lato per il recupero individuale,

dall'altro all'interno della comunicazione di coppia, perché consente di introdurre elementi di novità di cui parlare.

Come riferisce la Dott.ssa Silvia Mimmotti “affinchè il noi sia un'entità sana e funzionale, è importante che l'individualità dell'io e quella del tu vengano preservate” (Silvia, 2023): bilanciare quindi unione ed autonomia creando dei confini personali avrebbe un effetto benefico sulla coppia. Questo concetto è stato messo in luce all'interno della tematica sulla divisione dei compiti lavorativi, che ha dimostrato come la creazione dei confini anche operativi rappresenta una strategia efficace.

Oltre a ciò, coltivare la propria individualità ritagliandosi i propri spazi ha permesso ai partner di scaricare in autonomia e al di fuori della coppia le tensioni che permeavano facilmente dalla sfera lavorativa a quella familiare. L'introduzione dell'individualità all'interno della coppia non è quindi da considerare come una minaccia, ma come una risorsa capace di equilibrare l'intero sistema.

D'altro canto, le *workplace couples* hanno espresso una tendenza a separare le due sfere in maniera più netta, nello specifico ricorrendo a confini di tipo spaziale (come la porta), temporale (come l'orario in cui il lavoro termina) e psicologici (come distinguere la coppia lavorativa con quella amorosa). La differenza tra il dominio familiare e professionale è infatti evidente: il luogo di lavoro rappresenta un ambiente strutturato, professionale, con altri colleghi di lavoro e una policy da rispettare, elementi che nella vita di coppia non compaiono. Il passaggio tra i due domini appare quindi più marcato: applicando la teoria di Ashforth (2000) e Clark (2000), in questo caso la segmentazione è funzionale a ridurre la confusione di ruolo e facilitarne la microtransizione. Infatti, la diversità dei domini combinata con l'adozione dei confini più netti rende più evidente il passaggio da un'identità all'altra, con ricadute positive sul bilanciamento vita-lavoro. Questo spiegherebbe anche il motivo per cui alcune coppie si comportano al lavoro in maniera talmente distaccata da non aver mai fatto pensare i colleghi di essere una coppia, rendendo quindi invisibile la relazione nel luogo di lavoro.

Nonostante la maggiore separazione riscontrata nelle *workplace couples* rispetto ai *copreneurs*, viene anche riferita un certo grado di influenza reciproca tra i domini,

confermando la presenza di un'interazione dinamica tra i domini e una base comune di esperienze con i *copreneurs*. In questo senso, la completa separazione sembra poco realistica tra le coppie che lavorano insieme in generale.

Un'altra tematica emersa chiaramente dallo studio è stata la visione negativa del partner del titolare all'interno delle *workplace couples*, elemento confermato dalla letteratura esistente. In particolar modo è emersa la creazione di un ambiente ostile, invidioso e sospettoso di favoritismi (Biggs, 2012).

Le risposte conclusive dei partecipanti suggeriscono che una buona solidità nella coppia è una prerogativa fondamentale per essere anche dei buoni partner al lavoro. Ciò è in linea con lo studio di McDonald et al. (2017), dove è stata riscontrata una correlazione positiva tra la soddisfazione relazionale e la propensione a diventare *copreneurs*: si sceglie di lavorare insieme se la soddisfazione nella coppia è alta. Questo concetto è stato rimarcato da alcuni intervistati, che affermano che per lavorare insieme bisogna essere “una coppia collaudata” (T.) e avere un “rapporto solido” (M., A.)

Un secondo livello di interpretazione è fornito dalla teoria sistemico-transazionale del coping diadico di Bondenmann (1995, 2005), che fornisce una chiave di lettura della complessità rispetto alla gestione dello stress nella coppia come processo relazionale.

Nel caso in cui entrambi i partner si coordinano per affrontare le difficoltà, viene sviluppato un coping condiviso dove lo stress viene elaborato in maniera congiunta. Questo scenario vede la gestione del problema come risolvibile attraverso il confronto, la negoziazione, lo scambio di punti di vista e la condivisione emotiva. Esempi frequentemente citati nel corso delle interviste sono la ricerca condivisa di soluzioni e manifestazioni emotive, come il journaling di coppia riferito da due partecipanti. Questa tipologia di coping permette da un lato di affrontare il problema che coinvolge simultaneamente la diade, dall'altro di regolare le emozioni all'interno della coppia (Bondenmann, 1995, 2025).

Viceversa, quando i partner mettono in atto strategie di coping individuale opposte, tale disallineamento aumenta la tensione nella coppia. Questo è stato riferito da alcune coppie in cui un partner tende a discutere di ciò che non ha funzionato bene al lavoro cercando

un appoggio morale e conforto emotivo; mentre l'altro separa nettamente le sfere e non vuole far entrare l'argomento lavorativo nella coppia. Queste due opposte modalità individuali di gestione delle due sfere vanno in contrasto generando sofferenza da entrambe le parti.

Un terzo caso si presenta quando uno dei due partner si fa carico dell'intero processo di coping con l'intento di alleggerire l'altro. In questa ricerca però, questa modalità non è emersa in nessun partecipante. Uno di loro ha affermato che non è possibile attuare questa strategia, facendo "da pompiere all'altro" (S.), proprio perché lo stress esperito al lavoro coinvolge entrambe le parti congiuntamente. Questa possibile spiegazione è coerente con il modello di Bondenmann (1995, 2005), secondo cui l'adozione del coping diadico delegato presuppone una certa asimmetria nell'esperienza dello stress, diversamente dal coping comune. Nel caso delle coppie che lavorano insieme (specialmente tra i *copreneurs*) lo stress è condiviso e i problemi lavorativi coinvolgono la coppia, per questo motivo è poco realistico che uno di loro si faccia carico della gestione delle difficoltà.

E' quindi necessario considerare l'equilibrio diadico rispetto alle strategie di coppia utilizzate per gestire l'intreccio tra i due domini. Questa teoria infatti non concepisce il coping come aspetto individuale, ma come processo diadico. In questo senso, il coping diventa una "sequenza circolare in cui la comunicazione dello stress di un partner viene percepita, decodificata e valutata dall'altro partner, il quale a sua volta risponde mettendo in atto le sue strategie di coping" (Donato, 2014). Nei casi presentati, analizzando questo processo, si può comprendere come il coping individuale opposto "incida sull'umore dell'altro e di conseguenza sulla coppia" (P.).

Riuscire invece a coordinarsi per sintonizzare le strategie utilizzate come singoli e come coppia sembrerebbe apportare un indubbio beneficio alla relazione, ma rappresenta al contempo una sfida decisamente complicata che richiede una continua sintonizzazione e capacità di equilibrio tra la coppia ed il lavoro.

