



Menopausa e lavoro

Ottobre 2025

Questi dati nascono da un'indagine promossa dall'intergruppo parlamentare sulla menopausa guidato dall'On. Martina Semenzato con il contributo attivo di Fondazione Onda ETS e Manuela Peretti (Manupausa).

INDICE



OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA

CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

TIPI DI SINTOMI E LIVELLO DI INTENSITÀ

IMPATTO SULLE PERFORMANCE E SULLA CARRIERA

COMUNICAZIONE NEL LUOGO DI LAVORO

COSTO ECONOMICO NASCOSTO

SUGGERIMENTI ESPRESSI DALLE INTERVISTATE

APPENDICE



OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA

OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA



SCOPO DELLA RICERCA

La ricerca ha lo scopo di **analizzare le sfide** che le donne dai 45 ai 65 anni devono affrontare nei propri luoghi di lavoro in Italia nel periodo della menopausa.

Lo studio vuole **capire le problematiche** che affliggono più comunemente le lavoratrici, i pregiudizi legati a uno dei momenti più delicati della loro vita, il modo in cui se ne parla nel luogo di lavoro con i responsabili, i colleghi e i collaboratori.



METODOLOGIA

Indagine quali-quantitativa condotta nell'agosto 2025, composta da 15 domande a risposta chiusa e 3 domande a risposta aperta.

L'indagine, della durata di circa dieci minuti, è stata arricchita da **un confronto internazionale** con i dati più recenti provenienti da studi sul tema, condotti nel 2024 da istituzioni prestigiose, come la Society for Women's Health Research e la National Library of Medicine. Il confronto internazionale ha consentito di mettere ulteriormente a fuoco le peculiarità del sistema lavorativo italiano rispetto a contesti lavorativi in altri Paesi. I dati sono stati raccolti ed elaborati dal centro di ricerca CECOMS dell'Università IULM.



TEMATICHE ANALIZZATE

L'indagine è stata condotta su **un campione rappresentativo della popolazione italiana** e ha raccolto anche i suggerimenti che le donne intervistate hanno espresso per migliorare l'inclusione nel proprio luogo di lavoro.

La scelta delle intervistate ha tenuto conto delle differenze nella posizione lavorativa, nell'inquadramento contrattuale e nelle dimensioni della realtà lavorativa di appartenenza come fattori che possono incidere sul benessere psico-fisico e lavorativo del personale. **Per la prima volta in Italia lo studio include un focus sulla differenza tra lavoratrici dipendenti e libere professioniste.**



CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

1576 DONNE LAVORATRICI ITALIANE DAI 45 AI 65 ANNI



Età media: 54 anni

Il **64%** appartiene alla fascia di età **45-55 anni**
il **36%** appartiene alla fascia di età **55-65 anni**

Posizione lavorativa delle rispondenti

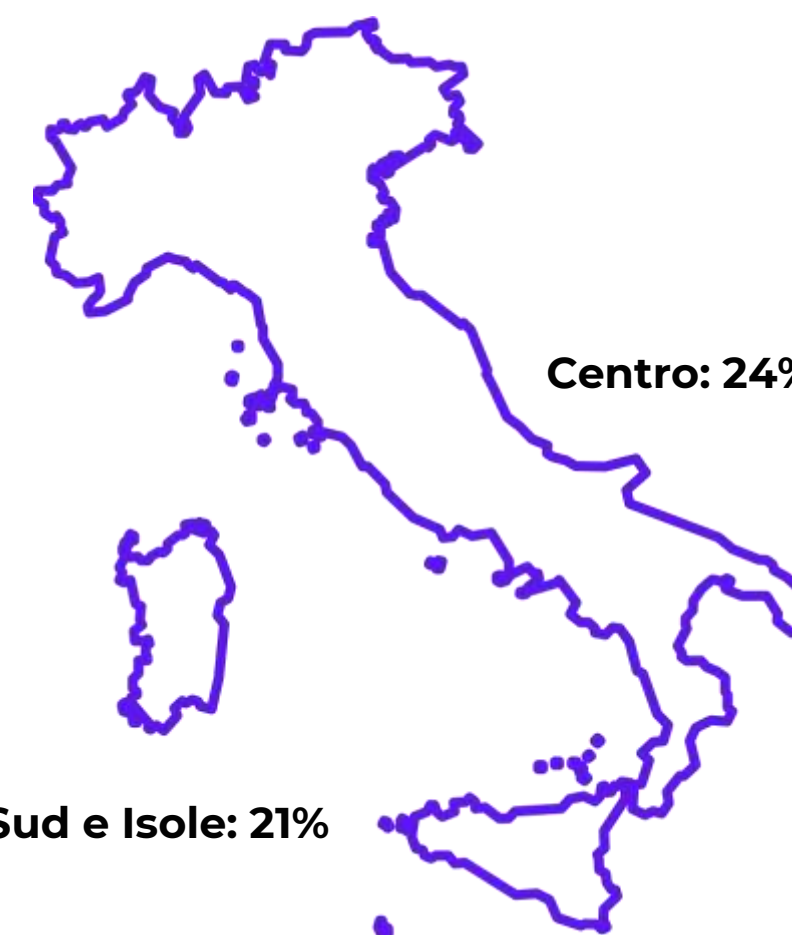
Libera professionista: 21%
Lavoratrice dipendente: 79%



La maggior parte delle rispondenti (**53,98%**) presenta un inquadramento professionale di impiegata, seguita da una quota significativa di quadri (**11,60%**) e operaie (**10,72%**). Le dirigenti rappresentano il **2,98%** del campione.

Distribuzione geografica

Nord: 55%



TIPI DI SINTOMI E LIVELLO DI INTENSITÀ

OLTRE 6 DONNE SU 10 SPERIMENTANO SINTOMI SIGNIFICATIVI A LIVELLO FISICO, EMOTIVO E COGNITIVO

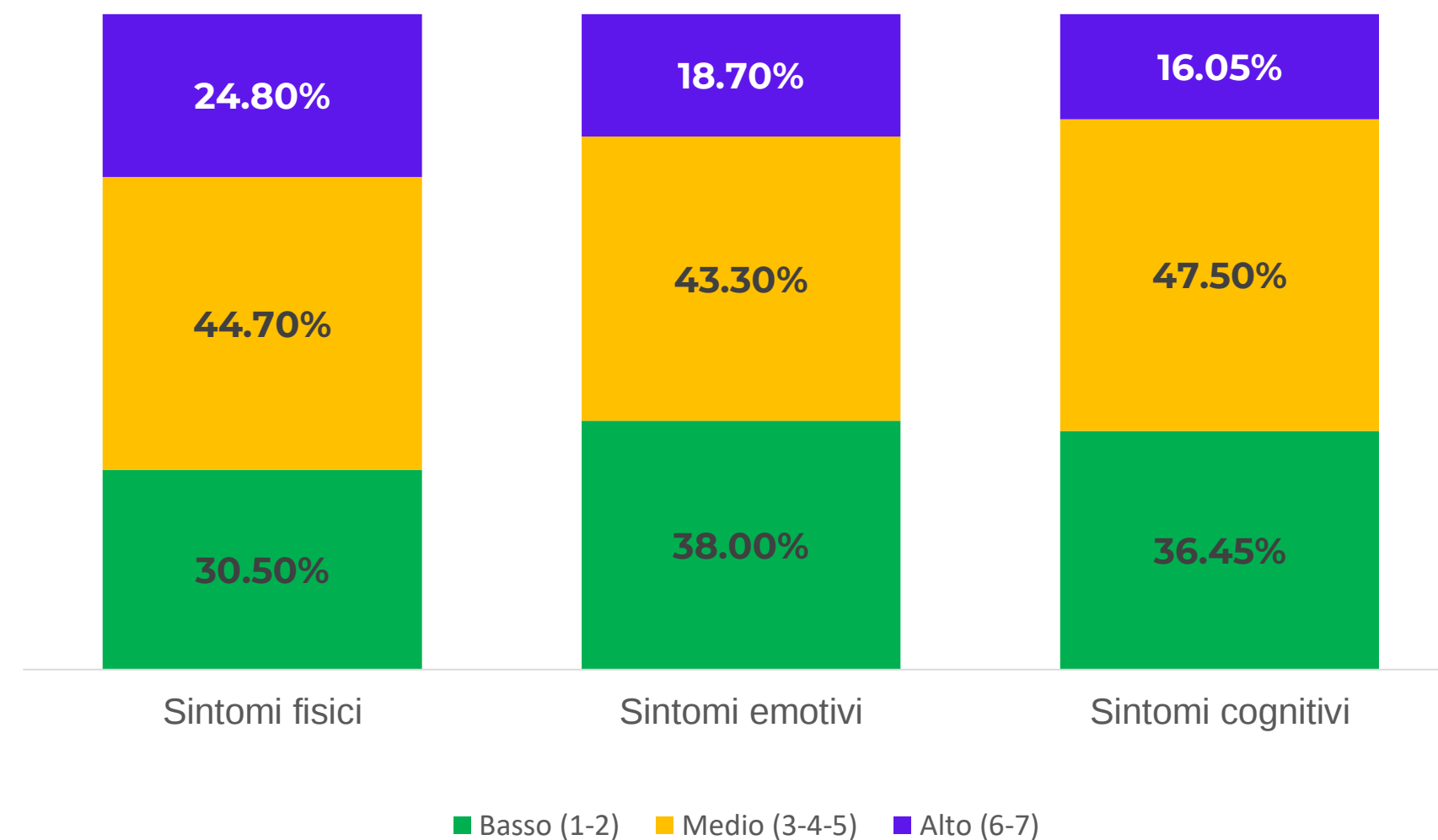
Circa **due terzi del campione (64,28%)** dichiara di sperimentare sintomi legati alla menopausa, evidenziando un'ampia diffusione del fenomeno tra le partecipanti. **Un ulteriore 22,65%** riferisce di averli sperimentati in passato, mentre il **13,07%** dichiara di averli sperimentati in passato e di essere attualmente in trattamento con terapia ormonale sostitutiva.

