



## Dopo la bocciatura della proposta di congedo paritario: che fare?

17 marzo 2026

**Alleanza per l'Infanzia** esprime forte preoccupazione per l'assenza, anche quest'anno, di qualsiasi misura migliorativa dei congedi destinati ai padri per consentire loro di condividere in modo paritetico la cura dei figli e delle figlie, fin dalla nascita.

Riteniamo che una riforma in questo ambito non sia più rinviabile, la chiedono diffusamente e in modo crescente sia i padri che le madri; ne dimostrano la necessità e l'urgenza i dati sull'occupazione e sulla natalità, sull'economia, sulla triste piaga della violenza di genere. Decenni di ricerca scientifica internazionale hanno dimostrato i numerosi benefici del coinvolgimento precoce dei padri nelle attività di cura, in particolar modo nei primi mille giorni.

Il coinvolgimento dei padri, infatti, comporta benefici non solo per le partner (meno rischi in gravidanza e al parto, o durante l'attesa adottiva e nelle fasi di ingresso in famiglia, migliore allattamento, contrasto alla solitudine e alla depressione post-partum, e post adozione o affidamento), ma anche per le figlie e figli e per loro stessi. Migliorano lo sviluppo cognitivo, socio-emotivo e il benessere fisico e mentale dei bambini e delle bambine, con effetti che si protraggono lungo tutto il percorso di crescita e fino all'età adulta. Bambine e bambini il cui padre sia stato attivamente e precocemente coinvolto nei primi anni della loro vita, o nelle prime fasi della creazione delle relazioni familiari nel caso dell'affido e dell'adozione, mostrano:

- più elevati livelli di competenze cognitive e sociali;
- maggiore capacità di empatia e migliore autoregolazione e autostima, quindi anche meno predisposizione alla violenza;
- migliori interazioni con i fratelli e sorelle;
- migliori progressi scolastici.

Congedi con una durata consistente e non troppo ridotta rispetto a quella riservata alle madri, oltre a contribuire al benessere psico-emotivo e all'autostima degli uomini stessi, aiutano i padri a sviluppare codici di accudimento che hanno persistenza positiva per tutta la vita, favoriscono un modello di condivisione di coppia e il superamento di modelli tradizionali di genere, con effetti positivi anche su bambini e bambine che si ritrovano a crescere in contesti maggiormente paritari e che quindi da adulti tenderanno a riprodurre tali modelli. Riducono anche il rischio che, in caso di rottura del rapporto, i genitori non

siano in grado di continuare a collaborare e a fidarsi reciprocamente nella relazione con i figli/figlie e i padri si scoprono inadeguati a comprendere e fronteggiare i loro bisogni.

Soprattutto, un sistema di congedi equilibrato tra genitori rappresenta un diritto per le bambine e i bambini di trascorrere del tempo adeguato sia con le madri che con i padri.

I congedi fruiti dai padri contribuiscono anche all'aumento e alla stabilizzazione dell'occupazione femminile, per la quale l'Italia resta anche per il 2025 al 27° e ultimo posto in Europa, con un tasso di occupazione femminile (fascia 20-64 anni) che si attesta poco sopra il 57%, contro una media europea significativamente più alta, circa il 71%, e un gender gap (19,4 punti percentuali) quasi doppio rispetto alla media europea (10 punti percentuali). Una distanza che segnala un ritardo strutturale dell'Italia e che si fa evidente soprattutto al momento della maternità. Dopo la nascita di un figlio, quasi sette dimissioni su dieci riguardano le madri che escono dal mercato dal lavoro. Tra i 25 e i 54 anni lavora il 63,1% delle donne con almeno un figlio minore, contro il 91,9% degli uomini nella stessa condizione.<sup>1</sup> E quando restano occupate, molte rallentano, con effetti negativi sia sulla progressione di carriera e la remunerazione, sia sulla ricchezza pensionistica. Non parliamo nemmeno del divario territoriale che taglia in due il Paese.

**Purtroppo, come evidenziato da numerosi studi, la responsabilità di cura in Italia continua a gravare in modo sproporzionato sulle donne e sulle madri, nonostante la lenta ma continua evoluzione del ruolo paterno, soprattutto fra i più giovani.**

Un'evidenza confermata da due recenti progetti europei che hanno coinvolto l'Italia negli ultimi anni e che hanno indagato proprio il tema della paternità e della condivisione della cura, il progetto [4-parent](#) (coordinato dall'Istituto Superiore di Sanità) e [EMiNC](#) (coordinato da ISSA - International Step by Step Association). Entrambi hanno condotto delle survey intervistando migliaia di neogenitori e ascoltando la loro voce. In particolare, Eminc ha effettuato una comparazione tra paesi del Sud Europa: Italia, Spagna e Portogallo.