Nel complesso Clark (2000), Ashforth (2000) e Bondenmann (1995, 2005) hanno consentito di comprendere diversi aspetti delle esperienze riportate dai partecipanti. Da una parte la Work/Family Border Theory (Clark, 2000) ha fatto chiarezza rispetto alle

caratteristiche dei confini, collocabili in un continuum che va dall'integrazione alla segmentazione. Il concetto delle microtransizioni (Ashforth, 2000) contribuisce a definire la modalità di attraversamento del dominio lavorativo e personale a seconda della permeabilità o rigidità dei confini. Infine, la teoria sistemico-transazionale del coping diadico (Bodenmann, 1995, 2005) si concentra sulla gestione diadica dello stress, dove l'interazione tra le sfere e tra i partner crea una complessa interconnessione.

Queste formulazioni risultano strettamente collegate e influenzate le une dalle altre, poiché la modalità di condivisione dello stress diadico dipende anche dalla gestione dei confini individuale, che influenza la modalità di transizione tra i ruoli differenti.

### **Limiti dello studio**

Il presente lavoro di tesi presenta alcune limitazioni che è bene esplicitare. In primo luogo il campione composto da 17 coppie (di cui 9 *copreneur* e 8 *workplace couples*) rappresenta un numero piuttosto limitato di persone. Considerando anche la tipologia di campionamento a palla di neve (giustificato dalla particolarità del target indagato) e la concentrazione spaziale degli intervistati, afferente principalmente alla zona trevigiana, appare opportuno agire con cautela rispetto alla generalizzazione dei risultati riscontrati.

Inoltre, le coppie dello studio afferiscono a diversi ambiti lavorativi: tale varietà non ha consentito di controllare la presenza di variabili lavorative importanti, come la distinzione tra i lavori a contatto con il pubblico oppure in solitaria, che potrebbe differenziare il carico emotivo e quindi le esperienze di stress vissute all'interno della coppia.

Un altro aspetto da considerare è la selezione delle coppie che hanno volontariamente preso parte allo studio: è ragionevole supporre che abbiano aderito quelle coppie caratterizzate da maggiore spirito riflessivo e maggiormente stabili. Sebbene siano emersi elementi negativi e discussioni, questo aspetto potrebbe far pensare ad un potenziale bias nella percezione delle esperienze. D'altra parte, la desiderabilità sociale e le ricostruzioni retrospettive delle situazioni più negative potrebbero aver reso più positivi i racconti degli intervistati rispetto alla realtà. Per ovviare a questo limite, la ricerca futura potrebbe introdurre metodi di ricerca multipli, affiancando alle interviste delle misure quantitative.

## **Ricerca futura**

Sarebbe interessante sviluppare la ricerca su questa tematica collegandola anche ad altre questioni per esplorarne relazioni e influenze.

Un primo filone potrebbe indagare la presenza di variazioni in riferimento alle fasce d'età della popolazione, per comprendere degli elementi generazionali salienti rispetto alla tematica. Ad esempio, la generazione dei Baby Boomer potrebbe presentare una visione di lavoro familiare differente rispetto alla concezione dei Millennials. Parimenti, indagare le coppie che lavorano insieme rispetto alla tipologia di lavoro potrebbe aumentare la comprensione approfondita di ciascuna realtà con le sue caratteristiche peculiari.

Nella ricerca futura si potrebbero inoltre indagare simultaneamente lo stile di attaccamento dei partner che lavorano insieme, le loro variabili di personalità e le modalità di coping utilizzate nella gestione dei conflitti. Questo contributo potrebbe ampliare la comprensione del modello sistemico-relazionale dello stress nelle coppie che lavorano insieme, considerando aspetti prettamente psicologici.

Per concludere, nonostante le limitazioni sopra citate, il presente studio contribuisce ad estendere la comprensione della dinamica delle coppie che lavorano assieme, evidenziandone la natura complessa dell'interazione tra la sfera lavorativa e relazionale. Le future ricerche potranno concentrarsi su diversi aspetti specifici rispetto al lavoro congiunto, come la tipologia di lavoro, lo stile di attaccamento e le variabili di personalità, anche con una prospettiva longitudinale.

## CAPITOLO 5: CONCLUSIONI

Il lettore, dopo questa ricerca, potrebbe quindi domandarsi quali sono le prassi più funzionali e quelle da evitare che permettono una buona conciliazione tra le due sfere nella coppia che lavora insieme.

E chi può dirlo meglio delle persone che lavorano insieme da molti anni?

Al fine di dare concretezza e ancoraggio al presente lavoro, si è deciso di lasciare spazio ai consigli che i partecipanti hanno espresso verso un'ipotetica coppia che sta pensando di iniziare a lavorare insieme. Le testimonianze dei partecipanti offrono un contributo significativo poichè sono ancorate alla loro esperienza diretta. Le seguenti considerazioni finali sono da intendere come spunti di riflessione: come affrontato nel corso dei risultati e delle discussioni, anche se le tematiche emerse sono ricorrenti, ogni esperienza è unica e frutto delle dinamiche personali e diadiche.

Le citazioni riportate di seguito permettono di cogliere alcuni dei temi centrali espressi nei capitoli precedenti, come la gestione dei confini, l'adozione di strategie di coping condivise per gestire lo stress e i problemi, l'equilibrio tra individualità e condivisione ed essere dei buoni partner per garantire una base solida al lavoro.

E. *“Se vanno d'accordo ed entrambi hanno lo stesso obiettivo è giusto che provino, come nella vita privata, così anche nel lavoro. Se dopo non va sul lavoro, non si deve rompere una coppia perchè sul lavoro non si trovano, però nella vita privata non cambia niente.”*

A. *“Di pensarci un po' perchè non è facile stare a stretto contatto. Ci vuole tanta pazienza, si è insieme 24/24, perché poi si rischia di dimenticarsi di essere coppia. La continua presenza ha i suoi svantaggi, è anche bello staccare ad esempio non vedendosi per una mattina.”*

C. *“Che non ci siano parenti di mezzo...è molto importante! [...]. Un'altra cosa importante è avere i ruoli divisi.*

M. *“Sicuramente di dividere bene i tempi tra lavoro e vita privata, di non parlare mai di lavoro prima di mangiare e prima di dormire, di ricordarsi sempre che al di là del lavoro ci sono cose più importanti (di non dimenticare che la progettualità può andare oltre a lavorare insieme”*

A. *“Di mettersi a tavolino prima e decidere una sorta di patto per far sì che il lavoro non vada ad inficiare la relazione, concordando un patto operativo o una linea guida da seguire. Ad esempio, ci impegniamo a non parlare di lavoro da tot ora a tot ora, a non guardare il cellulare da tot ora a tot ora, per garantire la serenità familiare. L’ingrediente fondamentale per lavorare insieme è avere degli obiettivi comuni, se non si condividono gli obiettivi non puoi lavorare insieme. Sulle strategie per raggiungere gli obiettivi si può parlare e trovare un compromesso, ma sugli obiettivi no.”*

