



Primo Piano - Congedo di paternità: l'Italia si ferma a metà strada. Un padre su tre rinuncia al diritto

Roma - 19 mar 2026 (Prima Pagina News) Dopo il boom del decennio scorso, la crescita si arresta: resta il profondo divario tra Nord e Sud. Ma le aziende "modello" sfidano la legge estendendo i permessi fino a 90 giorni.

Il panorama del welfare familiare in Italia scatta una fotografia carica di contrasti in occasione della festa del papà, rivelando che, nonostante l'evoluzione normativa, il congedo di paternità ha esaurito la spinta propulsiva degli scorsi anni. Se tra il 2013 e il 2022 il ricorso a questo strumento era triplicato, i dati Inps del 2024 elaborati da Save the Children mostrano una preoccupante stabilizzazione: sono stati 181.777 i padri lavoratori dipendenti a usufruire dei dieci giorni obbligatori, una cifra che copre appena il 64% degli aventi diritto. Questo significa che un neo-papà su tre rinuncia ancora a un diritto fondamentale per la cura dei figli nei primi giorni di vita, evidenziando una barriera culturale e strutturale che non risparmia nessuna area del Paese, pur manifestandosi con intensità diversa. La distribuzione geografica conferma infatti una profonda frattura tra Nord e Sud: il 59% degli utilizzatori risiede nelle regioni settentrionali, con la Lombardia che da sola raccoglie il 38,2% dei padri del Nord, seguita da Veneto ed Emilia-Romagna. Al Centro e al Sud le percentuali scendono rispettivamente al 19% e al 22%, con Lazio e Campania che guidano le rispettive aree ma non riescono a colmare il divario complessivo. L'identikit di chi sceglie il congedo è quello di un uomo tra i 35 e i 44 anni con impiego stabile e full-time; i lavoratori a tempo indeterminato sfruttano mediamente mezza giornata in più rispetto ai precari, mentre dirigenti e impiegati ricorrono alla misura con più frequenza rispetto ai lavoratori manuali. Paradossalmente, a livelli retributivi più elevati corrisponde spesso un utilizzo più contenuto, segno di come le responsabilità apicali possano ancora agire da freno psicologico o organizzativo. In questo scenario frammentato si inseriscono però eccellenze della contrattazione aziendale che scelgono di superare i minimi di legge. Gruppi come Fater hanno introdotto congedi di paternità fino a 90 giorni, mentre realtà come Chiesi offrono 12 settimane retribuite al 100%, estendendo il beneficio anche alle coppie omogenitoriali. Anche nel settore turistico-alberghiero si registrano passi avanti significativi, con accordi integrativi in Minor Hospitality, Starhotels e Splia che garantiscono giorni aggiuntivi o integrazioni salariali per rendere i congedi parentali facoltativi economicamente sostenibili per le famiglie, portando l'indennità Inps fino alla soglia del 100%. La segretaria nazionale della Uiltucs, Samantha Merlo, ha commentato con forza questi dati, sottolineando che "il congedo di paternità e la rivendicazione di congedi paritari rappresentano strumenti fondamentali non solo per il benessere familiare, ma anche per un reale sviluppo del mercato del lavoro e l'affermazione di una società più equa. La contrattazione, unitamente alle possibili misure strutturali, costituiscono la 'via maestra' per trasformare questi principi in diritti esigibili. All'interno della contrattazione di



genere integrata è possibile pattuire e rivendicare condizioni di miglior favore che mirano ad estendere e migliorare il riconoscimento economico dei congedi, a promuovere periodi di congedo di paternità più lunghi e meglio retribuiti rispetto ai minimi di legge, ad incentivare l'utilizzo di tali strumenti in maniera condivisa e senza penalizzazioni economiche per la famiglia. Per questo la Uiltucs crede fortemente che la vera sfida verso la piena parità sia quella di promuovere l'adozione di congedi paritari e strutturali: dalla maternità e paternità alla genitorialità, una reale condivisione dei bisogni, affinché la cura dei figli non sia da ostacolo a nessuno. Il congedo paritario, se ben retribuito, favorisce la partecipazione attiva dei padri alla vita familiare, migliora la stabilità del nucleo e agisce come leva strategica contro la crisi demografica, superando la logica dei semplici 'bonus' a favore di misure strutturali. La necessità di una distribuzione equa del carico di cura (oggi le donne impegnate per oltre 5 ore al giorno in lavoro non retribuito contro meno di 2 ore degli uomini) è un fatto anzitutto di civiltà, poiché contribuisce a ridurre il divario di genere e a valorizzare il talento femminile". L'attuale normativa, che prevede sanzioni amministrative fino a 2.582 euro per i datori di lavoro che ostacolano il congedo, non sembra dunque bastare a garantire una parità sostanziale. La sfida resta quella di trasformare la gestione dei figli da obbligo prevalentemente femminile a responsabilità condivisa, superando le differenze territoriali e contrattuali. Solo attraverso una distribuzione equa del carico di cura, che oggi vede le donne impegnate per oltre cinque ore al giorno contro le meno di due degli uomini, sarà possibile abbattere il gender pay gap e permettere una reale partecipazione delle madri al mercato del lavoro, garantendo al contempo ai padri il tempo necessario per costruire un legame solido con i propri figli sin dalla nascita.

(Prima Pagina News) Giovedì 19 Marzo 2026