Oltre **sei donne su dieci**, quindi, sperimentano o hanno sperimentato questi **sintomi in modo significativo** a livello fisico, emotivo e cognitivo, con intensità valutata su una scala Likert da 1 a 7 (dove 6-7 indicano il livello più elevato di gravità percepita).

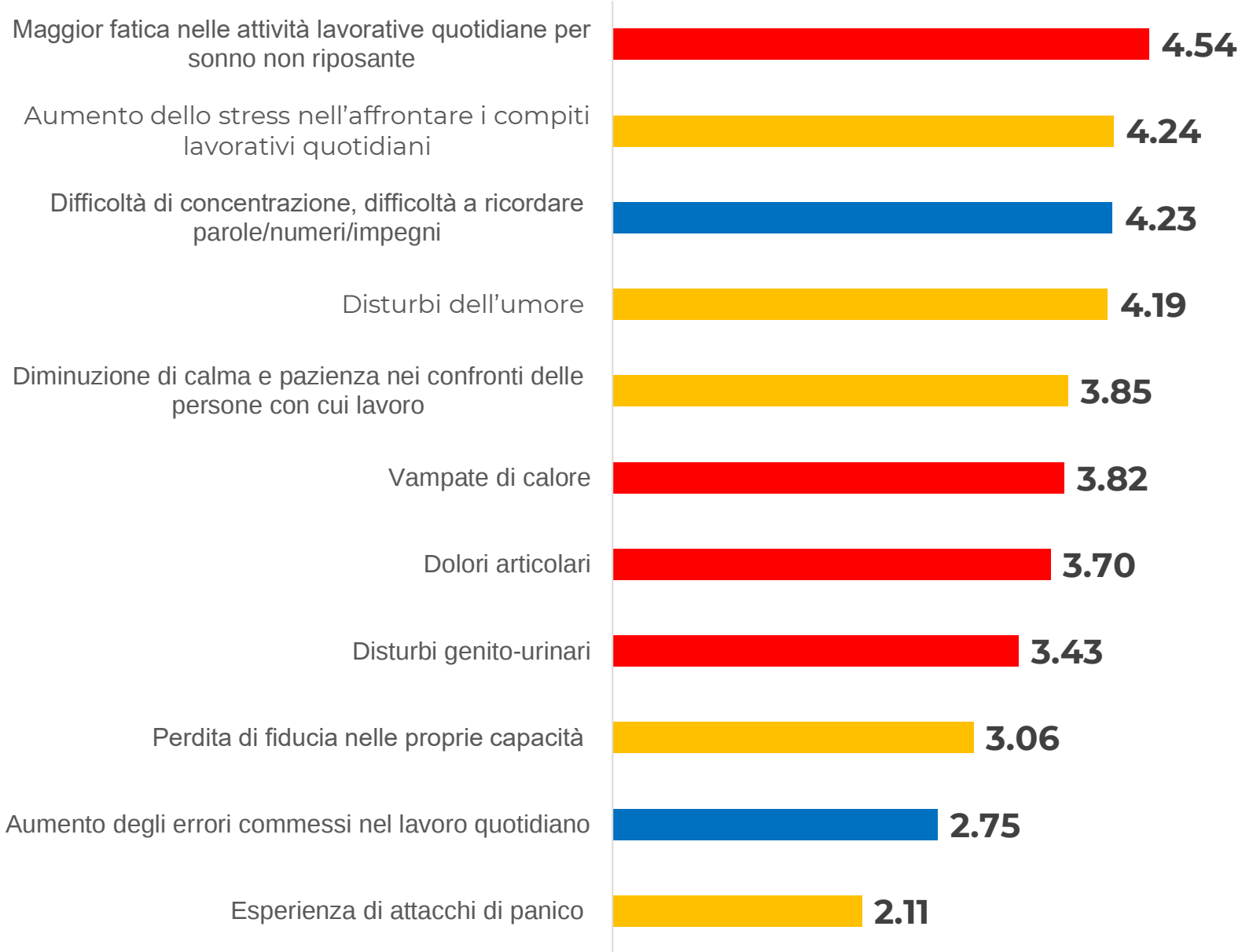
Nel dettaglio, **il 69,50%** delle partecipanti riporta **sintomi fisici**, come vampate di calore o dolori articolari, **con intensità medio-alta**.

Per quanto riguarda i **sintomi emotivi** (ad esempio aumento dello stress o sbalzi d'umore), **il 62,00%** delle rispondenti manifesta **un'intensità medio-alta**.

Infine, i **sintomi cognitivi** (come difficoltà di concentrazione o incremento degli errori) coinvolgono **il 63,55%** delle partecipanti, che li riportano con intensità medio-alta.



TIPI DI SINTOMI PIÙ INTENSI E RICORRENTI



Cluster fisico – la fatica domina

La maggior fatica (M = 4,54) è il sintomo con l'impatto più alto in assoluto, superando vampate di calore (3,82) e dolori articolari (3,70). Rappresenta una forma di logoramento costante che riduce energia, concentrazione e capacità di sostenere i ritmi lavorativi.

Cluster emotivo – stress e umore al top

Stress (4,24) e disturbi dell'umore (4,19) raggiungono livelli quasi pari alla fatica fisica. La menopausa impatta emotivamente, riducendo calma, fiducia e stabilità relazionale. Gli attacchi di panico (2,11) sono meno diffusi ma fortemente associati ad assenteismo.

Cluster cognitivo – il brain fog è reale

Le difficoltà di concentrazione (4,23) sono il secondo sintomo più intenso. Il brain fog è pervasivo e incide direttamente sulla performance, spesso viene sottostimato per pudore. Quando presente, è fortemente correlato con errori e calo di produttività.

D2: Hai mai sperimentato o stai sperimentando sintomi legati alla menopausa?
D6: In che misura hai sperimentato o stai sperimentando sul posto di lavoro i seguenti sintomi? Scala da 1 (mai/per nulla) a 7 (in maniera significativa).

TIPI DI SINTOMI PIÙ INTENSI E RICORRENTI NEI COMMENTI LIBERI

L'analisi qualitativa dei commenti liberi mostra un quadro articolato di sintomi legati alla menopausa, che si manifestano con intensità e combinazioni diverse ma con alcune ricorrenze fortemente condivise.

Tra i sintomi fisici, prevalgono **stanchezza, insonnia, vampate e dolori articolari**, seguiti da sudorazione intensa e aumento di peso.

Sul piano emotivo, emergono frequentemente **ansia, irritabilità, nervosismo e depressione**, spesso associati a un senso di insicurezza o perdita di fiducia nelle proprie capacità.

Infine, nell'area cognitiva, molte intervistate segnalano **difficoltà di concentrazione, nebbia mentale e perdita di memoria**, che influenzano direttamente la qualità del lavoro quotidiano.

La densità dei termini più ricorrenti riflette un'esperienza corporea ed emotiva complessa, ancora poco riconosciuta in ambito organizzativo, ma che incide in modo significativo sul benessere e sulla performance delle lavoratrici.



SINTOMATOLOGIA PER POSIZIONE LAVORATIVA

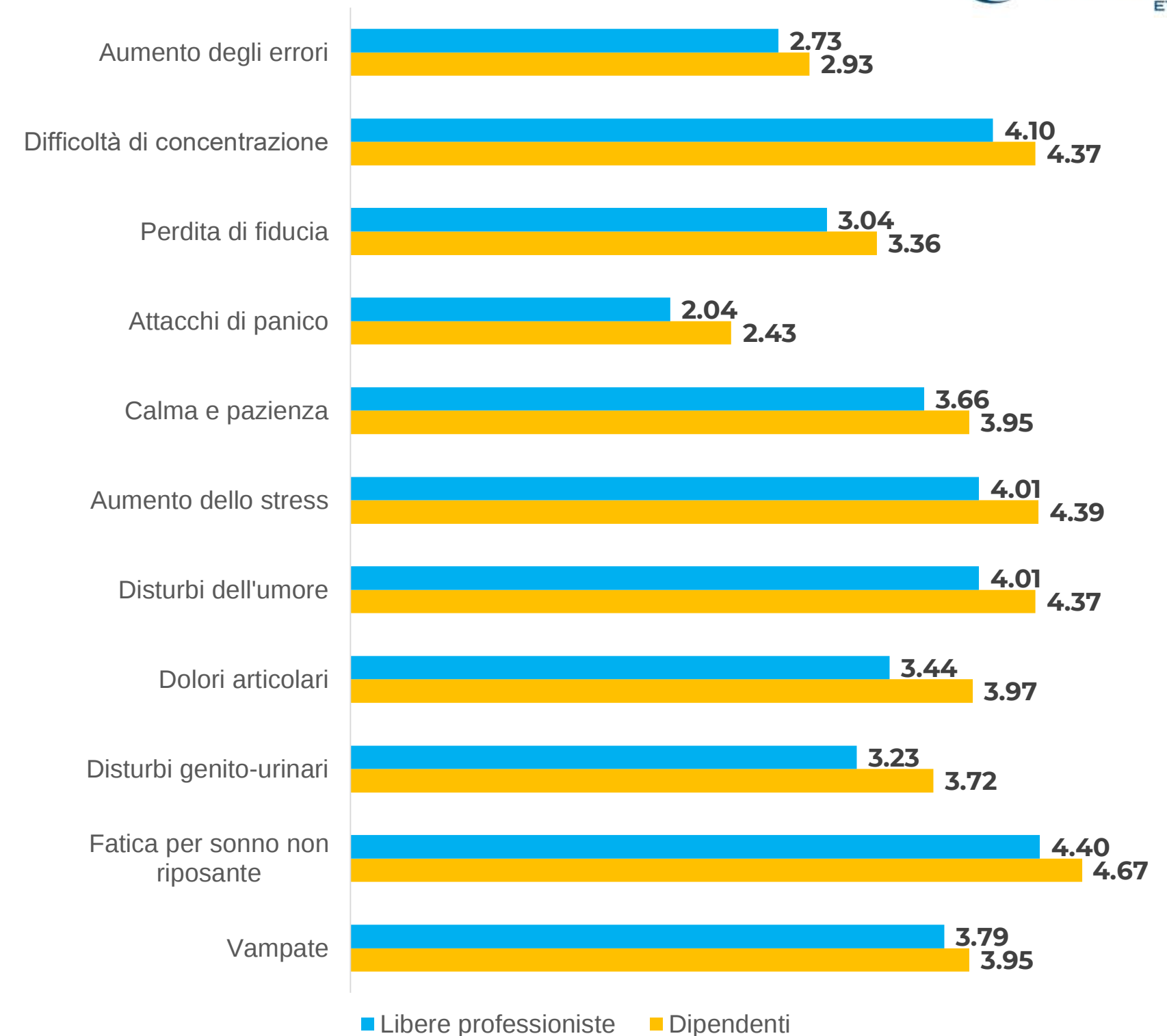
L'analisi mostra che i sintomi legati alla menopausa sono presenti in entrambe le categorie professionali, ma con intensità mediamente più elevata tra le lavoratrici dipendenti.