S. *“La stessa cosa che gli direi indipendentemente dal fatto che lavorassero o meno insieme: perchè funzioni un rapporto, anche quello lavorativo, la comunicazione e sincerità è fondamentale. Se c’è qualcosa che non va bene è importante dirlo, che sia al tuo partner come al tuo collega di lavoro.”*

V. *“Di stabilire un protocollo di regole per dividere le due sfere. Noi abbiamo dei lavori diversi e creativi che si possono anche fondere, ma qualunque coppia deve rendersi conto che non è solo un team di colleghi ma anche effettivamente una coppia e deve esserci il giusto equilibrio tra vita lavorativa e privata. Quello che consiglio è non dare mai per scontato il tempo di qualità della coppia: fare uscite, corteggiarsi di nuovo, momenti con amici e fare delle cose per la coppia. Se ti vedi solo come collega stai diventando poco partner.”*

C. *“Che è molto difficile perchè bisogna avere l’idea giusta senza pensare ai “se” e ai “ma”. Devi partire convinto, e poi il resto viene da solo. Con il partner diventa tutto più facile, ma se poi sbagli un passo è molto difficile raddrizzare la rotta. Non è da tutti, ci vuole la mentalità giusta: bisogna essere uniti e se c’è un problema bisogna risolverlo subito, perchè se cominci ad avere qualche nodo si spacca la corda poi.”*

L. *“Dalla mia esperienza, direi loro che è una cosa positiva. Sicuramente è necessario parlare se ci sono dei problemi. Dipende anche dal tipo di attività, ma col negozio direi di farlo. Secondo me serve anche per la coppia stessa. L’ingrediente fondamentale per lavorare assieme penso sia la pazienza perché come tutto non si può aver sempre ragione, bisogna ammettere di aver sbagliato e accettare i consigli dell’altro. Le coppie oggi penso che non parlino, mentre noi come coppia parliamo tanto, anche nel nostro privato (anche di lavoro perché è inevitabile portarlo a casa), però noi parliamo e secondo me questa è la base di tutto.”*

F. *“Di prenderla sulla leggera, separare la situazione. Per me è molto semplice...lei ti dirà perché lui è abituato a comandare, forse è anche questo - ti aiuta avere lo scettro del potere. L'ingrediente fondamentale è volersi bene perché poi potrebbe subentrare che non la sopporti. Volersi bene ti unisce perché poi fai la “baruffa” ma eviti di tirarla troppo per le lunghe perché sennò stai male tanto di più.”*

L. *“Avere le “palle” nel senso di crederci in quello che fanno e poi avere al proprio fianco una persona di cui si possono fidare. Ci deve essere supporto e collaborazione secondo me.”*

M. *“Di essere sicuri di risolvere qualsiasi problema che nascerà...di orari, tempo libero, organizzare bene il lavoro e la vita privata e ben definiti in modo tale di vivere durante il giorno dei momenti che altre coppie vivono la sera. Quando non hai tempo libero non riesci a vivere la vita di coppia e lì potrebbero nascere gravi problemi. Per me è importante separare non il lavoro in sé, ma gli orari di lavoro. Il lavoro si può portare tutto il giorno però sapere che domani non ho l'impegno di aprire il cancello è importante. Parlare si può fare sempre, ma sapere che l'orario di lavoro è quello e l'orario libero è quell'altro sì. Il consiglio che darei è dividete bene gli orari e trovate gli spazi giusti per il lavoro e per la coppia”*

M. *“Importante non insultarsi ed essere maleducati, ascoltare sempre in modo educato, chiedere scusa è importante, non aprire un locale con figli piccoli perché è dura (se hai una bella stabilità economica va bene, ma se parti da zero non aprire), piuttosto fallo quando avranno 15-16 anni che ti possono dare una mano. Se decidi di aprire un locale a 50-60 anni lascia perdere, se invece vuoi aiutare la figli ad aprire fallo. L'ingrediente fondamentale è il rispetto e l'amore. Sono soddisfazioni poi.”*

M. *“Che ci pensino sopra tantissimo. Si devono amare tanto, volersi bene, rispettare. Deve esserci un rapporto solido sennò sono come quei matrimoni in cui si fanno dei figli credendo di avere un collante fra loro e invece poi si sgretola tutto”*

R. *“Che sia lavoro o vita privata è uguale: ci deve essere impegno da entrambe le parti. Di stare attenti a come agiscono se hanno un team da gestire, la stessa pazienza che devono avere nel matrimonio anche a lavoro”*

P. *“Il consiglio è cercare di separare completamente le due cose: lasciare le problematiche del lavoro a lavoro, anche se sono comunque vostre. Bisognerebbe cercare di fare finta che siano problematiche di altre persone - della loro coppia lavorativa e si riprendono a lavoro; mentre quando si torna a casa si sta sereni e si pensa alla coppia come se fosse una cosa differente. Il rischio di mischiare coppia e lavoro è altissimo. Oppure direi di non iniziare proprio a lavorare insieme e quindi il problema non si pone.”*

V. *“Fate finta che a lavoro quella persona sia un'altra persona, un collega qualunque con un'altra faccia e un'altra identità. La base perchè una coppia funzioni lavorando insieme è la comprensione reciproca, voglia di capirsi senza che ci siano mai degli argomenti taboo.”*

L. *“Di fare un confine da qualche parte immaginario o fisico, non bisogna portarsi a casa le tensioni. Il problema lo porti comunque con te anche se non lo condividi. E lasciare tutto lì dentro (indicando il luogo di lavoro)”*

L. *“Scendere a tanti compromessi. Per dirti, essendo abituati a lavorare assieme siamo riusciti ad organizzare il nostro matrimonio in 3 settimane...quando sei abituato ad ascoltare e mettere da parte i sentimenti di dover vincere o arrivare per primo. Devi fare un passo indietro e la prossima volta magari ho ragione io. Tante volte scrivere le cose nero su bianco, parlarsi e ascoltare.”*

S. *“Ognuno deve usare la propria testa, ognuno è quello che è e non deve trasformarsi in quello che piace all'altro. Bisogna essere sè stessi, porti le cose che sai fare tu e solo tu, e lui/lei farà le cose che sa fare. Non cercare di cambiare o spingere a fare le cose, altrimenti non vengono bene.”*

G. *“Di provarci perchè secondo me è una cosa positiva, si condividono tante cose che altrimenti non riesci a spiegare - se parli di lavoro e il partner ha un lavoro diverso non capisce completamente i problemi ed è difficile partecipare allo stress o ai problemi che si creano sul lavoro. Condividendo le cose invece, è più facile affrontare i problemi. Direi di farlo se si vogliono bene, è essenziale secondo me”*

L. *“Parlate molto, buttatevi assolutamente, però la comunicazione prima di tutto perchè nel momento in cui pensi “questa cosa non gliela dico, prima o poi la capirà o non è così importante”...no...io ho sempre valutato tantissimo la comunicazione, anche se ho un granello di sabbia lo devo dire e questa cosa mi ha salvato tantissimo in un sacco di rapporti”*