In tutti e tre i Paesi, i padri (e ancor più le madri) riconoscono in modo schiacciante i benefici del congedo parentale retribuito per loro stessi (88%), per le loro partner (90%) e per i loro figli e figlie (93%) e sono favorevoli a un aumento significativo dei congedi per i padri. Madri e padri lamentano di non avere tempo a sufficienza per dedicarsi alla cura e si dichiarano ampiamente favorevoli (2/3 degli intervistati) al congedo paritario, nonostante il forte scetticismo sulla possibilità di arrivarci nel breve-medio periodo a causa soprattutto del disinteresse della politica, della mancanza di risorse e delle resistenze da parte di datori di lavoro e anche della società. Uno scetticismo cui ha purtroppo dato ragione **la recente bocciatura senza offerta di alternative della proposta di legge sul congedo paritario**. A questo proposito va segnalato che tra le ragioni che spingono molti giovani a cercare fuori dall'Italia il proprio futuro lavorativo e familiare, c'è anche il fatto di poter contare su un buon sistema di welfare (compresa l'offerta di congedi), se e quando diventano genitori.

**Rispetto al resto d'Europa la situazione dell'Italia è, in effetti, paradossale: è al primo posto in UE per durata del congedo di maternità** (anche se pagato al 100%, come in molti Paesi europei, solamente dove è intervenuta la contrattazione collettiva),

---

<sup>1</sup> Dati ISTAT, gennaio 2026, [https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/03/CS\\_Occupati-e-disoccupati\\_GENNAIO\\_2026.pdf](https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/03/CS_Occupati-e-disoccupati_GENNAIO_2026.pdf) e Eurostat 2025, dati riferiti al 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a\\_custom\\_20475830/default/table?page=time:2024](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_custom_20475830/default/table?page=time:2024), consultati l'11 marzo 2026.

**ma resta agli ultimi posti per i congedi riservati ai padri:**<sup>2</sup> 10 giorni (il minimo previsto dalla direttiva UE sulla conciliazione 2019/1158), contro le 16 settimane (elevate recentemente a 19) della Spagna e le 20 (che possono diventare 22) della Norvegia, per fare solo due esempi. La Direttiva europea riconosce (punto 3) che: *“la responsabilità di allevare il fanciullo e di provvedere al suo sviluppo incombe a entrambi i genitori”* e che (punto 19) *“Il congedo di paternità serve per “incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, nonché per consentire un’instaurazione precoce del legame tra padre e figlio”*.

È evidente che soli 10 giorni di congedo per i padri retribuiti al 100% non sono tali da favorire una reale condivisione della responsabilità genitoriale, né da consentire l’instaurazione precoce del legame padre-figlio/a. Si aggiunga che rimangono escluse diverse categorie di lavoratori (ad esempio gli autonomi iscritti alla gestione separata come i padri partita IVA e i lavoratori domestici).

**Sanare il gap fra l’Italia e il resto dell’Europa nel sistema di congedi legati alla presenza di figlie e figli piccoli, favorire e incoraggiare la partecipazione dei padri alla cura dei piccoli fin dalla nascita o dall’affidamento o adozione dovrebbe perciò fare parte di ogni agenda delle politiche sociali e del lavoro di tutti gli schieramenti.**

Malgrado la forte domanda sociale e le evidenze dell’importanza di una equa condivisione della cura (condizione per garantire una effettiva parità di genere, in famiglia e sul lavoro), troppo poco è stato fatto in questi anni per rendere possibile la maggiore presenza dei padri accanto ai loro bambini/e, e accanto alle madri. Anche le importanti misure approvate nelle ultime due Leggi di Bilancio che hanno riguardato i congedi parentali (ma sarebbe meglio dire “genitoriali”) - il prolungamento della fruizione fino al 14° anno del figlio/a, pur senza aumento di durata e retribuzione, e l’aumento strutturale dal 30% all’80% dell’indennizzazione per tre (su dieci) mesi di congedo parentale - non hanno dato segnali espliciti in questa direzione. In particolare, **i tre mesi ben indennizzati sono tutti trasferibili tra i due genitori, senza riserve, nonostante le proposte emendative presentate per limitarne la trasferibilità in modo da incoraggiarne la condivisione**. I dati INPS, infatti, mostrano che la sola maggiorazione dell’indennità non è sufficiente a motivare i padri a prenderne almeno una parte: la “maggiorazione della retribuzione” si è tradotta in un aumento dell’utilizzazione di 5,3 punti percentuali per le madri (che già erano le pressoché esclusive utilizzatrici del congedo genitoriale), salendo dal 52,2% al 60,5% e di circa 2 punti percentuali per i padri, che continuano a essere una esigua minoranza di utilizzatori, passando dal 5,10% al 7%<sup>3</sup>. Peraltro, lo strumento del congedo parentale, resta sottoutilizzato, perché complessivamente ancora mal retribuito.