Nei disturbi fisici, le differenze risultano più marcate: le dipendenti riportano livelli più alti di fatica (4,67), dolori articolari (3,97) e disturbi genito-urinari (3,72) rispetto alle libere professioniste. Questi valori indicano un impatto significativo sulla gestione delle attività quotidiane e sulla percezione del proprio benessere corporeo durante il lavoro.

Anche sul piano emotivo emergono divergenze consistenti. Le dipendenti riferiscono punteggi più elevati in termini di stress (4,39), sbalzi d'umore (4,37) e difficoltà di pazienza e calma (3,95), suggerendo che contesti organizzativi più rigidi e meno autonomi possano amplificare la pressione psicologica legata ai sintomi.

Nell'area cognitiva, le differenze si riducono ma restano presenti: difficoltà di concentrazione (4,37 vs 4,10) e aumento degli errori (2,93 vs 2,73) confermano che la menopausa influisce anche sulle dimensioni attentive e mnemoniche, indipendentemente dal tipo di attività svolta.

Nel complesso, il confronto suggerisce che le condizioni di lavoro caratterizzate da minore flessibilità e maggiore carico relazionale possono intensificare la percezione dei sintomi, mentre l'autonomia e la possibilità di autoregolare i ritmi professionali, tipiche delle libere professioniste, sembrano attenuarne parzialmente l'impatto.



D2: Hai mai sperimentato o stai sperimentando sintomi legati alla menopausa?

D3. Qual è la tua posizione lavorativa attuale? . D4. Qual è il tuo inquadramento attuale?

D6: In che misura hai sperimentato o stai sperimentando sul posto di lavoro i seguenti sintomi? Scala da 1 (mai/per nulla) a 7 (in maniera significativa).



IMPATTO SULLE PERFORMANCE E SULLA CARRIERA

IMPATTO SULLA PERFORMANCE LAVORATIVA

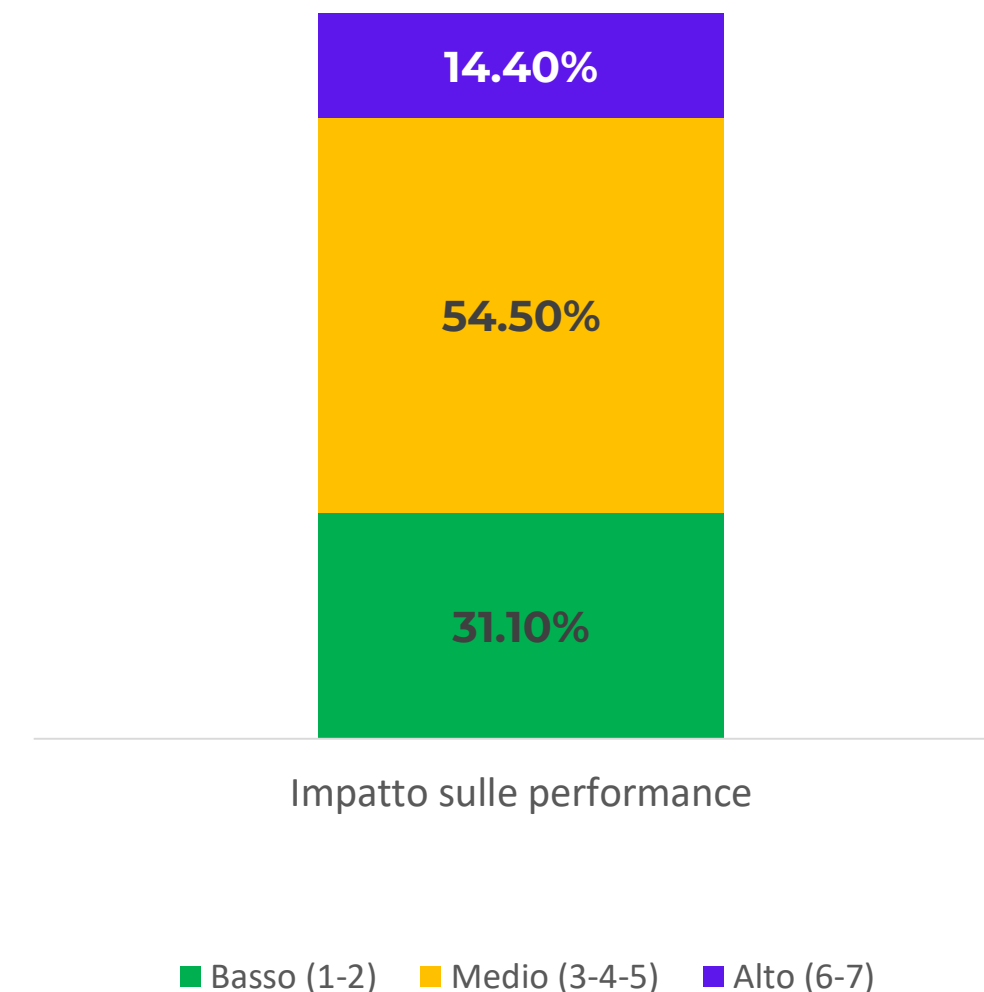
Nel complesso, **oltre la metà delle rispondenti (54,50%)** percepisce un impatto medio (valori 3-5) dei disturbi legati alla menopausa sulle proprie performance lavorative, mentre il 31,10% non rileva effetti significativi e il 14,40% segnala un impatto elevato.

Il dato riflette una percezione diffusa dell'influenza dei sintomi sulla vita professionale.

Analizzando le differenze per inquadramento, emergono variazioni significative.

- **Dirigenti:** la maggioranza si concentra sui livelli bassi o medi di impatto, con solo **10,64%** che segnala un effetto alto (6-7).
- **Quadri:** distribuzione simile, con una prevalenza di valori medi e appena **10,38%** di risposte ad alto impatto.
- **Impiegate:** mostrano una maggiore sensibilità, con circa **14,57% di risposte nei livelli alti.**
- **Operaie:** gruppo con la percezione più elevata di impatto, dove **18,34% segnala un effetto alto e quasi metà delle risposte si concentra sui valori medi (3-5).**

In sintesi, l'impatto percepito cresce al diminuire del livello di inquadramento, suggerendo due interpretazioni. Da un lato le lavoratrici con minore autonomia e margine di flessibilità organizzativa tendono a percepire maggiormente gli effetti della menopausa sulle proprie performance. Dall'altro lato, un carico di lavoro fisicamente più pressante come quello delle operaie, potrebbe incrementare la percezione degli effetti.