L. *“Potrei consigliargli di farlo perchè è una cosa bella, poi dividere vita e lavoro. Dovrebbero avere passione nel fare le cose, la fiducia e l’amore.”*

G. *“Consiglierei di non dimostrare l’aspetto privato nel luogo di lavoro - anche perchè la tua individualità nel luogo di lavoro è importante, non si può confondere con quella di qualcun altro. Forse in altri lavori il portarsi il lavoro a casa è pesante e non lo nego quindi un confine più netto ci dovrebbe essere, dipende dall’ambito lavorativo.”*

E. *“Se si è buoni partner (si sta bene insieme, c’è un background di fiducia e rispetto) secondo me si diventa una coppia che scoppia. Se c’è collaborazione, ci si trova bene, si è “compagni di squadra” fuori dal lavoro si può lavorare molto bene insieme rispettando i diversi ruoli, anche se sono ruoli che anche gerarchicamente si trovano in posizioni differenti. Se c’è intesa, può essere molto costruttivo e produttivo perché ci si capisce [...] (Direi loro) sicuramente di collaborare, di parlare e di rispettarci, aver ben chiare quali sono le regole lavorative e rendersi conto che nel momento in cui si è al lavoro si è al lavoro (quindi le regole non sono quelle di coppia, bisogna mantenere un certo rispetto).”*

G. *“Non è facile perché bisogna trovarsi. Ci sono tante persone che iniziano e poi non ce la fanno. Bisogna vedere i caratteri: saper cedere perchè due persone che vogliono*

*avere sempre ragione non vanno d'accordo. Se vuoi che le cose vadano avanti, una volta uno e una volta l'altro deve cedere. Devono sopportarsi."*

*A. "Staccare la vita privata da quella lavorativa e avere tanta pazienza. Logicamente ognuno ha la sua testa e pensa con la sua testa, quindi si hanno idee diverse e bisogna conciliarle. Una volta ha ragione uno e una volta l'altro e cercare di fare sia quello che piace a uno che all'altro sennò la coppia si divide. Devi avere un buon rapporto di coppia penso per lavorare insieme. Essendo difficile separare le due cose, devi avere un rapporto molto solido. Nel mio caso il lavoro non è motivo di separazione. Bisogna essere molto affiatati, rispettosi delle idee altrui."*

*T. "Si può lavorare insieme ma bisogna avere dei compiti diversi [...]. Poi dipende anche dal lavoro penso. Deve essere una coppia collaudata: la solidità della coppia si vede quando arrivano i problemi perché magari si hanno modi diversi di affrontarli. Poi non lavorare insieme fa avere una vita privata divisa, per cui si ha qualcosa da portare a casa e una comunicazione diversa."*

*E. "Per quanto mi riguarda potrei dire fatelo, ma anche no. Perché se una coppia gestisce un'attività di questo tipo - che è un inferno perché devi fare gli acquisti, hai un deperibile, estati molto calde - direi anche no. Prima di tutto perché se ti metti devi spendere come minimo 50mila euro, secondo perché è difficile oggi come oggi se non hai un bagaglio di esperienza. Poi su altri campi non lo so, non conosco. Può essere un lavoro di ufficio e potrebbe andare bene alle persone."*

*A. "Pensateci bene perché è bello da una parte ma ha le sue difficoltà come tutti i lavori credo. Un'attività nel posto giusto può dare soddisfazione, ma la vita privata di quel periodo è quasi annullata. Quindi è difficile ed è tutta questione di personalità, carattere, capacità di sopportazione e scelte che si vogliono fare."*

*T. "Consiglierei di prendere i propri spazi per il singolo e per la coppia. Serve tanta pazienza."*

M. *“Parlare di tutto: prendersi dei momenti in cui discutere delle cose in ambito lavorativo e di come poi influenzino il resto perché il rischio è sempre quello di avere malumore da una delle due parti e non parlarne perché magari si pensa che “è il lavoro, non voglio influenzare la relazione” ma in realtà non parlarne poi ha quel risultato alla fine.”*

Molti di questi suggerimenti fanno riferimento alla solidità della coppia, aspetto fondamentale per poter affrontare insieme i problemi lavorativi senza che questi portino alla rottura della coppia. E' necessario condividere gli stessi obiettivi, essere uniti e pazienti, volersi bene, supportarsi, comprendersi, rispettare le idee dell'altro, credere in ciò che si costruisce assieme al lavoro, avere compiti differenti, scendere a dei compromessi e parlare molto per risolvere i problemi insieme.

Ulteriori indicazioni riguardano l'importanza di trovare un equilibrio congiunto attraverso degli spazi individuali, passare del tempo di qualità in coppia e concordare un “protocollo operativo” composto da delle regole per evitare che il lavoro invada la sfera familiare. Degli esempi sono lasciare le problematiche e le tensioni lavorative all'interno del luogo di lavoro oppure definire degli orari in cui non si parla di lavoro.

Infine, altri consigli rimandano alla costruzione di una buona comunicazione e messa in trasparenza di come stanno andando le cose: fare il “check” rispetto all'influenza del lavoro nella vita privata permette infatti di gestire con maggiore consapevolezza l'intreccio tra le due sfere.

Alla luce di queste considerazioni finali, si può concludere che lavorare insieme richiede alla coppia di definire delle strategie individuali e condivise chiare che preservino un equilibrio sostenibile tra il lavoro e la relazione di coppia.

## BIBLIOGRAFIA

AIRicerca. (2025, May 29). Perché fa così male? Le basi neurologiche del dolore sociale. FUV. <https://www.fondazioneveronesi.it/magazine/neuroscienze/perche-fa-cosi-male-le-basi-neurologiche-del-dolore-sociale>

Amore, M. D., Miller, D., Le Breton-Miller, I., & Corbetta, G. (2017). For love and money: Marital leadership in family firms. *Journal of Corporate Finance*, 46, 461-476.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>

Biggs, D., Matthewman, L., & Fultz, C. (2012). Romantic relationships in organisational settings: Attitudes on workplace romance in the UK and USA. *Gender in Management: An International Journal*, 27(4), 271-285.

Bilyk, D. (2021). The inevitability of workplace romance. *Canadian Journal of Family and Youth/Le Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse*, 13(3), 53-63.

Bodenmann, G. (1995). A systemic-transactional conceptualization of stress and coping in couples. *Swiss Journal of Psychology/Schweizerische Zeitschrift für Psychologie/Revue Suisse de Psychologie*.

Bodenmann, G. (2005). Dyadic coping and its significance for marital functioning.

Braun, V., & Clarke, V. (2022). Conceptual and design thinking for thematic analysis. *Qualitative psychology*, 9(1), 3.

Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>

Braun, V., & Clarke, V. (2021). Thematic analysis: A practical guide.

Clarke, V., & Braun, V. (2017). Thematic analysis. *The journal of positive psychology*, 12(3), 297-298.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.

