



Numero 2 / 2026

**Valentina BARZOTTI**

**L'assenza di un congedo paterno paritario è la cifra  
della propaganda sulle politiche di genere**

# L'assenza di un congedo paterno paritario è la cifra della propaganda sulle politiche di genere

Valentina BARZOTTI

*Commissione Lavoro della Camera dei deputati*

## Introduzione

Le donne sono discriminate, anche in Italia.

Le donne sono colpite dalla più odiosa forma di discriminazione “*perché riguarda metà dell'umanità, perché è pervasiva in ogni ambito dello svolgersi dell'esistenza, perché è orizzontale alla società*”.<sup>1</sup>

Da anni il dibattito pubblico è attraversato da parole come “famiglia”, “natalità”, “pari opportunità”, “merito”, “valorizzazione della maternità”. Tuttavia, dietro questa narrazione, i dati raccontano un Paese in cui il lavoro di cura continua a gravare quasi interamente sulle donne, la maternità resta una penalizzazione economica e professionale e la partecipazione dei padri alla vita familiare è ancora ostacolata da un impianto culturale e normativo insufficiente.

Sebbene non vi sia piena consapevolezza di questo mondo impari, di discriminazione parlano i dati dell'occupazione, delle retribuzioni, delle dimissioni volontarie in occasione della maternità e della distribuzione del lavoro domestico.<sup>2</sup> Invero:

- l'Italia continua a occupare in Europa l'ultimo posto per tasso di occupazione femminile;<sup>3</sup>
- il divario salariale continua a esistere e si manifesta soprattutto nelle progressioni di carriera, nei contratti part-time involontari e nella segregazione occupazionale<sup>4</sup>;
- le molestie e le discriminazioni nei luoghi di lavoro si aggiungono e, spesso, colpiscono proprio le lavoratrici madri.<sup>5</sup>

Nonostante questo scenario, quasi un uomo su tre ritiene che la parità sia già stata raggiunta.

Questa percezione distorta dimostra quanto il problema sia culturale oltre che economico e sociale.

---

<sup>1</sup> Pietro Faraguna in *Lavoro, famiglia, questioni di genere*, rivista aic, n°: 2/2025 del 09/06/2025.

<sup>2</sup> Secondo i dati Eurostat aggiornati al 2025, l'Italia resta il Paese con il più basso tasso di occupazione femminile dell'Unione europea. Lavora appena il 53,8% delle donne tra i 15 e i 64 anni, contro una media UE del 66,6%. Il divario con gli uomini è pari a 17,4 punti percentuali, quasi il doppio della media europea.

<sup>3</sup> Occupazione in crescita, ma l'Italia resta ultima in Europa, Business People, disponibile al seguente link: <https://www.businesspeople.it/lavoro/occupazione-in-crescita-ma-litalia-resta-ultima-in-europa/>

<sup>4</sup> Il divario retributivo continua a essere strutturale: secondo il Rendiconto di genere dell'INPS, le donne percepiscono retribuzioni inferiori di oltre il 20% rispetto agli uomini. Nei principali settori economici il divario raggiunge il 20% nella manifattura, il 23,7% nel commercio, il 16,3% nei servizi di alloggio e ristorazione e supera il 32% nelle attività finanziarie, assicurative e nei servizi alle imprese.

<sup>5</sup> Le molestie nei luoghi di lavoro restano un fenomeno grave e diffuso: secondo ISTAT, <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/> il 13,5% delle donne che lavorano o hanno lavorato ha subito molestie sessuali sul lavoro nel corso della vita. Le vittime sono quasi 2 milioni.

Questa illusione di parità porta alla necessità di aggrapparsi ai numeri e alle statistiche elaborate sul tema come il *Global Gender Gap Report 2025* del *World Economic Forum*, secondo cui **la piena parità tra uomini e donne non sarà raggiunta prima di 123 anni**.<sup>6</sup>

In questo contesto, l'assenza di un congedo paterno paritario nell'ordinamento italiano pare essere la cifra più evidente della distanza che ancora separa la retorica politica sulla parità di genere dalla realtà quotidiana vissuta da milioni di donne.

