

Primo Piano - *Congedo parentale: il 64% dei padri lo utilizza, ma uno su tre rinuncia ancora al diritto*

Roma - 19 mar 2026 (Prima Notizia 24) **La spinta del decennio scorso si esaurisce: 181.777 i beneficiari nel 2024, mentre la negoziazione privata introduce modelli d'avanguardia fino a 90 giorni di permesso.**

Il quadro della genitorialità nel Bel Paese palesa profonde asimmetrie in occasione della ricorrenza dedicata ai genitori maschi, evidenziando come, malgrado le riforme del diritto, l'astensione lavorativa paterna abbia esaurito la spinta propulsiva del decennio precedente. Se tra il 2013 e il 2022 l'adesione a tale tutela era triplicata, le statistiche previdenziali del 2024 elaborate da Save the Children mostrano una preoccupante stagnazione: sono stati 181.777 i dipendenti uomini a beneficiare della decade di riposo forzoso, una quota che copre appena il 64% della platea potenziale. Questo significa che un neo-genitore su tre abdica ancora a una prerogativa essenziale per l'accudimento della prole nelle fasi iniziali dell'esistenza, palesando un ostacolo di natura socioculturale e organizzativa che non risparmia alcun distretto nazionale, pur manifestandosi con vigore eterogeneo. La ripartizione territoriale ratifica infatti una marcata scissione tra settentrione e meridione: il 59% dei fruitori risiede nelle circoscrizioni del Nord, con la Lombardia che da sola totalizza il 38,2% dei padri settentrionali, seguita da distretti quali Veneto ed Emilia-Romagna. Nelle aree centrali e meridionali le incidenze calano rispettivamente al 19% e al 22%, con Lazio e Campania che guidano i propri raggruppamenti senza però riuscire a pareggiare lo squilibrio generale. Il profilo di chi adotta tale misura è quello di un soggetto di età compresa tra i 35 e i 44 anni con occupazione stabile e orario completo; i prestatori d'opera a tempo indeterminato utilizzano mediamente mezza giornata in più rispetto ai supplenti, mentre i quadri e gli impiegati aderiscono alla norma con maggiore frequenza rispetto alle maestranze manuali. Paradossalmente, a fasce stipendiali più elevate corrisponde spesso un impiego più frammentario, segno di come le mansioni di vertice possano tuttora fungere da deterrente psicologico o gestionale. In questo contesto atomizzato si inseriscono tuttavia eccellenze della negoziazione collettiva di secondo livello che decidono di oltrepassare i parametri legali minimi. Società come Fater hanno introdotto sospensioni dell'attività lavorativa per la paternità fino a 90 giorni, mentre gruppi come Chiesi garantiscono 12 settimane di indennità integrale, allargando il beneficio anche ai nuclei omogenitoriali. Anche nel comparto dell'accoglienza e della ristorazione si rilevano avanzamenti rilevanti, con patti integrativi in Minor Hospitality, Starhotels e Splia che assicurano turni supplementari o sussidi economici per rendere i permessi genitoriali facoltativi finanziariamente sostenibili per i focolari domestici, elevando il contributo pubblico fino alla saturazione del salario. La rappresentante apicale della Uiltucs, Samantha Merlo, ha analizzato con fermezza tali evidenze, evidenziando 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, affinchè 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 impianto regolatorio, che commina sanzioni pecuniarie fino a 2.582 euro per le imprese che intralciano tale diritto, non pare dunque sufficiente a garantire un'equità reale. Il traguardo rimane quello di mutare la gestione dei pargoli da mansione tipicamente muliebre a impegno collettivo, superando le divergenze geografiche e professionali. Soltanto mediante una ripartizione bilanciata dell'onere domestico, che attualmente vede le madri occupate per oltre trecento minuti quotidiani contro i meno di centoventi dei padri, risulterà fattibile erodere il differenziale salariale di genere e consentire una vera integrazione delle donne nel tessuto produttivo, assicurando al contempo ai genitori maschi lo spazio temporale vitale per consolidare un'affinità profonda con la prole sin dal primo respiro.

(Prima Notizia 24) Giovedì 19 Marzo 2026