Danes, S.M., Morgan, E.A. Family Business-Owning Couples: An EFT View into Their Unique Conflict Culture. *Contemporary Family Therapy* 26, 241–260 (2004). <https://doi.org/10.1023/B:COFT.0000037913.20921.0e>

Doll, J. L., & Rosopa, P. J. (2015). Workplace romances: Examining attitudes experience, conscientiousness, and policies. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 439-453.

Donato, S. (2014). Il coping diadico, ovvero far fronte allo stress insieme: Una rassegna della letteratura. *Giornale italiano di psicologia*, 41(3), 473-504.

Dreyer, R., & Busch, C. (2021). At the heart of family businesses: How copreneurs craft work-life balance. *Journal of Family Business Management*, 12(4), 816-832. <https://doi.org/10.1108/jfbm-12-2020-0113>

\*Durkheim, E. (1963). *Suicide*. New York: Free Press. (Original work published 1897)

El Shoubaki, A., Block, J., & Lasch, F. (2022). The couple business as a unique form of business: a review of the empirical evidence. *Management Review Quarterly*, 1-33. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00206-5>

Feng, Y., Rana, A. M., Bashir, H., Sarmad, M., Rasheed, A., & Ayub, A. (2023). What's love got to do with it? How does workplace romance provoke workplace ostracism and interpersonal conflict. *International Journal of Conflict Management*, 34(4), 773-800

Jang, J., & Danes, S. M. (2013). Are we on the same page?: Copreneurial couple goal congruence and new venture viability. *Entrepreneurship Research Journal*, 3(4), 483-504.

Lee, Y.G., Kelley, H.H., Wiatt, R. et al. Work-Family Balance and Perceived Business Outcomes among Copreneurial and Noncopreneurial Small Business Owners. *J Fam Econ Iss* 45, 200–211 (2024). <https://doi.org/10.1007/s10834-023-09897-w>

\* Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers* (Edited by Dorwin Cartwright.), New York: Harper & Brothers.

LICKEY, N. C., BERRY, G. R., & WHELAN-BERRY, K. S. (2009). Responding to Workplace Romance: A Proactive and Pragmatic Approach. *The Journal of Business*, 8, 1.

Machek, O., Hnilica, J., Kolouchová, D., & Machek, M. (2015). Are couple-run companies more profitable than professionally managed firms? *International Advances in Economic Research*, 21(3),351–353. <https://doi.org/10.1007/s11294-015-9528-x>

Madanoglu, M., Memili, E. & De Massis, A. Home-based family firms, spousal ownership and business exit: a transaction cost perspective. *Small Bus Econ* 54, 991–1006 (2020). <https://doi.org/10.1007/s11187-018-00131-8>

Mahanti, K., Bhatia, N. e Rana, S. Ridefinire i copreneur: una revisione quindicennale che adotta l'analisi testuale assistita da computer. *Int Entrep Manag J* 21 , 6 (2025). <https://doi.org/10.1007/s11365-024-01026-9>

Marshack, K. J. (1994). Copreneurs and dual-career couples: are they different?. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(1), 49-69.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.

McBride, M. C., & Bergen, K. M. (2015). Work spouses: Defining and understanding a “new” relationship. *Communication Studies*, 66(5), 487-508.

McDonald, T. M., Marshall, M. I., & Delgado, M. S. (2017). Is working with your spouse good for business? The effect of working with your spouse on profit for rural businesses. *Journal of Family and Economic Issues*, 38, 477-493.

Pierce, C. A., & Aguinis, H. (2003). Romantic relationships in organizations: A test of a model of formation and impact factors. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 1(2), 161-169.

Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 5-32.

R. Helmle, J., C. Botero, I., & R. Seibold, D. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132.

Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business research*, 62(10), 1027-1030.

\* Simmel G. (1955). Conflict and the web of group affiliations, 125-195

Sternberg, R. J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological review*, 93(2), 119.

\* Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 1(2), 149-178.  
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2420010202>

Thorson, A. R., & McBride, M. C. (2023). Self-monitoring and other non-indicators of developing a work-spouse relationship: Implications for affective organizational commitment. *International Journal of Business Communication*, 60(3), 1000-1020.

Tognazzo, A. (2022). Family business metaphors. In Springer eBooks.  
<https://doi.org/10.1007/978-3-031-05248-4>

Turner, J.C. and Reynolds, K.J. (1987), "Self-categorization theory", in Van Lange, P.A.M., Kruglanski, A.W. and Higgins, E.T. (Eds.), *Handbook of Theories of Social*

Psychology, Sage, Los Angeles, CA, Vol.2,pp.399-417, doi: 10.4135/9781446249222.n46.

Whitman, M. V., & Mandeville, A. (2021). Blurring the lines: Exploring the work spouse phenomenon. *Journal of Management Inquiry*, 30(3), 285-299.

Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 425–452. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>

Yang, Y., & Danes, S. M. (2015). Resiliency and resilience process of entrepreneurs in new venture creation. *Entrepreneurship Research Journal*, 5(1), 1-30.

## SITOGRAFIA

EY Italy (2025, April 14). *Le aziende familiari italiane crescono nonostante le complessità geopolitiche: Italia Quarta Nel mondo e Terza in Europa NEL global 500 family business index*. [https://www.ey.com/it\\_it/newsroom/2025/04/le-aziende-familiari-italiane-crescono-nonostante-le-complessita-geopolitiche](https://www.ey.com/it_it/newsroom/2025/04/le-aziende-familiari-italiane-crescono-nonostante-le-complessita-geopolitiche)

Ezra de Souza. (2020, March 24). 1962 Boccaccio 70 Monicelli, Fellini, Visconti, De Sica [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=27N-KQ1qu8k>

Gioia Audrey Camillo. (2023, February 24). Coppia nella vita e nel lavoro - con Gloria Bevilacqua [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=b1F3v6XY9T8>

*Io, Tu, NOI: I Confini Personali e Di Coppia*. Psicologa Silvia Mimmotti. (2023, October 24). <https://www.psicologasilviamimmotti.it/io-tu-noi-i-confini-personali-e-di-coppia/>

Italy, E. (2025, April 14). *Le aziende familiari italiane crescono nonostante le complessità geopolitiche: Italia Quarta Nel mondo e Terza in Europa NEL global 500 family business index*. [https://www.ey.com/it\\_it/newsroom/2025/04/le-aziende-familiari-italiane-crescono-nonostante-le-complessita-geopolitiche](https://www.ey.com/it_it/newsroom/2025/04/le-aziende-familiari-italiane-crescono-nonostante-le-complessita-geopolitiche)

O'Connor, Z. (2023, November 17). The truth about the work spouse dynamic. Paired. <https://www.paired.com/articles/work-spouse>

*Ranking of the 500 largest family businesses globally*. 2025 EY and University of St.Gallen Global Family Business 500 Index <https://familybusinessindex.com/>

Rosso, E. (2025, July 18). *Il Caso della Kiss Cam al concerto dei coldplay può solo Terrorizzarci*. Innovazione Fanpage. <https://www.fanpage.it/innovazione/tecnologia/il-caso-della-kiss-cam-al-concerto-dei-coldplay-puo-solo-terrorizzarci/>.

