

Papà lavoratori, ecco tutti i diritti previsti dalla legge nel 2026

Diritti dei papà lavoratori: congedi, permessi, bonus e tutele previste dalla legge. La guida completa aggiornata per i padri nel 2026.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 19 marzo 2026)



In occasione della Festa del Papà del 19 marzo è utile ricordare che in Italia i padri lavoratori possono contare su diversi diritti e agevolazioni pensati per favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

Negli ultimi anni la normativa ha rafforzato queste tutele, ampliando alcune possibilità di utilizzo dei congedi e introducendo sostegni economici per le famiglie con figli. Molti lavoratori però non conoscono tutte le opportunità previste dalla legge.

Vediamo quindi **la lista completa dei principali diritti e agevolazioni per i papà lavoratori nel 2026**, suddivisa per categorie.

In breve

Quali diritti hanno i papà lavoratori in Italia?

I papà lavoratori hanno diritto a diversi strumenti per conciliare lavoro e famiglia. Tra i principali ci sono il congedo di paternità obbligatorio, il congedo parentale, i permessi per malattia del figlio, i riposi giornalieri, i permessi previsti dalla Legge 104 e il congedo straordinario per assistere un figlio con disabilità. A questi si aggiungono anche sostegni economici come l'assegno unico e il bonus asilo nido.

Indice:

- [Congedo di paternità obbligatorio](#)
- [Congedo parentale \(facoltativo\)](#)
- [Riposi giornalieri per i papà \(allattamento\)](#)
- [Permessi per malattia del figlio](#)
- [Permessi mensili della Legge 104](#)
- [Congedo straordinario per assistenza](#)
- [Indennità del congedo parentale](#)
- [Assegno unico e universale](#)
- [Bonus asilo nido](#)
- [Fringe benefit per lavoratori con figli](#)
- [Bonus per padri separati o divorziati](#)
- [Divieto di licenziamento](#)
- [Dimissioni e diritto alla NASpl](#)
- [Conclusione](#)
- [FAQ sui diritti dei padri lavoratori](#)

Congedo di paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio spetta ai lavoratori dipendenti e consiste in **10 giorni** lavorativi di astensione dal lavoro.

Può essere utilizzato:

- nei **due mesi precedenti la data presunta del parto**
- oppure **entro i cinque mesi successivi alla nascita o all'ingresso in famiglia del figlio.**

Il congedo è **retribuito al 100% della retribuzione** ed è riconosciuto anche nei casi di adozione o affidamento.

Congedo parentale (facoltativo)

Il padre può usufruire del **congedo parentale** per prendersi cura del figlio.

La durata massima per il padre è:

- **6 mesi**, elevabili a **7 mesi se utilizza almeno tre mesi di congedo.**

Con le novità normative introdotte negli ultimi anni, il congedo parentale può essere utilizzato **fino ai 12 anni di età del figlio** (limite previsto dal Testo unico sulla maternità e paternità).

Può essere fruito:

- a mesi
- a giorni
- oppure a ore.

Riposi giornalieri per i papà (allattamento)

Durante il **primo anno di vita del bambino**, anche il padre può usufruire dei cosiddetti **riposi per allattamento**.

Il diritto spetta in alcune situazioni, ad esempio quando:

- la madre lavoratrice dipendente rinuncia ai riposi
- la madre non è lavoratrice dipendente (ad esempio autonoma o casalinga).

I riposi sono pari a:

- **2 ore al giorno** se l'orario di lavoro supera le 6 ore
- **1 ora al giorno** se l'orario è inferiore.

Permessi per malattia del figlio

I genitori possono assentarsi dal lavoro per assistere un figlio malato.

In generale:

- **fino ai 3 anni del bambino** non ci sono limiti di giorni di assenza
- **tra i 3 e gli 8 anni** ciascun genitore può usufruire di **5 giorni all'anno**.

Queste assenze non sono normalmente retribuite ma il lavoratore mantiene il **diritto alla conservazione del posto di lavoro**.

Permessi mensili della Legge 104

Se il figlio ha una disabilità grave riconosciuta ai sensi della **Legge 104/1992**, il padre lavoratore può usufruire di:

- **3 giorni di permesso retribuito al mese**
- oppure permessi orari equivalenti.

Questi permessi servono per assistere il figlio e sono coperti da contribuzione figurativa.