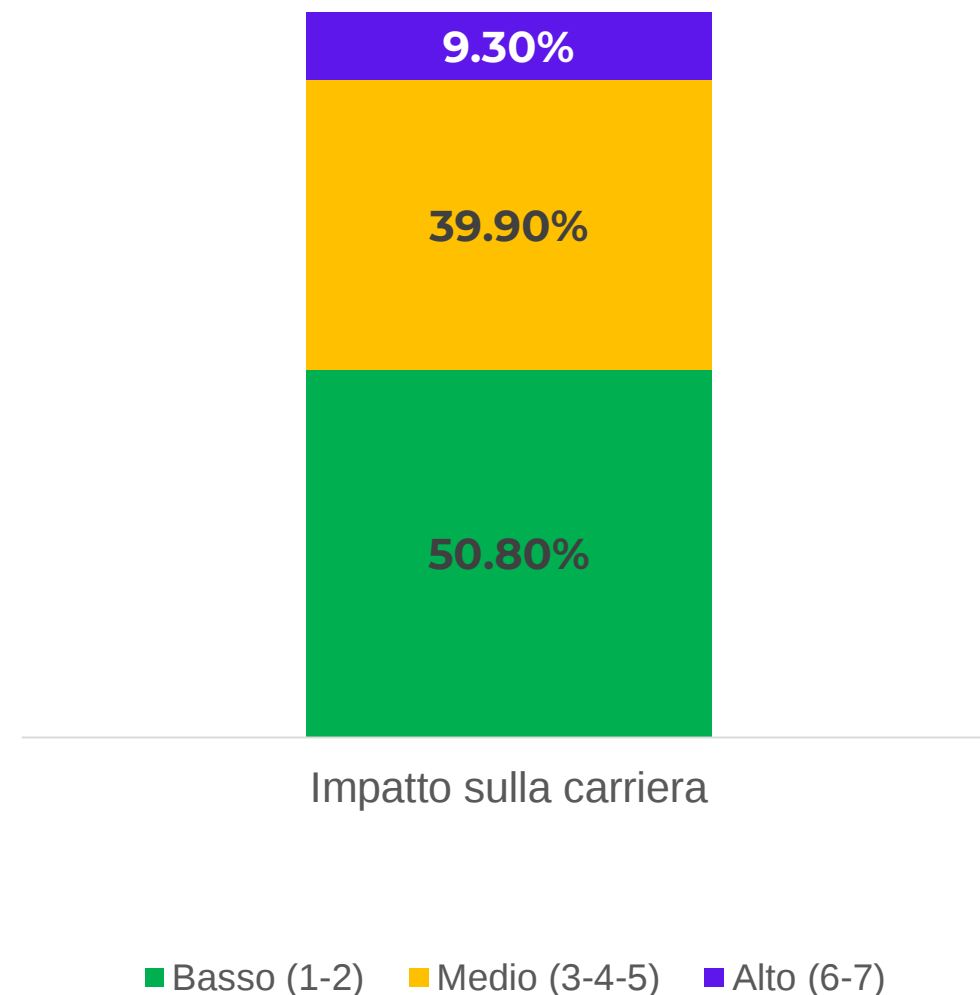


In media il 56,8% delle lavoratrici americane segnala un impatto della menopausa sulla produttività (National Library of Medicine, 2024).

D3. Qual è la tua posizione lavorativa attuale? D4. Qual è il tuo inquadramento attuale?

D9. Quanto pensi che i disturbi legati alla menopausa abbiano influito o stiano influenzando sulle tue performance lavorative (da 1 per nulla a 7 in misura molto significativa)?

IMPATTO SULLA CARRIERA LAVORATIVA



Nel complesso, la maggioranza delle partecipanti **(50,80%)** ritiene che i disturbi legati alla menopausa **non abbiano avuto un impatto significativo** sulla propria carriera (valori 1–2), mentre il 39,90% colloca la propria percezione su livelli medi (3–5) e solo il 9,30% riporta un impatto elevato (6–7).

Il dato conferma che, sebbene la menopausa venga riconosciuta come elemento che può influenzare il benessere lavorativo, **le donne tendono a non attribuirle un effetto diretto e marcato sull'avanzamento di carriera.** Tuttavia, emergono differenze interessanti tra i livelli di inquadramento.

- Dirigenti (8,51% con impatto alto) e quadri (6,01%) mostrano livelli di influenza percepita molto contenuti, segno di una minore vulnerabilità percepita o di un maggiore controllo sulle condizioni di lavoro e sulle opportunità di crescita.
- Impiegate (9,28%) segnalano un impatto leggermente più alto.
- operaie (13,02%) rappresentano il gruppo più esposto, con quasi una su sette che indica un impatto elevato (6–7) sulla carriera.

In sintesi, la percezione di impatto negativo sulla carriera cresce nei livelli professionali più bassi, suggerendo come fattori strutturali e organizzativi — quali rigidità dei ruoli, minori possibilità di flessibilità o supporto, carico di lavoro fisico — possano amplificare l'effetto dei disturbi della menopausa sulle opportunità di crescita professionale.

COSTO NASCOSTO INDIVIDUALE

La grande maggioranza delle donne (76,02%) dichiara di non aver apportato alcun cambiamento alla propria vita lavorativa a causa dei disturbi legati alla menopausa.

A prima vista, questo potrebbe sembrare un segnale positivo di stabilità; in realtà, riflette spesso una condizione di “sofferenza silenziosa”, in cui le lavoratrici continuano a svolgere le proprie mansioni senza adattamenti, per mancanza di alternative, vincoli economici o assenza di politiche di flessibilità aziendale.

Solo una minoranza (23,98%) ha introdotto qualche forma di cambiamento e di queste:

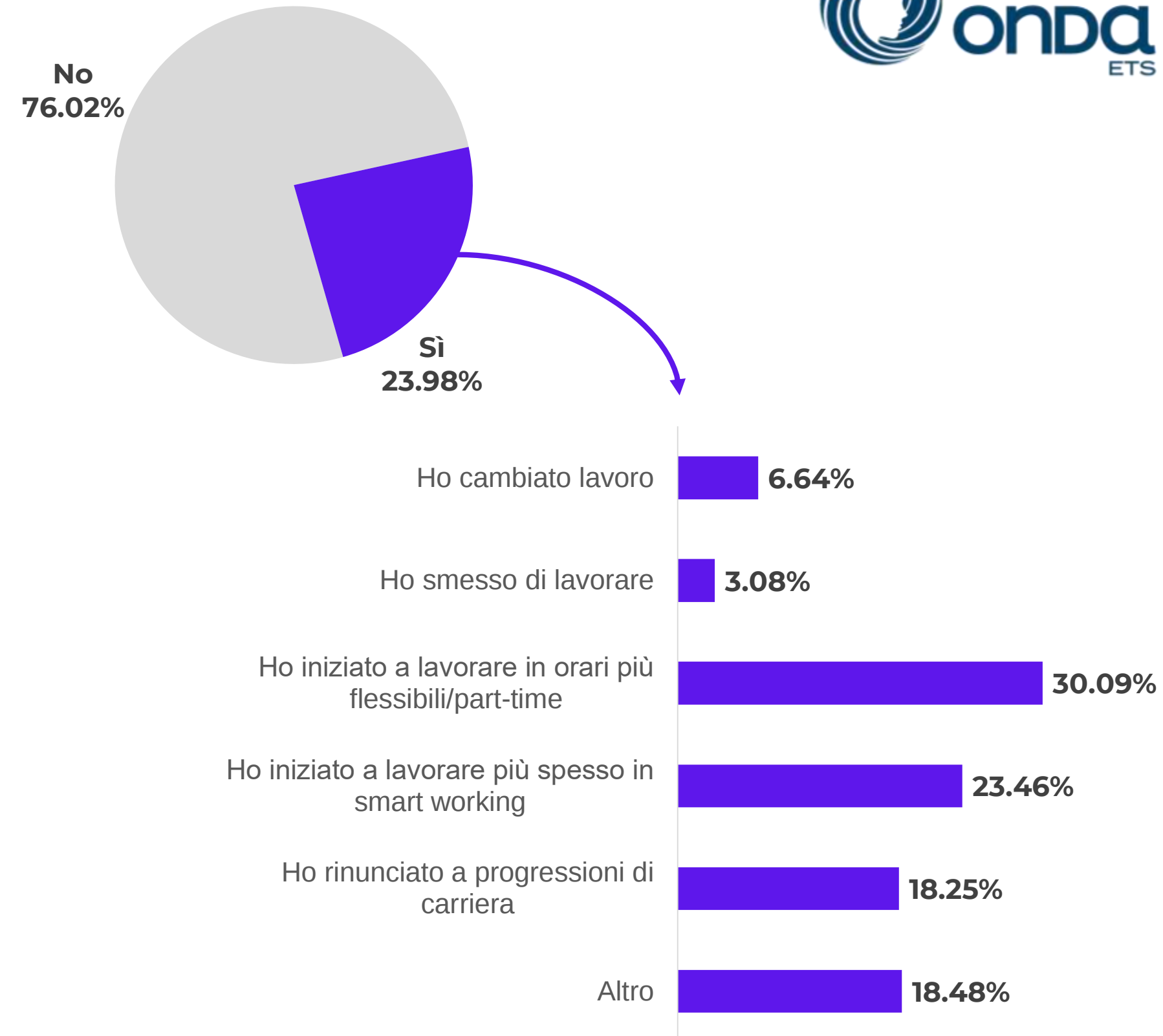
- il 30,09% ha ridotto l'orario o scelto formule più flessibili (part-time);
- il 23,46% ha aumentato il ricorso allo smart working;
- il 18,25% ha rinunciato a progressioni di carriera;
- il 6,64% ha cambiato lavoro;
- il 3,08% ha smesso di lavorare del tutto.

Questi numeri, se proiettati sulla popolazione lavorativa femminile 45–65 anni, delineano un costo economico e sociale sottostimato:

- una perdita di leadership femminile senior (il 4,89% sul totale rinuncia alla carriera),
- un brain drain di competenze esperte (il 2,60% sul totale cambia o lascia il lavoro),
- e una riduzione di produttività e reddito (l'8,06% sul totale riduce l'orario).

L'unico cambiamento percepito come adattamento positivo è l'aumento dello smart working (6,3% sul totale e 23,46% rispetto a chi ha apportato cambiamenti), che sembra rappresentare una leva concreta di inclusione e benessere lavorativo.

Hai apportato cambiamenti alla tua vita lavorativa a causa dei disturbi legati alla menopausa?



PERMESSI LAVORATIVI E MOTIVAZIONI ESPRESSE

Solo il 14,30% delle donne intervistate ha usufruito di permessi o giornate di malattia per motivi legati ai disturbi della menopausa, mentre l'85,70% non ha mai fatto ricorso a forme di assenza per questa causa.

Tra coloro che hanno presentato un certificato medico, solo il 22,60% dichiara che la motivazione è stata indicata con chiarezza, segnalando un evidente tabù e mancanza di trasparenza nella gestione amministrativa del tema.

