

20 marzo 2026

## Il tempo dei padri e i tempi della politica

di [Redazione](#)

Bocciare il congedo paritario non basta. Senza una reale condivisione della cura fin dalla nascita non è possibile affrontare in modo efficace né la crisi demografica, né il persistente squilibrio di genere nel mondo del lavoro. Ma soprattutto, **come sottolinea Alessandro Rosina in questo articolo**, si nega il diritto per le bambine e i bambini di trascorrere tempo adeguato sia con le madri che con i padri.

### Codici di cura al maschile

Senza una reale condivisione della cura fin dalla nascita, non è possibile affrontare in modo efficace né la crisi demografica né il persistente squilibrio di genere nel mercato del lavoro. Non si tratta semplicemente di sostenere le madri, ma di rendere effettivo il diritto dei padri a esserci — e, soprattutto, il diritto di bambine e bambini a poter passare tempo adeguato con entrambi i genitori nei primi mesi di vita.

In un documento pubblicato in occasione della Giornata Internazionale della donna (8 marzo) e della Festa del papà (19 marzo), la rete Alleanza per l'Infanzia ha ribadito come esista ormai una ampia produzione scientifica che mostra come il coinvolgimento precoce dei padri, in particolare nei primi mille giorni, produca benefici profondi e duraturi ([Alleanza per l'infanzia 2026 – Dopo la bocciatura della proposta di congedo paritario: che fare?](#)). Tende ad avere ricadute positive sulla salute e il benessere delle madri ma incide in modo ancora più strutturale sullo sviluppo dei figli. Bambine e bambini con padri attivamente coinvolti fin dall'inizio mostrano livelli più elevati di competenze cognitive e sociali, maggiore capacità empatica, migliore autoregolazione e autostima, minore predisposizione a comportamenti violenti, relazioni familiari più solide e migliori esiti scolastici lungo l'intero percorso di crescita. Si tratta di effetti che si accumulano nel corso della vita e che contribuiscono alla qualità complessiva del capitale umano e sociale del Paese.

Congedi di durata adeguata e non marginale rispetto a quelli materni consentono inoltre ai padri di sviluppare competenze di cura che persistono nel tempo, favorendo modelli di coppia più equilibrati e contribuendo al superamento di schemi di genere tradizionali. Producono benefici anche per gli uomini stessi, in termini di benessere psico-emotivo e qualità della relazione con i figli, e riducono il rischio che, in caso di separazione, venga meno la capacità di cooperazione genitoriale. In questo senso, il congedo paritario non è una misura "per i padri", ma una infrastruttura sociale che riguarda l'intero sistema: famiglie, mercato del lavoro, dinamiche demografiche.

### Lo scarto tra domanda sociale e offerta istituzionale

I dati italiani mostrano con chiarezza quanto questa infrastruttura sia oggi carente. L'Italia resta all'ultimo posto in Europa per occupazione femminile, con un tasso (fascia 20-64 anni) poco sopra il 57% contro una media europea superiore al 70%, e un divario di genere quasi doppio rispetto alla media UE. La frattura si apre soprattutto con la nascita dei figli: quasi sette dimissioni su dieci riguardano le madri; tra i 25 e i 54 anni lavora circa il 63% delle donne con figli contro il 92% dei padri. Anche quando restano occupate, molte donne rallentano i percorsi di carriera, con effetti cumulativi su reddito e pensioni.

In questo quadro, il limitato coinvolgimento dei padri nella cura non è solo una questione culturale, ma un fattore strutturale che alimenta disuguaglianze e riduce le opportunità di sviluppo.

Eppure, la domanda sociale di cambiamento è ormai evidente. Indagini recenti, come i progetti europei

4-Parent (coordinato dall'Istituto Superiore di Sanità) ed EMiNC, mostrano che padri e madri riconoscono in larga maggioranza i benefici del congedo. Due terzi degli intervistati si dichiarano favorevoli a un congedo paritario. Ciò che prevale non è la contrarietà, ma lo scetticismo sulla volontà politica di realizzarlo.

Questo scarto tra domanda sociale e offerta istituzionale è oggi uno dei punti critici. La recente bocciatura di una proposta di legge sul congedo paritario, senza un'alternativa, ha rafforzato la percezione di uno stallo difficilmente giustificabile, anche alla luce degli impegni già assunti dal Parlamento verso un percorso di progressiva equiparazione.

Il ritardo italiano appare ancora più evidente nel confronto europeo. A fronte di un congedo di maternità tra i più lunghi, il congedo di paternità resta fermo a 10 giorni — il minimo previsto dalla direttiva UE. Un livello del tutto insufficiente a incidere realmente sugli equilibri familiari o a favorire un legame precoce padre-figlio.

Senza scomodare i paesi scandinavi e guardando a paesi vicini al nostro, esperienze come quella della Francia mostrano l'efficacia di un rafforzamento progressivo del congedo paterno, mentre la Spagna ha adottato un modello pienamente paritario, con congedi lunghi, ben retribuiti e non trasferibili. In questi contesti, il cambiamento non è solo normativo ma culturale: il coinvolgimento dei padri diventa la norma, non l'eccezione.

Un ulteriore limite del caso italiano riguarda la platea dei beneficiari. Il sistema attuale esclude o penalizza una quota crescente di lavoratori: autonomi, partite IVA, lavoratori discontinui. È proprio tra i giovani, più esposti a queste condizioni, che la scelta di avere figli è più incerta. Lasciarli fuori dalle tutele significa ridurre l'efficacia complessiva di qualsiasi politica per la natalità.

## Bocciare non basta, cosa fare?

Alleanza per l'Infanzia propone di “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”.

Ciò che appare necessario oggi è uscire da una logica di contrapposizione e impostare un processo condiviso, anche bipartisan, con tappe chiare, tempi definiti e monitoraggio degli effetti. Non si tratta di imporre un modello, ma di costruire progressivamente le condizioni perché la cura diventi realmente una responsabilità condivisa.

In una società che invecchia e fatica a rinnovarsi, il congedo paritario non è un costo da contenere, ma un investimento strategico. Riguarda la qualità dello sviluppo dei bambini, l'equità tra uomini e donne, la sostenibilità del mercato del lavoro e, in ultima analisi, la capacità del Paese di avere un futuro.

Rinvviare ancora significa accettare che questi nodi restino irrisolti. Affrontarli, invece, significa riconoscere che il tempo della cura — soprattutto nei primi mesi di vita — è una risorsa fondamentale, non sostituibile, e che deve essere garantita a tutti, nell'interesse delle nuove generazioni e della società nel suo insieme.

*(Neodemos del 20/03/2026)*