Congedo straordinario per assistenza

Oltre ai permessi mensili, i genitori possono richiedere anche il **congedo straordinario per assistenza ai familiari con disabilità grave**.

Questo congedo consente di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di:

- **2 anni complessivi nell'arco della vita lavorativa**.

Durante il congedo:

- si percepisce un'indennità economica
- è riconosciuta **contribuzione figurativa**
- il posto di lavoro è tutelato.

Indennità del congedo parentale

Il congedo parentale prevede anche una copertura economica.

Nel sistema attuale:

- i **primi mesi di congedo** possono essere indennizzati **fino all'80% della retribuzione** se utilizzati entro i primi anni di vita del figlio
- gli altri periodi indennizzabili sono generalmente coperti **al 30% della retribuzione**.

Assegno unico e universale

Uno dei principali sostegni economici per le famiglie è l'**Assegno Unico Universale**, erogato mensilmente dall'INPS.

Spetta:

- per ogni figlio fino a **21 anni**
- senza limiti di età per i figli con disabilità.

Nel 2026 l'importo varia indicativamente **da circa 58 euro a oltre 200 euro al mese per figlio**, in base all'ISEE familiare.

Bonus asilo nido

Il **bonus asilo nido** è un contributo destinato alle famiglie per coprire le spese delle rette.

Può essere utilizzato per:

- asili nido pubblici
- asili nido privati
- assistenza domiciliare per bambini con gravi patologie.

Nel 2026 l'importo può arrivare **fino a 3.600 euro annui**, a seconda dell'ISEE.

Fringe benefit per lavoratori con figli

La normativa fiscale consente ai datori di lavoro di erogare **fringe benefit esentasse** più elevati ai dipendenti con figli a carico.

Per il 2026 la soglia di esenzione può arrivare **fino a 2.000 euro annui**.

Bonus per padri separati o divorziati

È previsto anche un **fondo dedicato ai padri separati o divorziati** che hanno figli a carico e non dispongono più della casa familiare.

L'accesso al contributo dipende dai requisiti stabiliti nei decreti attuativi e dai fondi disponibili.

Divieto di licenziamento

Il padre che usufruisce del congedo di paternità obbligatorio gode di una tutela rafforzata.

In particolare **non può essere licenziato fino al compimento di un anno di età del bambino**, salvo casi particolari previsti dalla legge.

Dimissioni e diritto alla NASpl

Se il padre lavoratore si dimette **entro il primo anno di vita del figlio**, dopo aver usufruito del congedo di paternità, ha diritto:

- all'indennità di disoccupazione **NASpl**
- all'**esonero dall'obbligo di preavviso**.

Conclusione

La Festa del Papà rappresenta anche l'occasione per ricordare che la legge riconosce ai padri lavoratori un insieme di diritti sempre più ampio.

Congedi, permessi, bonus e tutele sul lavoro sono strumenti importanti per favorire una maggiore presenza dei padri nella vita dei figli e per migliorare l'equilibrio tra lavoro e famiglia.

Conoscere queste opportunità è fondamentale per poterle utilizzare davvero.

FAQ sui diritti dei padri lavoratori

Chi può usufruire dei diritti previsti per i papà lavoratori?

Possono usufruire delle tutele previste dalla legge i padri lavoratori dipendenti, sia nel settore privato sia nel pubblico impiego, in presenza di figli naturali, adottivi o in affidamento.

Quali sono i principali diritti dei papà lavoratori?

Tra i principali diritti dei papà lavoratori ci sono il congedo di paternità obbligatorio, il congedo parentale, i permessi per malattia del figlio, i permessi previsti dalla **Legge 104/1992** e diversi sostegni economici come l'**Assegno Unico Universale**.

Quando si può utilizzare il congedo di paternità?

Il congedo di paternità può essere utilizzato nei due mesi precedenti la nascita del figlio oppure entro i cinque mesi successivi alla nascita o all'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Dove si presentano le domande per congedi e bonus per i figli?

Le domande per congedi e bonus dedicati ai genitori si presentano online tramite il sito dell'**INPS** oppure attraverso l'app **INPS Mobile**, accedendo con **SPID**, **CIE** o **CNS**.

Perché esistono tutele specifiche per i papà lavoratori?

Le tutele per i papà lavoratori sono previste per favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare e per permettere ai padri di partecipare attivamente alla crescita e alla cura dei figli.