

LA PATERNITÀ TRA DIRITTI E DOVERI A CHE PUNTO SIAMO?

Nell'ultimo Rapporto annuale INPS (pubblicato a luglio 2025), si riportano anche i dati riferiti alla **fruizione del congedo di paternità obbligatorio**, utili per riflettere **sulla condivisione della responsabilità genitoriale in Italia**. Emerge un trend positivo, ma con margini ancora ampi: l'adesione al congedo è in crescita costante durante il suo primo decennio di implementazione, con un incremento significativo: dal 20% circa nel 2013, raggiunge il 64% nel 2022. La crescita poi sembra essersi fermata, con **tassi di fruizione che si sono stabilizzati**.

IL CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ

Periodo: dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita (o ingresso in famiglia/Italia per adozione/affidamento).

Indennità: pari al **100% della retribuzione** a carico INPS, è equiparata al lavoro ordinario, di conseguenza, **si maturano ferie e contributi** come nel normale periodo lavorativo di riferimento.

Come richiederlo: comunicazione scritta al datore di lavoro, con un preavviso di 5 giorni e presentazione della domanda online all'INPS

Durata:

- dal 2013 al 2016 comprendeva 2 giornate di astensione lavorativa;
- nel biennio 2017-18 è raddoppiato a 4 giornate,
- nel 2019 sono diventate 5,
- nel 2020 sono salite a 7,
- **dal 2021 prevede 10 giornate di astensione lavorativa**

Il numero di giornate fruito in media dai padri lavoratori nel 2024 è di 7,17 mentre **il 66,21% dei beneficiari si astiene dal lavoro per almeno 7 giorni**. Un risultato che conferma la diffusione ormai consolidata della misura, ma evidenzia un potenziale inespresso.

In pratica:

- un **padre su quattro sceglie di utilizzare completamente il congedo** a disposizione;
- circa **un padre su tre** richiede il congedo di paternità ma **sottoutilizza la misura**
- circa **un padre su tre preferisce non avvalersi** del congedo obbligatorio di paternità.

Bisogna ricordare che **non ci sono forme di penalizzazione** per i lavoratori che, pur avendone l'obbligo, non usufruiscono del congedo (come avviene invece nel caso del congedo di maternità).

Rendere effettivamente obbligatoria la misura, anche per i padri, potrebbe contribuire all'utilizzo e a ridurre il peso delle resistenze individuali, sociali o aziendali.

E IL CONGEDO FACOLTATIVO?

Oltre al congedo **obbligatorio di paternità**, anche il **congedo parentale facoltativo può essere fruito da entrambi i genitori**. Purtroppo, l'adesione è ancora più bassa: viene **usato solo dall'8% dei padri**. L'uso è più diffuso al Nord rispetto al Sud e le percentuali variano molto regionalmente, con il Veneto in testa e la Calabria in coda. Ricordiamo che dal 2026 i termini del congedo parentale sono stati aggiornati dalla Legge di Bilancio: viene estesa la possibilità per i genitori di assentarsi dal lavoro, su base volontaria e indennizzati, **fino ai 14 anni di età dei figli**.

IL CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO

Se hanno esaurito il periodo di congedo obbligatorio, possono usufruire del congedo parentale entrambi i genitori **fino ai 14 anni di vita del bambino**, in alternanza tra loro, con una fruizione molto flessibile, **anche frazionato a ore**.

Durata: il periodo massimo complessivo tra i due genitori è di 10 mesi, **elevato a 11 mesi se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi**.

Come richiederlo: comunicazione scritta al datore di lavoro, con un **preavviso di 5 giorni** e presentazione della domanda online all'INPS

Indennità: 3 mesi all'80% entro il sesto anno di vita del figlio e altri 6 mesi al 30%.

Dal 2022 i periodi di congedo parentale **non comportano la riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità**.

Se l'obiettivo — normativo e sociale — è rendere la genitorialità una responsabilità davvero condivisa, i dati indicano che il percorso è ancora lungo. Il carico di cura non retribuita continua a gravare prevalentemente sulle donne, con effetti diretti sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro e alla crescita del Paese.

Nelle singole aziende, i **contratti integrativi possono offrire previsioni di miglior favore**, per facilitare le pari opportunità nella cura dei figli e pari prospettive di crescita professionale.

Chiedi informazioni al tuo sindacalista First Cisl di riferimento.

Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di genere
First Cisl Milano Metropoli