## Scenario politico-sociale

L'Italia risulta essere contemporaneamente fanalino di coda nel tasso di occupazione femminile e tra gli ultimi Paesi UE per tasso di natalità.<sup>7</sup>

In questo contesto demografico ormai fragile<sup>8</sup> dove secondo ISTAT solo il 21,2% degli italiani tra i 18 e i 49 anni ha intenzione di avere un figlio nei successivi tre anni, occorre liberare il tempo delle donne tramite strumenti normativi mirati per vivere con maggiore libertà sia la dimensione lavorativa che quella familiare.

Ancora oggi, infatti, la bilancia dei carichi di cura è totalmente calibrata sul genere femminile<sup>9</sup> e questo impedisce di partecipare a pieno alla dimensione sociale, economica e politica della società a praticamente metà della popolazione.

I dati dell'INPS-Save the Children del 2025 sul congedo parentale confermano questa impostazione. Nel 2024 le donne che hanno usufruito del congedo parentale sono state oltre 289 mila, contro circa 124 mila uomini. Ancora più marcata è la differenza nelle giornate autorizzate: oltre 15 milioni per le donne contro meno di 3 milioni per gli uomini.<sup>10</sup>

A ciò si aggiunga che, secondo il medesimo rapporto, il ricorso al congedo di paternità è più elevato tra i lavoratori a tempo indeterminato, mentre cala drasticamente tra i lavoratori precari e nel Mezzogiorno<sup>11</sup>.

Lo squilibrio tra i generi nell'utilizzo del congedo non dipende ovviamente da una presunta maggiore "naturale predisposizione" femminile alla cura (*sic!*), ma da precise condizioni

---

<sup>6</sup>Global Gender Gap Report 2025 disponibile al link: [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2025.pdf?\\_gl=1\\*vksxm5\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_gs\\*MQ..&gclid=Cj0KCCQjwLLDQBhDjARIsAPIIefE5LIXSe9YdabroUj3R8bEs4d3KK7St4wRNipSSuGSki3EE87Gp64EaAiKsEALw\\_wcB&gbruid=0AAA\\_AAoVy5F7ISujoM26K9r6YjBd9XBhAZ](https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf?_gl=1*vksxm5*_up*MQ..*_gs*MQ..&gclid=Cj0KCCQjwLLDQBhDjARIsAPIIefE5LIXSe9YdabroUj3R8bEs4d3KK7St4wRNipSSuGSki3EE87Gp64EaAiKsEALw_wcB&gbruid=0AAA_AAoVy5F7ISujoM26K9r6YjBd9XBhAZ).

<sup>7</sup> EU fertility rate at 1.34 live births per woman in 2024, 6 Marzo 2026, disponibile al link: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20260306-1>

<sup>8</sup> Paternità tardiva e congedi limitati: la sfida dei padri è cambiare modello, in il Sole 24 Ore Rapporti, 19 MARZO 2026, Chiara Di Cristofaro, Monica D'Ascenzo.

<sup>9</sup> Secondo l'ultimo *Harmonised European Time Use Survey* in Italia il tempo dedicato dalle donne a tali attività è pari a 4 ore e 40 minuti al giorno, quello dedicato dagli uomini è pari a 1 ora e 50 minuti.

<sup>10</sup> *Paternità tardiva e congedi limitati: la sfida dei padri è cambiare modello*, in il Sole 24 Ore Rapporti, 19 MARZO 2026, Chiara Di Cristofaro, Monica D'Ascenzo.

<sup>11</sup> *Congedo di paternità: il rapporto Save the Children*, nota INPS del 16 marzo 2026 disponibile al seguente link: <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2026.03.congedo-di-paternita-il-rapporto-save-the-children.html>.

economiche, sociali e culturali intrinseci di stereotipi di genere e di una cultura storicamente patriarcale.