Le differenze per posizione e inquadramento confermano un quadro di bassa dichiarazione e scarsa esplicitazione:

- le dipendenti a tempo determinato risultano leggermente più propense a prendere giorni di assenza (18,57%) rispetto alle indeterminate (15,12%) e alle libere professioniste (9,54%);
- per inquadramento, impiegate (15,86%) e operaie (14,79%) riportano percentuali simili, ma solo una minima parte (7-8%) dei certificati per queste categorie menziona chiaramente la menopausa;
- tra le dirigenti e i quadri, le assenze sono più rare (12,77% e 14,79%) e nessun certificato riporta la causa in modo esplicito;
- anche la dimensione organizzativa incide: le assenze sono più frequenti nelle aziende di piccole e medie dimensioni (16,79-17,19%), dove però la chiarezza della motivazione risulta disomogenea, mentre nelle grandi organizzazioni (>1000 addetti) la frequenza di assenze cala al 13,12%, ma con maggiore riservatezza (solo il 13,51% di certificati espliciti).

Hai preso permessi di lavoro per motivi legati alla menopausa?

No
85.70%

Sì
14.30%

Il certificato riportava con chiarezza la motivazione dell'assenza dal lavoro?

Sì
22.60%

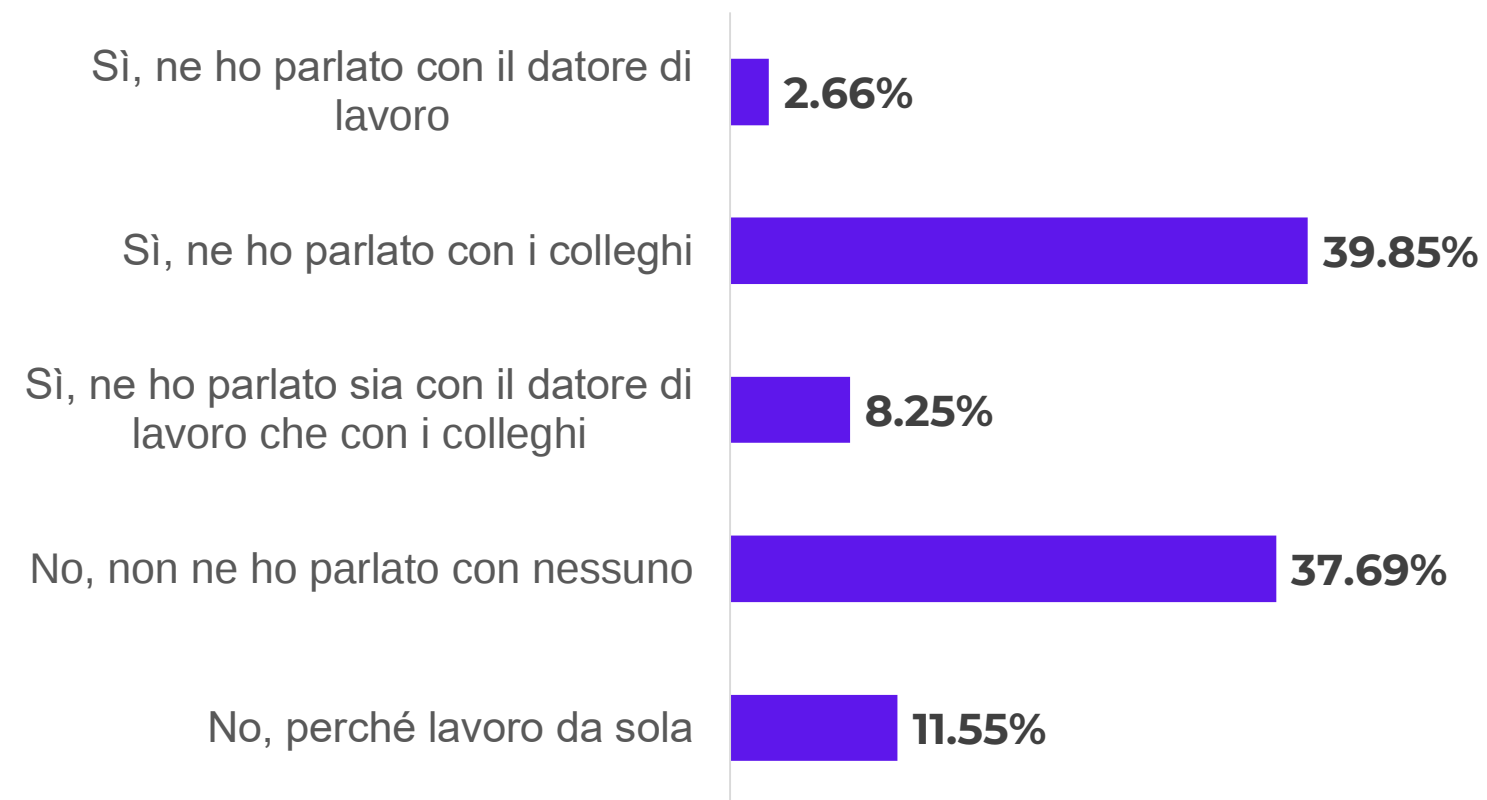
No
77.40%

COMUNICAZIONE SUL LUOGO DI LAVORO



COMUNICAZIONE CON I COLLEGHI

Hai mai parlato dei sintomi legati alla menopausa con il tuo datore di lavoro o con i colleghi?



Nel complesso, la maggior parte delle donne ha condiviso l'esperienza dei sintomi legati alla menopausa in un contesto informale, prevalentemente con i colleghi (39,85%), mentre solo il 2,66% ne ha parlato direttamente con il datore di lavoro e l'8,25% con entrambi.

Resta invece consistente la quota di chi non ne ha mai parlato con nessuno (37,69%), a cui si aggiunge un 11,55% di lavoratrici autonome che non hanno occasione di confronto interno.

Le differenze per inquadramento mostrano un pattern di riservatezza crescente nei ruoli apicali:

- tra le dirigenti, quasi una su due (44,77%) non ne ha mai parlato con nessuno, e solo il 2,13% ne ha discusso con il datore di lavoro, segno di un possibile timore reputazionale o di una maggiore tendenza alla gestione privata del tema;
- i quadri e le impiegate mostrano invece una maggiore apertura, con il 47,54% che ha affrontato l'argomento con i colleghi;
- le operaie risultano anch'esse relativamente più inclini al confronto informale (40,24%), ma raramente ne parlano con i superiori (2,37%).

Il fattore organizzativo incide: la comunicazione è più frequente nelle aziende di dimensioni medio-grandi (10-1000 addetti), dove oltre il 45% delle rispondenti ha condiviso l'esperienza con i colleghi, mentre nelle microimprese (<10 addetti) o tra le lavoratrici autonome prevale la mancanza di dialogo o l'isolamento.



Il 69% delle lavoratrici americane dice di non aver parlato dei propri problemi legati alla menopausa sul luogo di lavoro (Society for Women's Health Research).

D3. Qual è la tua posizione lavorativa attuale? D4. Qual è il tuo inquadramento attuale?

D11. Hai mai parlato dei sintomi legati alla menopausa con il tuo datore di lavoro o con i colleghi?

BARRIERE ALLA COMUNICAZIONE



Il 37,69% delle donne dichiara di non aver parlato con nessuno dei sintomi legati alla menopausa, indipendentemente dal ruolo o dalla dimensione organizzativa.

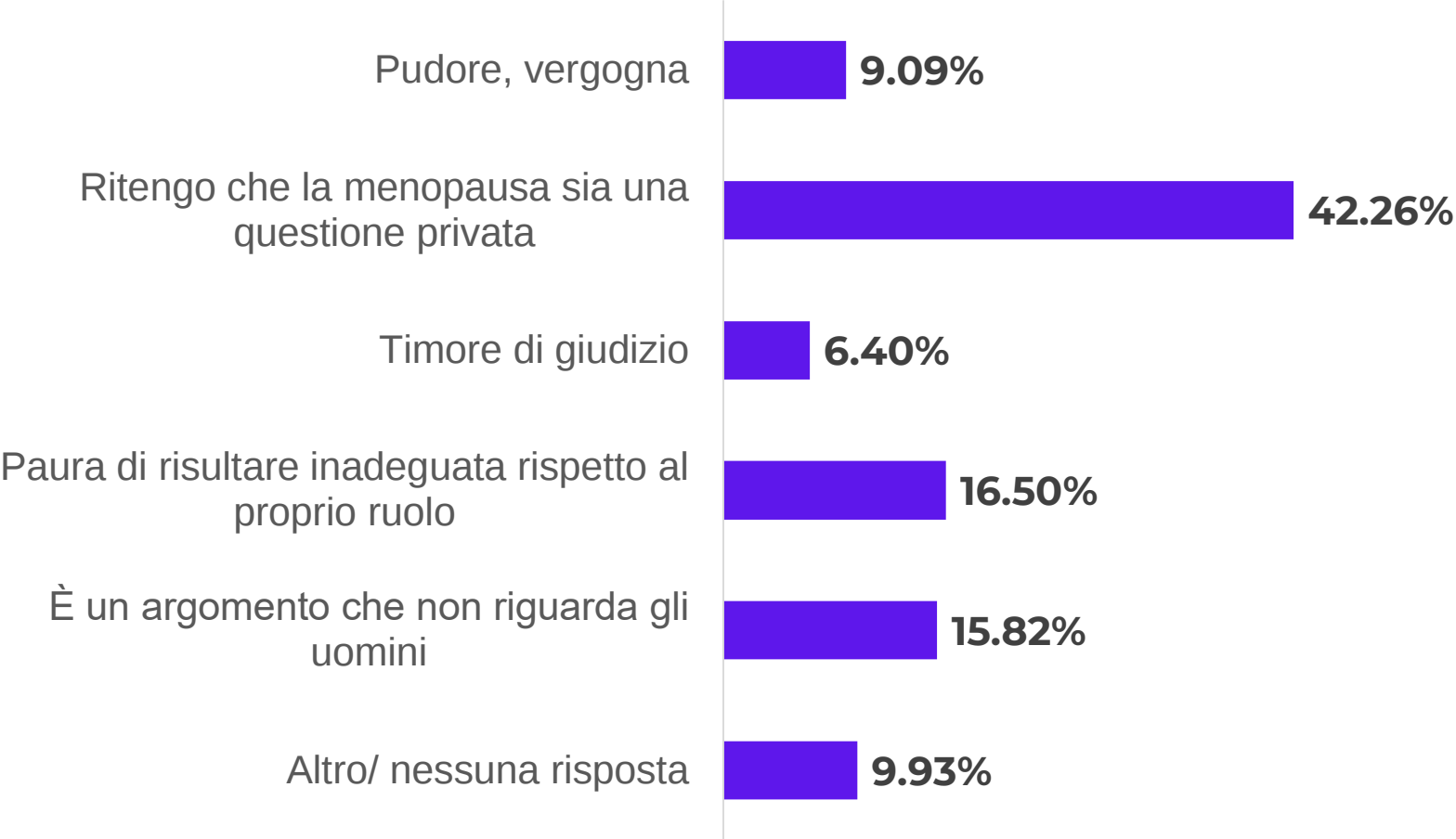
La motivazione principale è la percezione che si tratti di una “questione privata” (42,26%), una barriera invisibile che contribuisce al silenzio organizzativo sul tema.

