

Numero 2 / 2023

Maria Luisa Vallauri
La Spagna introduce un congedo mestruale
di tre giorni al mese

La Spagna introduce un congedo mestruale di tre giorni al mese

Maria Luisa Vallauri

Professoressa Associata di Diritto del lavoro Università degli Studi di Firenze

[Legge organica per la tutela dei diritti sessuali e riproduttivi e la garanzia dell'interruzione volontaria della gravidanza](#)

Il 16 febbraio 2023 il Parlamento spagnolo ha approvato in via definitiva la *Legge organica per la tutela dei diritti sessuali e riproduttivi e la garanzia dell'interruzione volontaria della gravidanza* che, fra le altre cose, introduce un congedo di tre giorni per le donne che soffrono di dismenorrea primaria, vale a dire dolori intensi durante il periodo mestruale.

È il primo paese UE a dotarsi di un simile congedo, già conosciuto invece, da molto tempo, in diversi paesi dell'estremo oriente (Giappone, Corea del sud, Indonesia, alcune province della Cina, Taiwan e Vietnam, e anche Zambia).

In Italia, giace in Parlamento dal 2016 una proposta di legge (n. 3781) avanzata dal Partito democratico a firma Mura, Sbrollini, Iacono, Rubinato. *Ivi* si prevede che la donna lavoratrice che soffre di dismenorrea in forma tale da impedire l'assolvimento delle ordinarie mansioni lavorative giornaliere ha diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di tre giorni al mese. Il «congedo mestruale» è accompagnato da un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera e coperto da contribuzione piena. Il permesso è fruibile previa presentazione di certificazione medica specialistica, da rinnovarsi annualmente, che attesti il ricorrere della

dismenorrea. Si prevede espressamente che tale condizione non sia equiparabile alla malattia, né ai fini del calcolo del comparto, né ai fini retributivi e contributivi.

All'indomani dell'approvazione della legge spagnola, il 21 febbraio 2023 è stato presentato al Parlamento italiano un nuovo disegno di legge da Alleanza verdi-Sinistra, che prevede l'istituzione di un congedo di due giorni, di nuovo non equiparabile alla malattia, da concedere previa certificazione della relativa condizione.

La proposta è stata presentata anche sull'onda di una mobilitazione studentesca di rivendicazione del diritto delle studentesse di assentarsi dalle lezioni per due giorni al mese in caso di dismenorrea, vulvodinia ed endometriosi certificate. La protesta ha trovato sponda nei proponenti che nel d.d.l. hanno previsto, altresì, l'introduzione di un'assenza giustificata, non computabile alla fine dell'anno, per le studentesse che si trovino nella suddetta condizione.

In Italia, di recente, alcune realtà hanno anticipato l'intervento del legislatore, prevedendo la possibilità per le lavoratrici di assentarsi dal lavoro durante il ciclo mestruale. A questa possibilità è stata aggiunta quella di svolgere il lavoro in modalità agile, laddove ciò sia possibile. È il caso, ad esempio, dell'Accademia di belle arti di Catania.

La scelta di prevedere la possibilità per la lavoratrice di scegliere fra più misure per fare fronte alla condizione di disagio causata dalla dismenorrea primaria (che colpisce circa una donna su quattro, impedendo lo svolgimento delle normali attività, anche lavorative, in una percentuale che oscilla fra il 5 e il 15%) è particolarmente efficace, perché consente di attenuare il rischio sempre in agguato che le donne, per ragioni che riguardano il loro corpo, siano oggetto di comportamenti discriminatori.

È auspicabile che, una volta che sarà (se sarà) avviata la discussione sull'ultimo d.d.l. depositato, si trattasse questa questione con attenzione, valutando di inserire un ventaglio di possibilità fra le quali la lavoratrice possa scegliere quella più adeguata a rispondere alle proprie esigenze.