Proprio così, “patriarcale” il sostantivo che ben esprime l'insieme di norme sociali e giuridiche che hanno caratterizzato per anni sia l'assetto civilistico del diritto di famiglia ereditato dall'ordinamento fascista, “*ove il marito era qualificato come il «capo della famiglia» e la moglie era obbligata ad «accompagnarlo ovunque» egli credesse opportuno fissare la sua residenza, [omissis] che quelle disposizioni del codice penale che punivano il solo adulterio femminile (art. 559 c.p.), che prevedevano la fattispecie dell'omicidio per causa d'onore (art. 587 c.p.) o disciplinavano l'istituto del matrimonio riparatore (art. 544 c.p.)*”.<sup>12</sup>

Il punto centrale è che il congedo paterno paritario contribuisce a spezzare la cosiddetta “*child penalty*”, cioè la penalizzazione economica e professionale che colpisce le donne dopo la nascita dei figli. Questa è la ragione per cui il tema del congedo paritario rappresenta una vera battaglia. Non riguarda soltanto il welfare o le politiche familiari, ma il modello stesso di società che si vuole costruire. Una società nella quale il lavoro di cura sia riconosciuto come responsabilità collettiva e condivisa, oppure una società in cui esso continui a essere invisibile, gratuito e femminile.

## Il quadro normativo attuale

Negli ultimi anni, grazie agli impulsi provenienti dall'Unione europea, il legislatore italiano ha fatto alcuni passi avanti nella direzione di una genitorialità condivisa.

La Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, fissa i seguenti standard minimi vincolanti per tutti gli Stati membri:

- 10 giorni di congedo di paternità retribuito attorno alla nascita del figlio;
- 4 mesi di congedo parentale individuale per genitore, di cui 2 mesi non trasferibili e con «indennità adeguata» definita dai singoli Stati.

L'Italia rispetta i minimi di legge, ma non va oltre: oggi il congedo di paternità obbligatorio previsto dall'articolo 27-bis del decreto legislativo n. 151 del 2001 consiste in appena dieci giorni lavorativi, elevati a venti in caso di parto plurimo, da utilizzare nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti ai cinque mesi successivi alla nascita.<sup>13</sup>

Altri Paesi hanno costruito sistemi molto più avanzati. Il modello nordico è certamente un punto di riferimento per tenere alti gli standard di conciliazione vita-lavoro<sup>14</sup>, ma senza andare troppo “lontano” anche Spagna e Francia si caratterizzano per una maggiore attenzione alla tematica. In

---

<sup>12</sup> Pietro Faraguna in *Lavoro, famiglia, questioni di genere*, rivista AIC, n°2/2025 del 09/06/2025 pag. 464.

<sup>13</sup> Il congedo è interamente retribuito e coperto da contribuzione figurativa. Inoltre, il padre beneficia della tutela dal licenziamento e della piena computabilità del periodo ai fini dell'anzianità di servizio. Le leggi di bilancio 2023, 2024 e 2025 sono intervenute sulla diversa fattispecie del congedo parentale aumentandone progressivamente l'indennità dal 30% all'80% per un massimo di 3 mesi, ma non hanno aggiunto mesi di congedo paterno.

<sup>14</sup> In Svezia sono circa 16 mesi di congedo parentale per figlio con 90 giorni riservati esclusivamente a ciascun genitore, non trasferibili all'altro («quota padre» e «quota materna»). Normativa di riferimento: Föräldraledighetslagen SFS 1995:584 (testo in inglese disponibile su [government.se](http://government.se)); Socialförsäkringsbalk (Codice delle Assicurazioni Sociali); Försäkringskassan ([forsakringskassan.se](http://forsakringskassan.se)).