Accanto a questo fattore culturale, emergono altre forme di reticenza più sottili:

- paura di risultare inadeguate rispetto al proprio ruolo (16,50%), più alta tra i quadri (30,67%) — categoria che appare la più vulnerabile, schiacciata tra la pressione gestionale verso l’alto e verso il basso;
- pudore o vergogna (9,09%) e timore di giudizio (6,40%) risultano minoritari, ma persistono soprattutto tra le operaie e nelle organizzazioni più piccole;
- il 15,82% considera la menopausa un tema “che non riguarda gli uomini”, segnalando la persistenza di un frame di genere che contribuisce alla marginalizzazione del tema nei contesti misti.

Le dirigenti mostrano un profilo differente: assenza di pudore (0%) ma una paura professionale ancora elevata (19,05%), a conferma che il loro silenzio è spesso strategico, non emotivo.

I quadri, invece, sembrano vivere una “sindrome dell’impostore” amplificata: combinano alta pressione organizzativa, percezione di inadeguatezza e bisogno di mantenere performance elevate.



D3. Qual è la tua posizione lavorativa attuale? D4. Qual è il tuo inquadramento attuale? D5. Qual è la dimensione dell’organizzazione in cui lavori?
D12. Potresti raccontarci i motivi per cui non ne hai mai parlato con nessuno?

SUPPORTO SUL LUOGO DI LAVORO

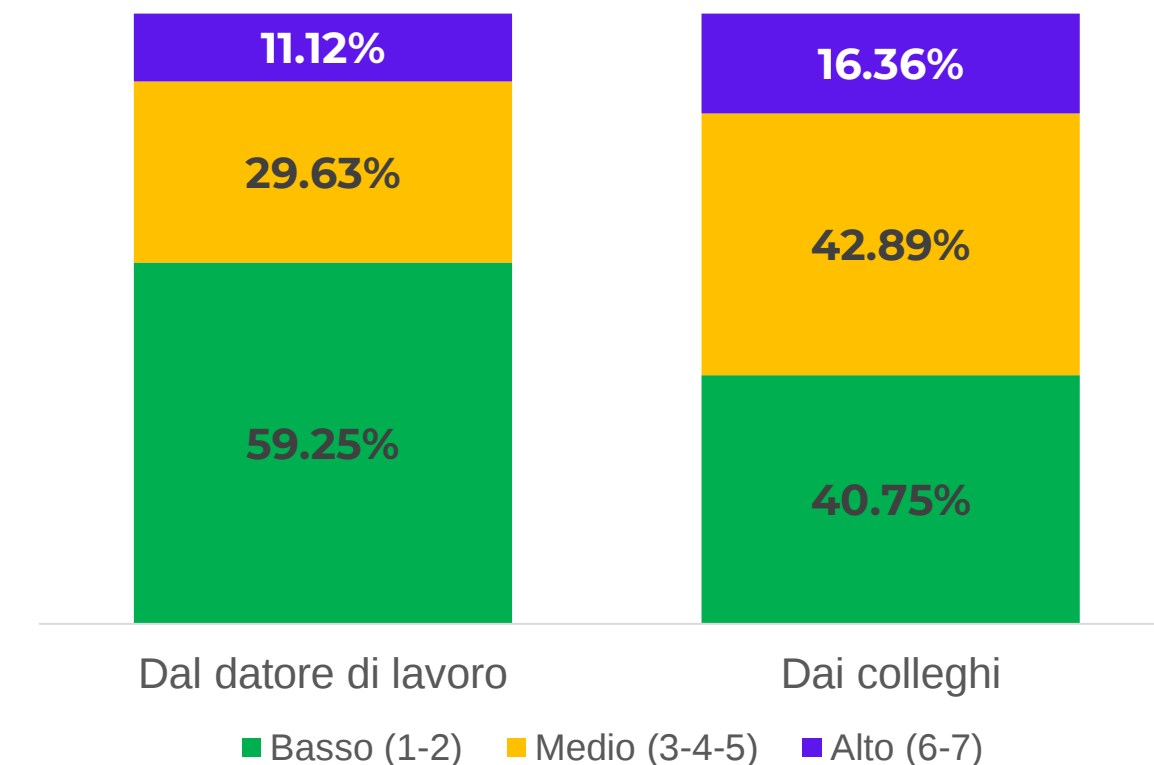
L'analisi mostra un quadro di supporto ancora limitato nei contesti professionali rispetto ai disturbi legati alla menopausa.

Solo l'11,12% delle rispondenti dichiara di aver ricevuto un sostegno “alto” dal proprio datore di lavoro, mentre la maggioranza (59,25%) colloca il livello di supporto su valori bassi (1-2).

Il supporto da parte dei colleghi risulta leggermente più elevato ma comunque contenuto: solo il 16,36% delle donne lo valuta alto, contro il 40,75% che lo ritiene basso.

Questo scarto suggerisce che, sebbene i colleghi rappresentino una rete di prossimità più empatica e accessibile, il riconoscimento formale e organizzativo del tema resta carente.

Nel complesso, i dati evidenziano una cultura lavorativa ancora poco attrezzata nel fornire ascolto, comprensione e accomodamenti concreti alle lavoratrici in menopausa, con una forte dipendenza dalle dinamiche relazionali individuali piuttosto che da policy aziendali strutturate.



Nota metodologica: le analisi si riferiscono a un campione di 1.394 rispondenti. Le domande relative al supporto sul luogo di lavoro (D14-D15-D16) non sono state somministrate a chi aveva dichiarato di lavorare da sola nella domanda D5.

D14. In che misura (da 1 per nulla a 7 in misura molto significativa) ti sei sentita supportata dal tuo datore di lavoro riguardo ai disturbi legati alla menopausa?

D15. In che misura (da 1 per nulla a 7 in misura molto significativa) ti sei sentita supportata dai tuoi colleghi riguardo ai disturbi legati alla menopausa?

SUPPORTO SUL LUOGO DI LAVORO

Nonostante una crescente consapevolezza sul tema, l'83,63% delle rispondenti dichiara che la propria organizzazione non ha realizzato nessuna iniziativa. Le risposte aperte mostrano che, nella maggior parte dei casi, il supporto alle lavoratrici dipende da sensibilità individuali più che da policy organizzative strutturate.



ASSENZA DI MISURE O PERCEZIONE DI NON BISOGNO

- Nessuna iniziativa segnalata (1318)
- “Non serve” / “non è un problema” (9)
- “No per prevalenza di personale maschile” (4)
- “Non applicabile” (14)

La quasi totalità delle rispondenti indica l'assenza di azioni formali o di consapevolezza organizzativa sul tema.



INIZIATIVE DI SUPPORTO CONCRETO (MINORITARIE MA PRESENTI)

- Incontri o *webinar* informativi con professionisti (9)
- Flessibilità oraria o *smart working* (8)
- Supporto psicologico, gruppi di ascolto, eventi dedicati (3)
- Conferenze con medici o esperti (3)
- Corsi di yoga o meditazione (2)
- Permessi o piccole pause (3)

Queste risposte rappresentano esempi virtuosi di attenzione organizzativa, ma restano numericamente molto limitate.



GESTIONE INFORMALE O INDIVIDUALE

- Si parla del tema ma senza iniziative specifiche (2)
- Gestione informale con il datore di lavoro (1)
- Supporto tra colleghe (1)
- Supporto verbale, non pratico né effettivo (1)
- Misure minime o isolate (1)

Molte esperienze indicano un supporto spontaneo e non strutturato, affidato a sensibilità personali o relazioni di prossimità.

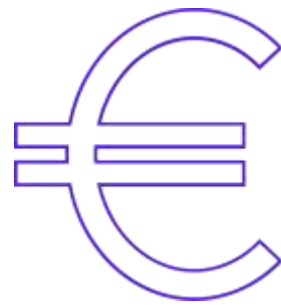
Nota metodologica: le analisi si riferiscono a un campione di 1.394 rispondenti. Le domande relative al supporto sul luogo di lavoro (D14–D15–D16) non sono state somministrate a chi aveva dichiarato di lavorare da sola nella domanda D5.