Team, O. P. E. (2019, February 14). *Do you have a work spouse?*. Office Pulse. <https://officepulse.captivate.com/do-you-have-a-work-spouse>

Vandewal. (2007). Work spouse. Retrieved from [http://everything2.com/index.pl?node\\_id=1878594/](http://everything2.com/index.pl?node_id=1878594/)

Vitukevich, N. (2021, February 1). Work spouses more valuable amid pandemic - Office Pulse. Office Pulse. <https://officepulse.captivate.com/workspousepandemic>

## **APPENDICE A:**

### **MODULO INFORMATIVO E DI CONSENSO ALLA PARTECIPAZIONE E AL TRATTAMENTO DEI DATI**

#### **DESCRIZIONE E SCOPI DELLA RICERCA**

**Gentile** **Partecipante,**  
con il presente documento le chiediamo di fornire il suo consenso informato a partecipare alla ricerca “Quando vita personale e professionale si fondono: una ricerca qualitativa sulle coppie che lavorano insieme”, coordinata da Lea Ferrari.

**Obiettivo della ricerca:** lo scopo di questa ricerca è identificare i temi ricorrenti che emergeranno dalle interviste condotte con persone che lavorano con il proprio partner sentimentale. L’attenzione sarà rivolta alle implicazioni che comporta lavorare insieme ed avere al contempo una relazione romantica, ai vantaggi percepiti, alle sfide che si devono affrontare e alle strategie di coping messe in atto per gestire l’equilibrio tra vita privata e lavorativa.

#### **METODOLOGIA DI RICERCA**

**Cosa le verrà chiesto:** ai partecipanti verrà chiesto di rispondere ad un'intervista semistrutturata.

Si partirà da un'introduzione della storia della relazione e su come, insieme al proprio partner, abbiano iniziato a lavorare insieme. Si procederà poi ad indagare i vantaggi e le sfide a cui è quotidianamente sottoposta la coppia e le strategie di coping funzionali che adotta. Domande esemplificative sono: “Quali ritiene che siano gli aspetti positivi e le difficoltà principali del lavorare insieme al suo partner?”, “Avete negoziato delle strategie per gestire lo stress lavorativo in modo tale da non influenzare la relazione amorosa? Mi può fare qualche esempio?”, “Come descriverebbe il confine tra vita privata e lavorativa? Mi può fare qualche esempio?”,

**In dettaglio, verranno utilizzati i seguenti strumenti:**

**- Interviste. Ai partecipanti verrà chiesto di rispondere ad un'intervista semistrutturata.**

#### **LUOGO E DURATA DELLA RICERCA**



ha finalità cliniche, sono consapevole che dovrò rivolgermi ad uno specialista per l'eventuale interpretazione dei dati.

- iv Di sapere che una copia del presente modulo mi sarà consegnata dal ricercatore.
- v Di essere consapevole che la partecipazione alla ricerca è completamente libera e disgiunta dalle cure/trattamenti/corsi eventualmente somministrati dall'Ente \_\_\_\_\_
- vi Di sapere che l'Ente \_\_\_\_\_ non avrà accesso né ai dati della ricerca né ai dati sensibili del partecipante.
- vii Di acconsentire alla condivisione dei dati ottenuti grazie alla mia partecipazione ai soli fini scientifici (pubblicazioni scientifiche, comunicazioni a convegni, condivisione pubblica di dati anonimi) dopo procedura di pseudonomizzazione in maniera che non si possa risalire in alcun modo alla mia identità.

Di acconsentire alla videoregistrazione e/o audioregistrazione:

*Acconsento*       *Non acconsento*

*Firma*

\_\_\_\_\_

#### CONSENSO ALLA PARTECIPAZIONE ALLA RICERCA

La/Il sottoscritt\_ (COGNOME E NOME IN STAMPATELLO)

\_\_\_\_\_

presa visione delle informazioni sopra riportate esprime il proprio consenso alla partecipazione alla ricerca Quando vita personale e professionale si fondono: una ricerca

**qualitativa sulle coppie che lavorano insieme. di cui è responsabile il/la Dott./Prof. Lea Ferrari**

**Data** \_\_\_\_\_

## **APPENDICE B:**

### **INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

**Questa informativa viene resa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati, in seguito Regolamento UE), in relazione ai dati personali che l'Università degli Studi di Padova (in seguito Università) tratta nello svolgimento delle attività previste dal progetto di ricerca Quando vita personale e professionale si fondono: una ricerca qualitativa sulle coppie che lavorano insieme. Il trattamento dei dati personali rispetta i principi di correttezza, liceità, trasparenza e di tutela della riservatezza e dei diritti degli interessati.**

**PROGETTO DI RICERCA: Quando vita personale e professionale si fondono: una ricerca qualitativa sulle coppie che lavorano insieme.**

**TITOLARE DEL TRATTAMENTO: Università degli Studi di Padova - FISPPA**

**RESPONSABILE SCIENTIFICO: Lea Ferrari, FISPPA, Via Venezia 14**

**35131 Padova**

**Italy, tel. 8271296, email [lea.ferrari@unipd.it](mailto:lea.ferrari@unipd.it)**

**INFORMAZIONI PRIVACY: <http://ethos.psy.unipd.it/> , [privacy@unipd.it](mailto:privacy@unipd.it)**

- 1. Fonti e tipologia di dati**
- 2. Finalità del trattamento dei dati**
- 3. Modalità del trattamento dei dati**
- 4. Base giuridica del trattamento e natura del conferimento**
- 5. Soggetti destinatari dei dati**
- 6. Conservazione dei dati**

## **7. Diritti dell'interessato**

## **8. Modalità di esercizio dei diritti**

## **9. Responsabile della protezione dei dati**

## **10. Eventuali modifiche all'informativa**

### **Fonti e tipologia di dati**

**I dati personali forniti direttamente dall'interessato o dal soggetto minore di cui si ha la responsabilità genitoriale, sono:**

- a) Dati comuni. Dati anagrafici, identificativi e di contatto (email, contatti telefonici);**
- b) Categorie particolari di dati. Dati eventualmente forniti relativi a salute, convinzioni politiche, ecc. [cf. art. 9 GDPR].**

### **Finalità del trattamento dei dati**

**I dati sono trattati esclusivamente per le finalità connesse allo svolgimento e alla divulgazione delle attività istituzionali dell'Università. In particolare, i dati vengono trattati ai fini di ricerca scientifica nell'ambito del progetto “Quando vita personale e professionale si fondono: una ricerca qualitativa sulle coppie che lavorano insieme”. Gli obiettivi specifici del progetto di ricerca sono: lo scopo di questa ricerca è identificare i temi ricorrenti che emergeranno dalle interviste condotte con persone che lavorano con il proprio partner sentimentale. L'attenzione sarà rivolta alle implicazioni che comporta lavorare insieme ed avere al contempo una relazione romantica, ai vantaggi percepiti, alle sfide che si devono affrontare e alle strategie di coping messe in atto per gestire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa.**