Spagna, per esempio, il congedo è di 19 settimane per ciascun genitore<sup>15</sup>; la Francia ha raddoppiato il congedo di paternità nel 2021 portandolo da 14 a 28 giorni e sta introducendo un nuovo strumento nel 2026.<sup>16</sup>

### L'iter breve della proposta di legge PD-M5S-AVS sul congedo paterno paritario

In questo quadro, si inserisce l'iniziativa unitaria dei gruppi parlamentari PD, Movimento5stelle e Alleanza Verdi e Sinistra per incardinare la proposta di legge A.C. 2228 (d'ora in poi, la "Proposta") firmata, tra gli altri, dai leader di partito Schlein, Conte e Fratoianni. La Proposta è riassumibile in pochi punti principali:

- l'estensione del congedo di paternità obbligatorio da 10 giorni a 5 mesi (di cui 4 obbligatori e non trasferibili);
- l'aumento al 100% dell'indennità per entrambi i genitori;
- la possibilità di utilizzare il congedo dal mese precedente il parto fino a 18 mesi dopo la nascita;
- tutele estese anche ai lavoratori autonomi (attualmente esclusi dal congedo paterno).

Relativamente all'esame parlamentare, l'iter della Proposta in Commissione lavoro è iniziato il 24 settembre 2025 e si è concluso il 18 febbraio 2026. Il testo è stato abbinato a diverse proposte di legge già assegnate alla Commissione, quindi, in data 3 dicembre 2025 è stato necessario costituire un comitato ristretto per individuare un c.d. testo base.<sup>17</sup>

In data 21 gennaio 2026, con l'avvicinarsi della discussione in Aula prevista per il 24 febbraio 2026, il Presidente della Commissione ha richiesto alla relatrice un approfondimento sugli oneri finanziari derivanti dalla Proposta e quest'ultima ha proposto di richiedere al Governo la trasmissione della relazione tecnica, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, della legge n. 196 del 2009, entro il termine di quindici giorni.

I gruppi proponenti non hanno condiviso tale scelta, chiedendo invece di procedere all'esame della Proposta e degli emendamenti per quantificare gli oneri solo alla fine della discussione, in modo da non sacrificare il lavoro parlamentare.

In data 16 febbraio 2026, si è svolta la prima e ultima seduta di esame degli emendamenti atteso che due giorni dopo il Presidente così deliberava: *“non essendo stata ancora trasmessa la relazione tecnica sul testo della proposta di legge C. 2228, adottata come testo base nel corso dell'esame in sede referente – e quindi, non essendo ancora definito il perimetro finanziario del provvedimento, che presenta un impatto, in termini di oneri, non trascurabile e una copertura la cui validità sul piano tecnico deve essere sottoposta alla verifica della Ragioneria generale dello Stato – non vi sono le condizioni per procedere alla votazione sul conferimento del mandato alla relatrice a riferire all'Assemblea in senso favorevole o, alternativamente, in senso contrario”*.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Real Decreto-ley 9/2025, BOE 30 luglio 2025 Real Decreto-ley 9/2025 Real Decreto-ley 9/2025, BOE 30 luglio 2025; art. 48 Estatuto de los Trabajadores <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

<sup>16</sup> La Legge di finanziamento della Sicurezza Sociale 2026 (LFSS 2026, Legge n. 2025-1403) ha istituito un Congé supplémentaire de naissance: ciascun genitore può aggiungere 1 o 2 mesi di congedo indennizzato. Attivo dal 1° luglio 2026 (per figli nati o attesi dal 1° gennaio 2026). Normativa di riferimento: [Legge n. 2020-1576 \(Légifrance, art. L1225-35\)](#); [Décret n° 2021-574 del 10 maggio 2021 \(Légifrance\)](#); [LFSS 2026 — Legge n. 2025-1403 del 30 dicembre 2025 \(Légifrance\)](#); Codice del lavoro artt. L1225-35 e L1225-36.

<sup>17</sup> Abbinamento con C. [2](#), C. [323](#), C. [506](#), C. [609](#), C. [802](#), C. [1107](#), C. [1250](#), C. [1904](#), C. [1924](#), C. [2039](#), C. [2208](#).