D16. L'organizzazione per la quale lavori ha realizzato iniziative concrete utili per affrontare la questione della menopausa? Se sì quali?



COSTO ECONOMICO NASCOSTO

COSTO ECONOMICO NASCOSTO



**112 MILIONI
DI EURO**

Sulla base dei dati INPS* relativi al numero medio di donne lavoratrici (9,6 milioni di lavoratrici dipendenti e 1,8 milioni di lavoratrici indipendenti), al numero di settimane lavorate in un anno e alla retribuzione annua media, è stato stimato il costo economico giornaliero di una lavoratrice.

Moltiplicando tale valore per l'intera popolazione femminile attiva (dipendenti e indipendenti) e per il 14% di donne che dichiarano di aver preso permessi per motivi legati alla menopausa, si ottiene una stima complessiva del costo associato alle giornate di assenza.

Assumendo che ogni permesso corrisponda a una giornata lavorativa di 8 ore, il costo economico annuale stimato ammonta a circa 112 milioni di euro.

Il dato è stato misurato anche negli Stati Uniti, dove nel 2023 Mayo Clinic Women's Health** ha stimato in 1,8 miliardi di dollari annui il costo del tempo di lavoro perso per sintomi legati alla menopausa.



**1,8 MILIARDI
DI DOLLARI**

*Stime elaborate a partire dai prospetti contenuti nel documento INPS "Report dell'Osservatorio lavoratori dipendenti e indipendenti 2024".

**Mayo Clinic Proceedings, 2023.

SUGGERIMENTI ESPRESSI DALLE INTERVISTATE



SUGGERIMENTI ESPRESSI DALLE INTERVISTATE PER LE AZIENDE

Proposte più ricorrenti*

Flessibilità oraria: la richiesta più ricorrente

Permessi dedicati: necessità di assenze legittime

Smart Working: gestire i sintomi da casa quando necessario

Comprensione/empatia: bisogno di un ambiente non giudicante

Ambiente fisico: aria condizionata, accesso ai bagni, spazi di riposo

Le proposte individuate mostrano come la gestione della menopausa possa evolvere da tema privato a **dimensione strategica di benessere organizzativo**.

L'approccio integrato combina il supporto medico e psicologico con attività di team building e momenti di cura collettiva (yoga, meditazione), favorendo la creazione di una **community aziendale solidale e consapevole**.

La definizione di **permessi strutturati e retribuiti**, basati su certificazione specialistica, contribuisce invece a **legittimare formalmente la condizione**, equiparandola ad altre fasi della vita lavorativa come la maternità.

Sul piano pratico, l'introduzione di soluzioni di **ergonomia adattiva** (scrivanie regolabili, pause brevi, spazi di decompressione) offre un sostegno concreto ai disturbi fisici più comuni.

Infine, **una policy aziendale specifica sulla menopausa** rappresenta il passo più evoluto: riconosce questa fase come parte naturale del ciclo professionale e promuove una cultura inclusiva, attenta alla salute e alla diversità di genere.

*ordinate in base alla frequenza di risposta.

SUGGERIMENTI ESPRESSI DALLE INTERVISTATE PER LE ISTITUZIONI

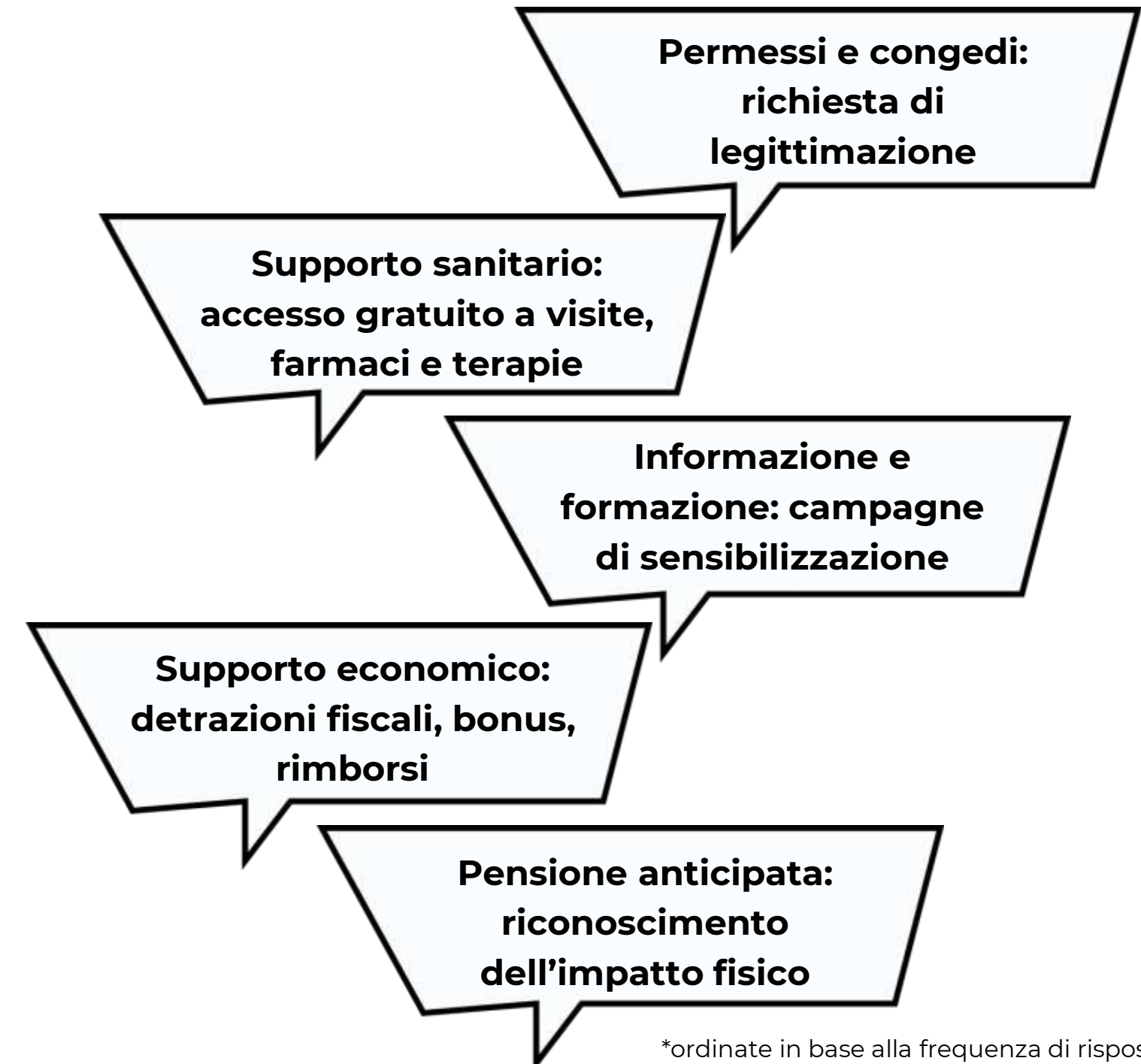
Dalle risposte qualitative emerge una forte domanda di ridefinizione culturale della menopausa: non solo come fase medica o problematica, ma come **momento di trasformazione, energia e rinnovata creatività**.

Le partecipanti chiedono **un cambio di paradigma**, capace di superare gli stereotipi e di raccontare la menopausa non dal punto di vista maschile, ma come esperienza pienamente femminile e fisiologica.

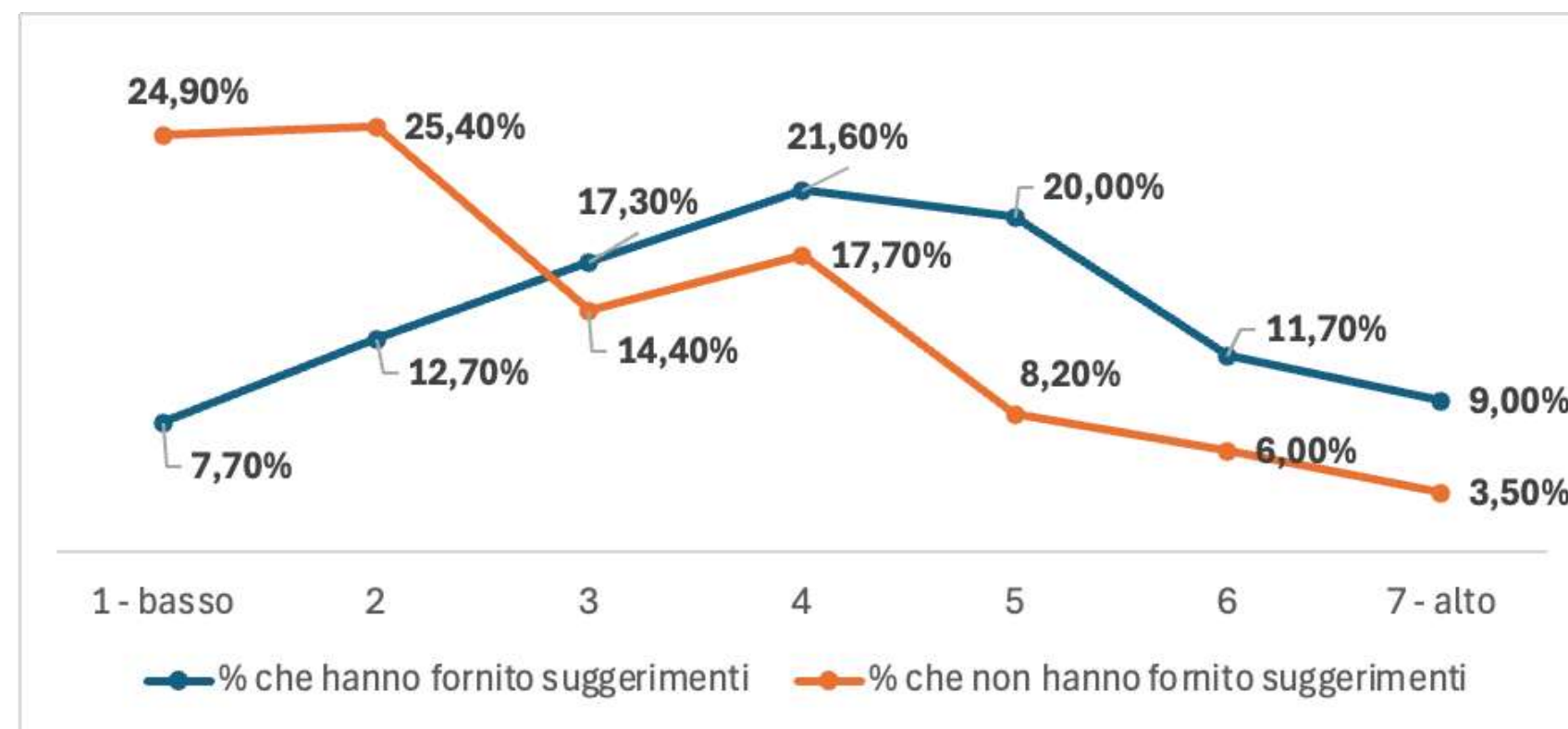
Il confronto con la gravidanza è emblematico: entrambe sono fasi naturali della vita delle donne, ma mentre la gravidanza è tutelata e celebrata, la menopausa resta invisibile e stigmatizzata.

