

9 aprile 2017

Congedo mestruale in Italia, la proposta di legge Pd che fa discutere: “Deterrente per assunzioni? No, migliora produttività”

L'Italia potrebbe diventare il primo Paese occidentale a introdurre il congedo mestruale, già presente in Giappone e altre nazioni orientali. La notizia però ha causato molta preoccupazione in chi teme che possa discriminare ulteriormente le donne nel momento dell'assunzione. Simonetta Rubinato, firmataria del documento, difende la proposta e propone migliorie

di Giulia Ausani

In Giappone esiste già dal 1947 e la Nike lo ha introdotto per le sue dipendenti 10 anni fa. Adesso l'Italia potrebbe diventare il primo Paese occidentale a istituire il cosiddetto congedo mestruale: fino a tre giorni al mese retribuiti per tutte le donne lavoratrici che soffrono di dismenorrea, ciclo mestruale così doloroso da essere invalidante. La proposta di legge è stata presentata da quattro deputate Pd ed è attualmente sottoposta all'esame della Commissione del lavoro, che potrebbe approvarla presto. Per ora è solo un'idea, ma ha fatto il giro della stampa internazionale e non solo, sollevando numerose polemiche: in molte sono preoccupate che il congedo possa discriminare le donne in sede di assunzione, e l'economista Daniela Piazzalunga sul *Washington Post* prevede che “le donne potrebbero essere ulteriormente penalizzate sia in termini di stipendio che di avanzamento carriera”. “Serve una riflessione migliorativa”, spiega a ilfattoquotidiano.it **Simonetta Rubinato**, una delle firmatarie del provvedimento. “Ad esempio, per garantire che il congedo non diventi un deterrente per le assunzioni, chi fa uso del permesso può recuperare le ore di lavoro della o delle giornate di congedo nelle giornate successive”. In questo modo l'azienda non registrerebbe alcun calo della produttività. Recuperare le ore in un altro momento, inoltre, risparmierebbe al datore di lavoro di dover coprire economicamente il congedo per le donne non iscritte all'Inps. Tra gli esempi positivi c'è la Coexist, azienda di Bristol che ha introdotto il congedo nel 2016 e che ha constatato che le donne sono tre volte più produttive dopo il ciclo mestruale: “Organizzando meglio le risorse umane, l'azienda va incontro agli interessi delle dipendenti e dell'azienda stessa”. Per Rubinato, “ragionare nei termini di benessere delle persone e di produttività aziendale” permetterebbe di rendere la proposta più completa ed equilibrata, evitando che si trasformi in un'arma a doppio taglio per le donne che invece dovrebbe proteggere. “Ovviamente – precisa la deputata – è una proposta emendabile, e le parti interessate potrebbero formulare proposte nel momento in cui dovesse andare in discussione”. E a chi obietta che alcune potrebbero abusare del congedo mestruale pur senza soffrire effettivamente di dismenorrea, Rubinato risponde che le forme di abuso – “tantissime” in Italia – “non si eliminano togliendo possibili soluzioni a situazioni che comportano il malessere delle donne, ma facendo controlli, verifiche e accertamenti”.

Congedo mestruale: chi potrà beneficiarne?

Nel caso la proposta di legge venisse approvata, non tutte le donne potrebbero usufruire indistintamente del congedo mestruale, che darebbe diritto ad un'assenza retribuita di massimo tre giorni al mese senza doversi mettere in malattia o in ferie e senza alcuna decurtazione dallo stipendio. Il diritto al congedo mestruale sarà infatti riservato solo alle donne che soffrono di dismenorrea, ovvero che hanno un ciclo molto doloroso. Si tratta di una patologia che in Italia affligge tra il 60 e il 90 per cento delle donne con emicranie, crampi addominali e dolori alla schiena che risultano invalidanti nel 30 per cento dei casi, costringendo chi ne soffre ad assentarsi da scuola o dal lavoro. E se per gli uomini potrebbe essere difficile comprendere appieno la gravità di questa condizione, basti pensare che John Guillebaud, professore di salute riproduttiva allo University College di Londra, ha affermato che per alcune pazienti il dolore è "quasi pari a quello di un attacco cardiaco". Per ottenere il permesso di congedo mestruale, le lavoratrici (del settore pubblico o privato, con contratto a tempo indeterminato, subordinato e parasubordinato, full time o part time) dovranno presentare un certificato medico che attesti la patologia, da rinnovare di anno in anno.