**I dati personali potranno essere conservati e trattati dall'Università anche per altri scopi di ricerca scientifica affini e riconducibili ai settori scientifico-disciplinari dell'area di ricerca in Psicologia [settore o ambito di ricerca].**

## **Modalità del trattamento dei dati**

**I dati personali degli interessati vengono raccolti tramite:**

**- Interviste. Ai partecipanti verrà chiesto di rispondere ad un'intervista semistrutturata.**

**Si partirà da un'introduzione della storia della relazione e su come, insieme al proprio**

**partner, abbiano iniziato a lavorare insieme. Si procederà poi ad indagare i vantaggi e le sfide a cui è quotidianamente sottoposta la coppia e le strategie di coping funzionali che adotta. Domande esemplificative sono: “Quali ritiene che siano gli aspetti positivi e le difficoltà principali del lavorare insieme al suo partner?”, “Avete negoziato delle strategie per gestire lo stress lavorativo in modo tale da non influenzare la relazione amorosa? Mi può fare qualche esempio?”, “Come descriverebbe il confine tra vita privata e lavorativa? Mi può fare qualche esempio?”.**

**Il trattamento dei dati viene effettuato in modo da garantire la massima sicurezza e riservatezza e potrà essere attuato mediante strumenti manuali, informatici e telematici idonei a memorizzarli, gestirli e trasmetterli. L'Università non ricorre a processi decisionali automatizzati relativi ai diritti dell'interessato sulla base dei dati personali, compresa la profilazione, nel rispetto delle garanzie previste dall'art. 22 del Regolamento UE.**

**I dati personali raccolti sono conservati in hard disk istituzionali protetti da password e accessibili solo previa autorizzazione del responsabile scientifico e in conformità alle misure di sicurezza e organizzative stabilite nella privacy policy dell'ente di riferimento, al fine di garantire:**

- a) l'anonimizzazione, la pseudonimizzazione o la cifratura dei dati personali**
- b) la continuativa riservatezza, integrità, disponibilità e resilienza dei sistemi che trattano i dati personali;**
- c) la capacità di ripristinare tempestivamente la disponibilità e l'accesso ai dati personali in caso di incidente fisico o tecnico.**

### **Base giuridica del trattamento e natura del conferimento**

**Base giuridica del trattamento è l'esecuzione di compiti di interesse pubblico di ricerca, didattica e cosiddetta “terza missione”, istituzionalmente affidati all’Università (art. 6, par. 1, lett. e, del Regolamento UE). Se vengono trattati dati personali particolari (per es. relativi alla salute), la base giuridica del trattamento è il consenso dell’interessato. Il conferimento dei dati personali è necessario per partecipare alla ricerca “Quando vita personale e professionale si fondono: una ricerca qualitativa sulle coppie che lavorano insieme”.**

### **Soggetti destinatari dei dati**

**I dati potranno essere comunicati, esclusivamente per le finalità indicate al punto 2, al personale dell’Università e a collaboratori anche autonomi che prestano attività di supporto per la realizzazione e la gestione delle attività previste dal progetto di ricerca. I dati raccolti verranno utilizzati (diffusi o comunicati) esclusivamente in maniera aggregata e anonima, ai fini di pubblicazione scientifica. Sono destinatari dei dati anche eventuali soggetti esterni nominati responsabili del trattamento ai sensi dell’art. 28, del Regolamento UE 2016/679, tra cui:**

**Nome dell’Ente esterno \_\_\_\_\_**

**a) [eventuale società proprietaria di piattaforma online che eroga un servizio di automatizzazione di campagne via e-mail, web service, ecc].**

**I dati raccolti di norma non vengono trasferiti in Paesi non appartenenti all’Unione Europea. In ogni caso, l’Università provvede ad accertare il rispetto delle norme di sicurezza per la protezione dei dati personali degli interessati.**

### **Conservazione dei dati**

**I dati personali sono conservati in una forma che consente l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità di ricerca riportate nel punto 2. I dati personali possono essere conservati per periodi più lunghi esclusivamente a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca**

scientifica o storica o a fini statistici, conformemente all'articolo 89, paragrafo 1, GDPR e fatta salva l'attuazione di misure tecniche e organizzative necessarie per la tutela dei diritti e delle libertà dell'interessato.

#### **Diritti dell'interessato**

All'interessato sono riconosciuti i seguenti diritti:

- a) **diritto di accesso, rettifica o integrazione dei propri dati (artt. 15 e 16 Regolamento UE);**
- b) **diritto alla cancellazione (diritto all'oblio), ai sensi dell'art. 17 Regolamento UE;**
- c) **diritto alla limitazione del trattamento alle condizioni di cui all'art. 18 Regolamento UE;**
- d) **diritto alla portabilità dei dati, così come disciplinato dall'art. 20 Regolamento UE;**
- e) **diritto di opporsi in qualsiasi momento al trattamento (art. 21 Regolamento UE).**

**L'interessato può proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali.**

**L'interessato può revocare in qualsiasi momento il consenso al trattamento dei propri dati personali. In tal caso, non saranno raccolti ulteriori dati personali dell'interessato, ferma restando l'utilizzazione dei dati eventualmente già raccolti e necessari per determinare, senza alterarli, i risultati della ricerca e dei dati che, in origine o a seguito di trattamento, non sono riconducibili a una persona identificata o identificabile.**

#### **Modalità di esercizio dei diritti**

**Per esercitare i propri diritti l'interessato può scrivere all'indirizzo di posta elettronica \_\_\_\_\_ (pec), eventuale riferimento progetto \_\_\_\_\_**

**In alternativa, l'interessato può scrivere a: Università degli Studi di Padova, via VIII Febbraio n. 2, Padova. L'Università risponde di norma entro un mese dalla richiesta. In caso di particolare complessità della richiesta, l'Università risponde entro e non oltre tre mesi dalla richiesta.**

#### **Responsabile della protezione dei dati**

**Il Responsabile della protezione dei dati, nominato ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE, può essere contattato al seguente indirizzo e-mail: [privacy@unipd.it](mailto:privacy@unipd.it).**

#### **Eventuali modifiche all'informativa**

**Le eventuali modifiche e integrazioni a questa informativa saranno pubblicate nella sezione Privacy del sito <http://ethos.psy.unipd.it/>. L'Università si impegna a comunicare direttamente agli interessati le eventuali modifiche delle finalità del trattamento, dell'identità del titolare del trattamento e ogni altra modifica in grado di incidere in modo significativo sui diritti degli interessati o sul loro esercizio.**