<sup>18</sup> Resoconto seduta del 18 febbraio 2026 disponibile al seguente link: <https://www.camera.it/leg19/824?tipo=C&anno=2026&mese=02&giorno=18&view=&commissione=11&pagina=#data.20260218.com11.bollettino.sede00030.tit00010.int00010>

La Proposta è quindi approdata in Aula, con qualche giorno di anticipo rispetto al calendario, venerdì 20 febbraio 2026 senza mandato al relatore. Dopo una prima seduta di discussione generale, PD, Movimento5stelle e Alleanza Verdi e Sinistra hanno ripresentato tutti gli emendamenti in Aula per insistere sull'esame, conclusosi in data 24 febbraio 2026 con la bocciatura integrale e definitiva del testo.

Formalmente, il motivo è stato legato agli esiti della relazione tecnica della Ragioneria dello Stato che quantificava gli oneri finanziari legati alla Proposta in oltre 3 miliardi.

Politicamente, però, la vicenda assume un significato ben diverso. Ancora una volta, il tema delle coperture finanziarie è stato utilizzato come strumento per rinviare una riforma sociale considerata troppo costosa<sup>19</sup>.

Eppure, le evidenze economiche come il rapporto OCSE *Foundations for Growth and Competitiveness 2026* dimostrano che una maggiore condivisione dei carichi di cura incentiverebbe l'occupazione femminile che, a sua volta, genera crescita economica, incremento del PIL, maggiore sostenibilità del sistema previdenziale e maggiore stabilità sociale.<sup>20</sup>

Sul fronte INPS, per esempio, l'onere aggiuntivo andrebbe letto in controluce rispetto ai benefici di sistema. Ogni punto percentuale di incremento del tasso di occupazione femminile — che in Italia è al 55,7%, contro una media UE del 69,3% — genera entrate contributive e fiscali che ridurrebbero strutturalmente il disavanzo previdenziale. I dati OCSE stimano che portare il tasso di occupazione femminile italiano alla media europea produrrebbe un incremento del PIL tra l'1,5% e il 2% su base annua. Ciò significa che una parte rilevante del costo del congedo potrebbe generare effetti compensativi nel medio periodo attraverso maggiori entrate, minore ricorso agli ammortizzatori sociali e riduzione delle uscite anticipate dal mercato del lavoro.

Si tratta, quindi, di una ben precisa scelta politica.

## Conclusioni

L'Italia è uno dei Paesi europei con il più basso tasso di occupazione femminile. Questo dato rappresenta non solo una ferita sociale, ma anche un enorme spreco economico. Ogni volta che una donna è costretta a lasciare il lavoro per occuparsi dei figli, il Paese perde competenze, produttività e reddito.

Il congedo paterno paritario rappresenta una misura strategica anche dal punto di vista demografico che va inserita in un contesto di miglioramento necessario dei termini e delle condizioni di lavoro a partire dalla crescita dei salari.

Dove esistono sistemi di welfare più avanzati e una maggiore partecipazione maschile alla cura, il tasso di occupazione femminile è più alto e gli indici di natalità risultano meno critici. Accanto alla dimensione economica, vi è poi quella culturale. L'introduzione di un congedo

---

<sup>19</sup> Schemi analoghi sono stati seguiti per la proposta di legge sul Salario Minimo e sulla Riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

<sup>20</sup> Si veda, tra gli altri, OECD (2026), *Foundations for Growth and Competitiveness 2026*, OECD Publishing, Paris, disponibile al seguente link: <https://doi.org/10.1787/40a7532f-en>.

paterno realmente paritario contribuirebbe a scardinare gli stereotipi di genere secondo cui la cura sarebbe un adempimento tipicamente femminile.

Per troppo tempo, il modello dominante ha costruito un'immagine della maternità come missione esclusiva delle donne e della paternità come ruolo secondario. Questa impostazione ha prodotto conseguenze profonde: donne sovraccariche di lavoro domestico e di cura, uomini privati della possibilità di vivere pienamente la relazione con i figli, bambini cresciuti in contesti nei quali la divisione dei ruoli appare rigida e naturale. Troppo spesso la politica italiana ha utilizzato e utilizza il tema della famiglia come slogan identitario, salvo poi non investire realmente nei diritti sociali e nei servizi. Il congedo paterno paritario rappresenta uno dei punti più avanzati di questo cambiamento. Non è una misura isolata, ma parte di una strategia più ampia che dovrebbe comprendere asili nido accessibili, servizi territoriali, contrasto alla precarietà e al lavoro povero di qualità e salari, sostegno all'occupazione femminile e tutela dei lavoratori autonomi. In assenza di queste politiche, il rischio è che la genitorialità continui a essere vissuta come un fattore di impoverimento economico e di marginalizzazione professionale, soprattutto per le donne.

