



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d'iniziativa della senatrice SBROLLINI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 17 MAGGIO 2022 <sup>(\*)</sup>**

Istituzione del congedo per le donne che soffrono di dismenorrea

---

(\*) Testo non rivisto dalla presentatrice

ONOREVOLI SENATORI. – In Italia i dati sulla dismenorrea sono allarmanti: dal 60 al 90 per cento delle donne soffre durante il ciclo mestruale e questo causa tassi dal 13 al 51 per cento di assenteismo a scuola e dal 5 al 15 per cento di assenteismo nel lavoro.

Per questa ragione alcune associazioni per i diritti delle donne nel mondo del lavoro in Italia si adoperano da tempo affinché si lavori ad una legge per istituire un «congedo mestruale» che permetta alle donne di rimanere a casa nei giorni di picco del ciclo.

Il dibattito sul cosiddetto congedo mestruale si è riaperto alcuni anni fa dopo che la Coexist, un'azienda di Bristol, ha deciso di inserire nel proprio statuto l'esenzione dal lavoro per le impiegate con il ciclo mestruale. L'azienda ha deciso di concedere alle dipendenti un congedo a cadenza mensile che garantisca loro di restare a casa nei giorni in cui i dolori mestruali sono più forti. Alla Coexist hanno persino valutato che appena finito il ciclo le donne sono tre volte più produttive.

Si pensi, però, anche alla Nike, che dal 2007 ha inserito il congedo mestruale nel proprio codice di condotta.

L'idea di queste aziende ha, comunque, alcuni precedenti. In Giappone, ad esempio, alcune aziende adottarono il «seirikyuuuka», ossia il «congedo fisico», addirittura nel 1947, e un anno dopo la stessa pratica venne introdotta in Indonesia. Più recentemente, il congedo per le donne che soffrono di dismenorrea è stato adottato anche in Sud Corea (nel 2001) e a Taiwan (nel 2013). In Oriente esiste,

infatti, la credenza che se le donne non si riposano nei giorni del ciclo avranno poi numerose difficoltà durante il parto: il permesso, dunque, è vissuto come una forma di protezione della natività.

In questa direzione, con il presente disegno di legge si intende istituire una forma di congedo mestruale anche in Italia, che permetta di riconoscere alla lavoratrice un diritto alla salute tra i più sottovalutati e spesso negati.

Il disegno di legge si compone di tre articoli. L'articolo 1, al comma 1, prevede la possibilità per la donna che soffra di mestruazioni dolorose di usufruire del congedo mestruale per un periodo di massimo tre giorni al mese. Il diritto in questione spetta alle lavoratrici con contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato, determinato ovvero a progetto.

Il comma 2 prevede che per tale diritto, alla donna lavoratrice sia riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera.

Il comma 3 si occupa della certificazione medica specialistica relativa alle condizioni previste dal comma 1, che la donna lavoratrice che intenda usufruire del congedo mestruale deve presentare al datore di lavoro. La certificazione va rinnovata entro il 31 dicembre di ogni anno e presentata al datore di lavoro entro il successivo 30 gennaio.

Il comma 4 dell'articolo 1 stabilisce che i giorni di congedo non possano essere equiparati ad altre cause di assenza dal lavoro, a partire dalla malattia: nessuna assimilazione tra i due istituti sia dal punto di vista retributivo che contributivo.

L'articolo 2 prevede, poi, che l'indennità del congedo mestruale sia erogata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e che sia anticipata in busta paga e dedotta dai contributi INPS versati dal datore di lavoro.

L'articolo 3 prevede, infine, che la legge entri in vigore a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in corso alla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

#### *(Istituzione del congedo mestruale)*

1. La donna lavoratrice che soffre di dismenorrea, in forma tale da impedire l'assolvimento delle ordinarie mansioni lavorative giornaliere, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un massimo di tre giorni al mese. Il congedo di cui al presente comma, di seguito denominato « congedo mestruale », si applica alle lavoratrici con contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato ovvero a progetto.

2. Durante il congedo mestruale, alla lavoratrice sono dovute una contribuzione piena e un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera.

3. La donna lavoratrice che intenda usufruire del congedo mestruale presenta al datore di lavoro la certificazione medica specialistica relativa alle condizioni previste dal comma 1. La certificazione medica specialistica deve essere rinnovata entro il 31 dicembre di ogni anno e presentata al datore di lavoro entro il successivo 30 gennaio.

4. Il congedo mestruale non può essere equiparato alle altre cause di impossibilità della prestazione lavorativa e la relativa indennità che spetta alla donna lavoratrice non può essere computata economicamente, né a fini retributivi né contributivi, all'indennità per malattia.

### Art. 2.

#### *(Modalità di erogazione del congedo mestruale)*

1. L'indennità del congedo mestruale è erogata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

2. La retribuzione del congedo mensile è anticipata in busta paga alla lavoratrice dipendente e dedotta dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

Art. 3.

*(Entrata in vigore)*

1. La presente legge entra in vigore il primo giorno del mese successivo a quello in corso alla data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.





€ 1,00