Come funziona nel resto del mondo

L'Italia, quindi, diventerebbe il primo Paese del mondo occidentale a concedere il congedo mestruale, che è stato però già introdotto a livello privato da multinazionali come la Nike, nel 2007, e nel 2016 dalla Coexist, una piccola azienda di Bristol. Inoltre esiste da anni in alcuni paesi orientali come il Giappone, che per primo ha istituito il diritto al congedo mestruale (*Seirikyuuuka*, letteralmente "congedo fisiologico") ormai nel lontano 1947, seguito a ruota dall'Indonesia l'anno successivo. Ma è un diritto previsto anche da Corea del Sud (2001) e Taiwan (2013). L'ultimo paese è stato lo Zambia, in Africa, che a gennaio 2017 ha introdotto il "Mother's Day", un unico giorno al mese di congedo mestruale di cui le donne possono usufruire senza bisogno di alcun certificato medico. Ma è progresso o regresso? Testate come l'*Atlantic* hanno evidenziato che il diritto è previsto in Paesi in cui si registrano forti discriminazioni di genere. E, in effetti, il congedo mestruale nelle nazioni orientali deriva dalla credenza popolare secondo cui un mancato riposo nei giorni di ciclo causerebbe serie difficoltà durante il parto, e quindi è un modo – secondo alcuni "paternalista" – per proteggere la salute delle donne in quanto potenziali madri. Anche nel testo della proposta di legge italiana si specifica che in Oriente il congedo è "vissuto come una forma di protezione della natività".

Le polemiche e le preoccupazioni delle donne italiane

Marie Claire ha definito il congedo "un concetto portabandiera di progresso e sostenibilità sociale", eppure la notizia ha scatenato molte preoccupazioni anche da parte di chi teoricamente dovrebbe gioire per la proposta di legge. In un Paese come l'Italia in cui in sede di colloquio le donne si sentono ancora chiedere se intendono avere figli e dove spesso si preferisce assumere dipendenti uomini perché donne più qualificate e con più esperienza potrebbero restare incinte, infatti, il congedo mestruale potrebbe anche diventare un'ulteriore discriminante sul lavoro. L'Italia è già molto al di sotto della media europea per quanto riguarda il numero di donne che lavorano: secondo i dati dell'Oecd (Organisation for Economic Co-operation and Development), infatti, solo il 61 per cento delle italiane lavora, contro il 72 per cento del resto d'Europa. Ad abbassare questa percentuale contribuisce il fatto che spesso le donne vengono licenziate durante o dopo la gravidanza, nonostante sia illegale farlo: secondo i dati Istat, parliamo di quasi un quarto delle lavoratrici che restano incinte. L'ultimo caso è stato quello della 25enne di Treviso a cui il datore di lavoro ha imposto di pagare da sé lo stipendio del proprio sostituto durante la maternità, pena le dimissioni. Il congedo mestruale sarebbe coperto dall'Inps, spiega a *Donna Moderna* Romina Mura, prima firmataria della proposta. Non tutte le lavoratrici italiane sono però iscritte all'Inps: se in questi casi dovesse essere il datore di lavoro a garantire la copertura economica del congedo, la paura è quella di essere ulteriormente discriminate in sede di colloquio. L'economista Daniela Piazzalunga dice al *Washington Post* che, in un anno, 36 giorni di assenza in più rispetto a quelli di un uomo rischiano di condurre a "ripercussioni negative". "La richiesta di lavoratrici da parte delle aziende – spiega la Piazzalunga – potrebbe diminuire, e le donne potrebbero essere ulteriormente penalizzate sia in termini di stipendio che di avanzamento carriera".

Il congedo mestruale per sfidare i tabù

“La donna non è uguale all’uomo, e parità di genere non equivale a omologazione”, spiega ancora Simonetta Rubinato, che sottolinea che “quello del congedo è un tema importante per conciliare le pari opportunità con le differenze fisiologiche tra i due sessi”. E, per l’onorevole, il congedo è un segnale di progresso, un modo per guardare al futuro: “Si parla molto di robotica e intelligenza artificiale. In un mondo in cui i lavori più faticosi li faranno le macchine e in cui c’è sempre più bisogno di creatività e di intraprendenza, pensare che il congedo per dismenorrea possa essere un ulteriore elemento di discriminazione tra uomini e donne significa guardare più al passato che al futuro. I lavori del futuro – continua la firmataria della proposta – necessiteranno di dipendenti più produttivi e creativi che lavorino in condizioni di benessere fisico, e quindi riorganizzare il lavoro tenendo conto di questo è lungimirante e significa guardare al futuro”. E tuttavia in questo contesto di progresso sociale e lavorativo non si possono non prendere in considerazione i problemi della realtà italiana. “Certo – ammette infatti la deputata – in Italia bisogna fare i conti con tante cose in cui siamo indietro, in primis i servizi di welfare adeguati alla conciliazione di lavoro e famiglia. E quindi è chiaro che un discorso come questo sembra aggravare una condizione che già è di disagio”. Ma è un discorso che va affrontato comunque, anche perché “le mestruazioni sono ancora un tabù. E non parlarne, ignorare che per una percentuale di donne è un problema, e che la donna è fatta così, non è l’atteggiamento adatto per un Paese in cui si proclama che la parità è stata raggiunta, perché non lo è affatto”.