



ORDINE DEL GIORNO N° 32

Approvato dal Consiglio Comunale in data 17 luglio 2023

OGGETTO: CONGEDO MESTRUALE PER LE DONNE AFFETTE DA DISMENORREA.

Il Consiglio Comunale di Torino,

PREMESSO CHE

- il ciclo mestruale è una funzione fisiologica del corpo ed è un segno di salute riproduttiva;
- l'età media del menarca, in Italia, è di 12 anni e l'età media della menopausa è di 51 anni: quindi, ogni donna, in media, ha le mestruazioni per circa 40 anni della propria vita, della durata di 3-7 giorni;
- le donne che soffrono di dismenorrea presentano forte dolore pelvico anomalo;
- la dismenorrea, se associata a patologie quali l'endometriosi, rende il periodo mestruale ancor più difficilmente sostenibile aggravando il disagio a carico della donna;
- in Italia i dati sulla dismenorrea sono allarmanti: la maggioranza delle donne (dal 60 per cento al 90 per cento) ne soffre durante il ciclo mestruale e questo causa tassi dal 13 per cento al 50 per cento di assenteismo a scuola e dal 5 per cento al 15 per cento di assenteismo nel lavoro;

CONSIDERATO CHE

la dismenorrea invalidante, primaria o secondaria ad altra patologia, costringe ragazze e donne che ne soffrono, ad assentarsi dalle loro attività, (siano esse la frequenza scolastica o l'impegno lavorativo);

RILEVATO CHE

- per quanto riguarda le lavoratrici l'incidenza delle assenze dovute a dismenorrea è rilevante, in particolare in quei settori dove maggiore è la presenza femminile come la scuola, il pubblico impiego e le imprese a forte occupazione femminile;
- le lavoratrici, per assentarsi dal lavoro, difficilmente possono accedere a permessi; quindi, vi è maggior ricorso all'assenza per malattia, con il rischio di raggiungere più facilmente, rispetto agli uomini, il periodo di comportamento stante la ricorsività della situazione; conseguentemente, il rischio di veder decurtato il loro salario è più elevato, un esempio su tutti: la difficoltà ad accedere alla parte accessoria della retribuzione legata alla produttività calcolata anche in base alla presenza;

TENUTO CONTO CHE

- il problema del divario salariale tra uomini e donne può risultare peggiorato anche da una condizione, la dismenorrea invalidante, a carico esclusivo delle donne;
- nell'ambito di politiche e azioni per l'eguaglianza di genere e la riduzione del differenziale salariale occorre assicurare alle lavoratrici parità di trattamento e rimuovere la disparità di condizioni che costituiscono uno svantaggio;
- a tal proposito, il congedo per dismenorrea non potrà essere equiparato alle altre cause di impossibilità della prestazione lavorativa e la relativa indennità che spetterà alla donna lavoratrice non potrà essere economicamente assimilata (né a fini retributivi, né a fini contributivi) all'indennità di malattia;
- il congedo per dismenorrea si applicherà alle lavoratrici con contratti di lavoro subordinato e parasubordinato, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato, ovvero a progetto;

PRESO ATTO CHE

nel Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, come modificato dalla Legge 162/2021, la discriminazione è definita come *“un trattamento che mette un lavoratore in condizione di svantaggio rispetto agli altri o di limitazione alla possibilità di partecipare alla vita e alle scelte aziendali”* e che va intesa come discriminazione *“ogni altro svantaggio derivante da sesso, età, esigenze di cura personale e di famiglia che riguardino il lavoratore.”* e che, a pieno titolo, la dismenorrea rappresenta uno svantaggio ed una potenziale discriminazione per le ricadute sull'impegno lavorativo.

Atto scritto in collaborazione con il gruppo di lavoro “Donne e Lavoro” della Consulta Femminile Comunale di Torino formato da: Adriana Stramignoni, Angela Kalaydjian, Carlotta Assom, Cecilia D'Agostini, Cinzia Pietrosanto, Daniela Alfonzi, Elisabetta Mesturino, Fanny Saggiorato, Gloria Pecoraro, Maria Luigia Ghiggia, Margaret Weirick Carosi, Monica Negro.

IMPEGNA

Il Sindaco e la Giunta:

1. a farsi parte attiva, presso il Governo e il Parlamento per riprendere la discussione e la votazione di una Legge che istituisca il congedo mestruale come già previsto da proposta di Legge n° 3781 del 27 aprile 2016;
2. a sollecitare Governo e Parlamento, in modo che la donna lavoratrice che soffre di dismenorrea (in forma tale da non poter svolgere le quotidiane mansioni lavorative giornaliere) abbia diritto di astenersi dal lavoro tramite congedo di *durata massima di 3 giorni al mese, a seguito presentazione di certificazione medica specialistica*, percependo una *contribuzione* piena e un'indennità pari al cento per cento della retribuzione giornaliera;
3. sensibilizzare le Istituzioni affinché riconoscano la dismenorrea come patologia grave ed invalidante che coinvolge le donne non solo durante la vita lavorativa, ma nelle diverse fasi della vita stessa;
4. a richiedere al Governo e al Parlamento di occuparsi anche delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste che, vista la natura del loro lavoro, non potranno beneficiare del permesso di cui all'oggetto, per trovare soluzioni che permettano colmare il gap tra i due generi anche su questa tematica.