Rendere questa fase visibile, condivisa e valorizzata significa non solo promuovere benessere, ma anche **restituire voce e dignità alla maturità professionale femminile**.

Proposte più ricorrenti*



ATTIVISMO PROPOSITIVO DI CHI PERCEPISCE L'IMPATTO IN MODO SIGNIFICATIVO



Il 57,74% delle rispondenti ha formulato suggerimenti rivolti alle aziende e il 73,54% ha fornito proposte indirizzate alle istituzioni.

Emerge un dato interessante: le donne che dichiarano un'influenza più significativa della menopausa sulle proprie performance sono le più propense a suggerire azioni concrete.

Dai livelli bassi (1-2) ai livelli alti (6-7) cresce la quota di chi formula proposte di miglioramento, segno che il vissuto personale di disagio si traduce in spinta propositiva.

D6: In che misura hai sperimentato o stai sperimentando sul posto di lavoro i seguenti sintomi? Scala da 1 (mai/per nulla) a 7 (in maniera significativa).

D17. Quali suggerimenti daresti alla tua organizzazione per migliorare il benessere lavorativo delle donne in menopausa ?

D18. Quali suggerimenti daresti alle istituzioni per tutelare le donne lavoratrici nel periodo della menopausa?

**GRAZIE
DELL'ATTENZIONE**



APPENDICE

IL QUESTIONARIO COMPLETO DELL'INDAGINE (1/4)



Sei una donna tra i 45 e i 65 anni? Qual è/qual è stato l'impatto della menopausa sulla tua attività lavorativa?

Partecipa all'indagine promossa dall'intergruppo parlamentare sulla menopausa guidato dall'On. Martina Semenzato con il contributo attivo di Fondazione Onda ETS e Manupausa.

La raccolta e l'analisi dei dati sarà condotta dall'Università IULM.

Si tratta di un'indagine conoscitiva, dove non esistono risposte giuste o sbagliate. Ti invitiamo a rispondere liberamente in base ai tuoi vissuti e a quello che senti rispetto alle tematiche trattate nel questionario.

I risultati saranno presentati in forma anonima e aggregata.

La tua esperienza conta! I risultati dell'indagine ci aiuteranno a proporre e mettere in campo azioni concretamente supportive per le donne in questa fase della vita che può e deve essere vissuta con serenità e positività anche nel contesto lavorativo.

D0. Indica il tuo sesso.

1. Maschio
2. Femmina

D1. Indica la tua età (in anni compiuti)

GRG. In quale comune vivi?

D2. Hai sperimentato o stai sperimentando sintomi legati alla menopausa

1. Non ancora
2. Li sto sperimentando in questo periodo
3. Li ho sperimentati in passato e ora sono terminati
4. Li ho sperimentati in passato e ora sto assumendo una terapia ormonale sostitutiva

D3. Qual è la tua posizione lavorativa attuale?

1. Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato
2. Lavoratrice dipendente con contratto a tempo determinato
3. Libera professionista
4. Casalinga
5. Pensionata
6. Altro (Per favore specifica)

IL QUESTIONARIO COMPLETO DELL'INDAGINE (2/4)

D4. Qual è il tuo inquadramento attuale?

1. Dirigente
2. Quadro
3. Impiegata
4. Operaia
5. Apprendista

D5. Qual è la dimensione dell'organizzazione in cui lavori?

1. < 10 addetti
2. 10-99 addetti
3. 100-1000 addetti
4. >1000 addetti
5. Lavoro sola

D 6. In che misura hai sperimentato o stai sperimentando sul posto di lavoro i seguenti sintomi? (scala 1-7, dove 1 = “per nulla/mai” e 7 = “in misura molto significativa”)

1. Vampate di calore
2. Disturbi dell'umore (es: tristezza, sbalzi d'umore, ansia, depressione)
3. Difficoltà di concentrazione, difficoltà a ricordare parole/numeri/impegni (cd. cervello nella nebbia)
4. Aumento dello stress nell'affrontare i compiti lavorativi quotidiani
5. Maggior fatica nelle attività lavorative quotidiane per sonno non riposante
6. Disturbi genito-urinari (prurito, bruciore, frequente/impellente bisogno di fare pipì...)
7. Dolori articolari (lombalgia, dolore alle mani con limitazione funzionale...)
8. Diminuzione di calma e pazienza nei confronti delle persone con cui lavoro (p.e. colleghi, clienti etc)
9. Aumento degli errori commessi nel lavoro quotidiano
10. Aumento dei permessi/giorni di malattia presi
11. Esperienza di attacchi di panico
12. Perdita di fiducia nelle proprie capacità
13. Altro (Per favore specifica)

D7. Hai preso permessi e giorni di malattia a causa dei disturbi legati alla menopausa?

1. Sì
2. No

IL QUESTIONARIO COMPLETO DELL'INDAGINE (3/4)

D8. Il certificato riportava con chiarezza la motivazione dell'assenza dal lavoro?

1. Sì
2. No

D9. Quanto pensi che i disturbi legati alla menopausa abbiano influito o stiano influenzando sulle tue performance lavorative? (scala 1-7, dove 1 = “per nulla/mai” e 7 = “in misura molto significativa”)

D10. In che misura ritieni che i disturbi legati alla menopausa abbiano o abbiano avuto un impatto negativo sulla tua carriera lavorativa? (scala 1-7, dove 1 = “per nulla/mai” e 7 = “in misura molto significativa”)

D11. Hai mai parlato dei sintomi legati alla menopausa con il tuo datore di lavoro o con i colleghi?

1. Sì, ho parlato con il datore di lavoro
2. Sì, ho parlato con i colleghi
3. Sì, ho parlato sia con il datore di lavoro che con i colleghi
4. No, non ne ho parlato con nessuno
5. No, perché lavoro da sola

D12. Potresti raccontarci i motivi per cui non ne hai mai parlato con nessuno?

1. Pudore, vergogna
2. Ritengo che la menopausa sia una questione privata
3. Timore di giudizio
4. Paura di risultare inadeguata rispetto al proprio ruolo
5. È un argomento che non riguarda gli uomini
6. Altro (Per favore specifica)

D13. Hai apportato cambiamenti alla tua vita lavorativa a causa dei disturbi legati alla menopausa? (risposta multipla)

1. No, nessun cambiamento
2. Ho cambiato lavoro
3. Ho smesso di lavorare
4. Ho iniziato a lavorare in orari più flessibili/part-time
5. Ho iniziato a lavorare più spesso in smart working
6. Ho rinunciato a progressioni di carriera
7. Altro (Per favore specifica)

D14. In che misura ti sei sentita supportata dal tuo datore di lavoro riguardo ai disturbi legati alla menopausa? (scala 1-7, dove 1 = “per nulla/mai” e 7 = “in misura molto significativa”)

IL QUESTIONARIO COMPLETO DELL'INDAGINE (5/4)

D15. In che misura ti sei sentita supportata dai tuoi colleghi riguardo ai disturbi legati alla menopausa? (scala 1-7, dove 1 = “per nulla/mai” e 7 = “in misura molto significativa”)

D16. L'organizzazione per la quale lavori ha realizzato iniziative concrete utili per affrontare la questione della menopausa? Se sì quali?

D17. Quali suggerimenti daresti alla tua organizzazione per migliorare il benessere lavorativo delle donne in menopausa?

D18. Quali suggerimenti daresti alle istituzioni per tutelare le donne lavoratrici nel periodo della menopausa?

Grazie per aver risposto a questa survey. I dati verranno elaborati in modo anonimo. Ci farà piacere invitarti agli eventi in cui discuteremo dei risultati di questa ricerca.

Gruppo Interparlamentare sulla menopausa guidato da On. Martina Semenzato con il contributo attivo di Fondazione Onda e Manupausa.