**Luogo e data,** \_\_\_\_\_

**firma** \_\_\_\_\_

**[In caso di sottoscrizione di un solo genitore/rappresentante legale]**

**DICHIARO**

- **di aver espresso il consenso al trattamento dei dati personali del/i soggetto/i minore/i in accordo con l'altro eventuale genitore e comunque in osservanza delle disposizioni sulla responsabilità genitoriale di cui agli artt. 316, 337-ter e 337-quater del codice civile, che richiedono il consenso di entrambi i genitori;**
- **di essere consapevole delle conseguenze amministrative e penali per chi rilascia dichiarazioni non corrispondenti a verità, ai sensi del DPR 445/2000.**

## **RINGRAZIAMENTI**

*Ringrazio in primis l'agriturismo "La Pila", luogo che mi ha iniziata al mondo del lavoro, ma soprattutto accolta e fatta crescere molto in questi anni. Con voi mi sono schiusa e ho imparato a sbagliare fino a fare le cose giuste. Ho scoperto l'importanza dell'assertività e della gentilezza che fa nascere il bello che spesso è schiacciato dalla frenesia della quotidianità. A voi devo la curiosità per il tema della mia tesi.*

*In secondo luogo ringrazio tutte le persone che hanno accettato di essere intervistate, ma che per privacy non menzionerò. La mia tesi è stata resa possibile anche, e soprattutto, grazie a voi. Sono rimasta sorpresa dalla gentilezza e disponibilità che ho incontrato lungo il mio percorso di ricerca delle persone, che mi hanno dato fiducia pur non conoscendomi. Mi avete dato la possibilità di entrare nel vostro mondo e di indagare questo tema da vicino. Ho potuto parlare con tante persone, ognuna delle quali mi ha lasciato le sue percezioni e la sua individualità, come tanti piccoli semi che sono germogliati in questa tesi.*

*Ci tengo poi a ringraziare le persone che hanno camminato assieme a me in questi due anni di viaggio: ognuno di voi ha lasciato una piccola luce che porterò sempre dentro me. Scrivere questi ringraziamenti è stato come tornare indietro nel tempo dall'inizio alla fine di questi anni padovani, per cui menzionerò dei momenti significativi per me in ordine cronologico.*

*I coinquilini con cui ho condiviso tristezze, riflessioni e tante risate, gli amici che mi sono stati accanto e il mio ragazzo Riccardo, che ha creduto in me anche quando io ero la prima a non crederci. Il vostro supporto è stato per me carburante per andare avanti nei momenti di profonda solitudine.*

*Alle cene condivise con Margherita a scambiarci pensieri sulle cose più svariate e alle briciole da trasgre con Nicola. E' stato un anno terribile, ma ne siamo venuti fuori, più profumati di prima!*

*Alle scoperte dei musei e mostre padovane con Richi, suddivise nelle tre stanze di questi due anni e mezzo. Agli esordi della nostra relazione nell'appartamento a Forcellini, con le mille disavventure tra odore di fogna e avvocati vari. Alle fughe fuori porta al Parco*

*Iris con le nostre copie tartarughe e al nostro tradizionale Sushi Khai domenicale. Poi sei venuto a trovarmi in casa Bottazzo e abbiamo inaugurato le tantissime passeggiate a Prato della Valle (che ad ogni stagione si trasformava in una bellezza diversa), visite all'Orto Botanico, a La Specola e alla Romana prima di salire sul tram verso la stazione. Pensarci cresciuti in questo percorso assume una connotazione particolare: fare mente locale tra tutto ciò che è successo, quante cose sono cambiate e quello che abbiamo vissuto parallelamente da quando ho iniziato il percorso di laurea a tratti mi stupisce.*

*Alla sera d'estate in cui io e Daniela ci siamo scambiate pensieri ed esperienze nel suo appartamento alla Stanga fino a tarda notte e per avermi portata alla scoperta della buonissima pasticceria Agostini!*

*Alle tinte serali a Vlada mentre condividevamo le nostre incertezze sul futuro, alle mattine in cui ti sussurravo "Vlada, sono le otto e mezza, come stai?" e facevo finta di capirti quando mi salutavi in russo, alle spese condivise e agli immancabili momenti tisanina e dolcetto in cui facevamo chiarezza sui nostri pensieri e problemi. La tua grinta e il tuo supporto incondizionato sono stati fondamentali per me. Sono molto fiera di ciò che stai costruendo, e tanto grata di averti incontrata. Sei stata il mio punto di riferimento da quando abbiamo condiviso la casa (e lo sei tutt'ora!). Anche se tra poco saremo lontane, ricordati che sarò comunque un solino anche da lontano, perchè la mia luce raddoppia quando incontra il tuo fuoco interiore e sono sicura che sarà carburante che alimenterà la nostra amicizia.*

*Alle serate karaoke, techno e videochiamate tesi con Giulia G., ma soprattutto al nostro bel rapporto che ci ha accompagnate nella nostra crescita dall'inizio della triennale. Sei la persona che c'è sempre stata anche da lontano durante la mia crescita. Abbiamo condiviso un bellissimo ed intenso viaggio a Parigi che mi porterò sempre nel cuore e nei momenti immortalati dalle Polaroid. Il resto lo sappiamo, racchiuso nei biglietti e nelle lettere che ci scambiamo appena riusciamo a vederci. Ti voglio bene yellow.*

*All'appuntamento fisso alla Romana con Giulia M., dove condividevamo il nostro panico per la prova pratico-valutativa, ma con un bel cono al cacao con il fondo di pistacchio si addolcivano le preoccupazioni.*

*Alla scoperta delle mense padovane con Sergio e alla fiducia che mi ha dato per trasferirmi in Bottazzo sotto! Al tuo impegno per mostrarmi la bellezza che vedi del Natale e a passare dei bei momenti insieme fra i binari temporaneamente incrociati.*

*Vi ho tutti racchiusi in un angolo del mio cuore, nonostante le strade diverse che percorreremo in futuro.*

*Mi sento anche di ringraziare IFOA, che per circa un anno di questo percorso ha rappresentato il luogo in cui ho trascorso maggiormente il mio tempo della giornata. Destreggiandomi tra tirocinio e doppio lavoro, borsa di animazione e tesi, questa organizzazione mi ha dato la possibilità di mettermi alla prova e mi ha permesso di vedere uno sbocco interessante rispetto ai miei studi. Vi ringrazio di aver creduto in me e della vostra pazienza nell'affiancarmi. Fra festa IFOA, viaggi a Reggio Emilia, Secret Santa e contest delle frittelle sono entrata in punta dei piedi in un bell'ambiente.*

*Infine a te Padova, che mi hai cullato durante il percorso verso la mia indipendenza. Qui ho iniziato a fare esperienze di vita e destreggiarmi tra università, lavoro, schiscette e bicicletate. La chiusura di un'esperienza è sempre malinconica, ma al contempo ricca di frammenti di ricordi che resteranno impressi nelle foto, in questa tesi e soprattutto nel mio cuore.*