Il tema riguarda anche la tenuta della democrazia. La Costituzione italiana riconosce il principio di uguaglianza sostanziale e affida alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini. Se le donne continuano a essere penalizzate nel lavoro e nella vita sociale a causa della maternità, significa che quell'uguaglianza non è stata ancora realizzata.

Non è un caso che la Corte costituzionale, con la sentenza n. 115 del 2025, abbia esteso il diritto al congedo anche al "secondo genitore equivalente" nelle coppie omogenitoriali femminili, riconoscendo l'incostituzionalità della limitazione ai soli "genitori padri". Si tratta di una pronuncia importante, che conferma come il diritto alla cura e alla genitorialità debba essere interpretato in modo inclusivo e coerente con i principi costituzionali.

Finché i padri saranno relegati a un ruolo marginale nei primi mesi di vita dei figli, la discriminazione resterà strutturale. Finché il tema dei diritti sociali verrà affrontato come un problema di bilancio e non come una priorità politica, la distanza tra principi costituzionali e vita quotidiana continuerà ad allargarsi. Chi scrive ha discusso e difeso in Commissione lavoro e in Aula la Proposta mentre si trovava al quinto mese di gravidanza.

Per la nascita di mia figlia Angelica sarebbe stato davvero bello vivere in un Paese nel quale esiste un vero congedo paterno paritario. Non sarà così ed è una vera ingiustizia.

Perché di dieci giorni di congedo paterno le madri se ne fanno ben poco.

## Bibliografia

- Pietro Faraguna in *Lavoro, famiglia, questioni di genere*, rivista AIC, n. 2/2025 del 09/06/2025;
- Congedo di paternità obbligatorio: estensione della tutela e criticità operative di Massimiliano De Bonis - Consulente del Lavoro;
- Paternità tardiva e congedi limitati: La Sfida Dei Padri è cambiare modello IL Sole 24 Ore, Rapporti, 19 Marzo 2026 Chiara Di Cristofaro, Monica D'Ascenzo;
- Dossier Camera, A.C. 2228 ed Abb.;
- Legislazione e politiche di genere, quarta edizione, Servizio Studi Camera dei Deputati.
- OECD (2026), *Foundations for Growth and Competitiveness 2026*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/40a7532f-en>.

## Sitografia

- [https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/ID0004.pdf?\\_1778054488369](https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/ID0004.pdf?_1778054488369)
- <https://demografica.adnkronos.com/popolazione/parita-di-genere-percezione-discriminazione-sul-lavoro-quesionario-uomini-donne/>
- <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT>
- <https://www.businesspeople.it/lavoro/occupazione-in-crescita-ma-litalia-resta-ultima-in-europa/>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20260306-1>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- [https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/?gad\\_source=1&gad\\_campaignid=22228224717&gbraid=0AAAAAoVy5F7ISujoM26K9r6YjBd9XBhAZ&gclid=Cj0KCQjwILDQBhDjARIsAPIIefEllSB75OvFfn2TEW9Ig-Kb809uI\\_zCG9N9brMSd9WCmvPQyQR1TsoaAhh1EALw\\_wcB](https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/?gad_source=1&gad_campaignid=22228224717&gbraid=0AAAAAoVy5F7ISujoM26K9r6YjBd9XBhAZ&gclid=Cj0KCQjwILDQBhDjARIsAPIIefEllSB75OvFfn2TEW9Ig-Kb809uI_zCG9N9brMSd9WCmvPQyQR1TsoaAhh1EALw_wcB)