La recente bocciatura senza offerta di alternative della proposta di legge per un congedo paritario ben retribuito e allargato a tutte le categorie di lavoratori ha segnato nuovamente una situazione di stallo e di contrapposizione tra le parti, contraddicendo quanto il Parlamento italiano aveva approvato a larga maggioranza durante la discussione della Legge di Bilancio per il 2024 ([ODG a firma Ricciardi del 29/12/2023](#)) e che impegnava il Governo e le forze politiche a *“potenziare il congedo di paternità fino alla completa equiparazione fra i due genitori con l’obiettivo di arrivare, sia pure gradualmente, alla parità”*.

---

<sup>2</sup> <https://epthinktank.eu/2025/03/21/maternity-and-paternity-leave-in-the-eu-2/>; [https://institutdelors.eu/content/uploads/2025/04/IJD\\_Info\\_Conge%E2%95%A0us\\_Parents\\_UE\\_EN\\_A4.pdf](https://institutdelors.eu/content/uploads/2025/04/IJD_Info_Conge%E2%95%A0us_Parents_UE_EN_A4.pdf).

<sup>3</sup> INPS, Rapporto Annuale XIV, luglio 2025: cap. 2. Differenze nell’accesso e utilizzo dei congedi parentali.

La Ragioneria dello Stato, interpellata su sollecitazione della maggioranza, in merito alla proposta di congedo paritario delle opposizioni, ha dato un parere fortemente critico sulle coperture previste, da qui la bocciatura. **Bocciare e basta non è accettabile. Quali azioni possono essere messe in campo per avanzare di qualche passo verso una maggiore condivisione della cura?** Cosa hanno in mente di fare il Governo e il Parlamento per sanare il gap fra l'Italia e il resto dell'Europa in una materia cruciale per il benessere delle bambine/i e lo sviluppo del nostro Paese? È possibile affrontare questo tema con un approccio bipartisan, discutere, confrontarsi, trovare soluzioni condivise per migliorare la vita dei bambini e delle bambine e dei loro genitori? Non è forse questo il compito della politica?

Se ci fosse stato accordo sul principio di sostenere il riequilibrio nelle responsabilità di cura tra padri e madri e di garantire ai bambini e alle bambine più tempo genitoriale nei primi mesi di vita o di ingresso in famiglia in caso di affido o adozione, e maggiore condivisione negli anni successivi, maggioranza e opposizione avrebbero potuto trovare una via di uscita. Sarebbe opportuno impostare da subito una riflessione, che coinvolga tutti gli schieramenti politici, per **avviare un processo per fasi: ad esempio portando da 10 giorni a tre mesi il congedo di paternità ben indennizzato (esteso a tutti i lavoratori, inclusi gli autonomi e a partita IVA), raddoppiando in un primo tempo i mesi di congedo parentale (genitoriale), anch'essi ben indennizzati, estendendoli a tutti i lavoratori e assegnandone la metà a ciascun genitore (salvo che nel caso di genitore solo, ovviamente), per poi aumentarli gradualmente entro un orizzonte temporale definito. Sarebbe contestualmente importante riconoscere e sostenere fattivamente la contrattazione collettiva che interviene per migliorare e incrementare i congedi rivolti ai genitori, in modo complementare.** Quello che appare necessario in questa fase è appunto impostare un processo a tappe, con tempi e impegni certi, per aprire la strada al riconoscimento che la cura delle bambine e dei bambini piccoli, come di quelli appena entrati in famiglia per affido o adozione, è una responsabilità e un piacere di entrambi i genitori e va a beneficio della società tutta.

info@alleanzainfanzia.it  
[www.alleanzainfanzia.it](http://www.alleanzainfanzia.it)  
FB: @AlleanzaInfanzia

*Dal 2019 il network nazionale Alleanza per l'Infanzia mette in rete 39 organizzazioni e associazioni, aventi rilevanza nazionale e internazionale con competenze ed esperienze specifiche in materia di diritti, salute, educazione, sviluppo dei bambini e adolescenti e di politiche per le famiglie, e oltre una ventina di studiosi e ricercatori delle principali università italiane.*