Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

MATERNITÀ E CONGEDI

Sostituzione per maternità: l’affiancamento può proseguire dopo il rientro

Dal 2026 il contratto a termine può accompagnare il rientro della lavoratrice fino al primo anno di età del bambino. Una possibilità utile, ma non una proroga senza limiti.

24 set 2026 · 5 MIN DI LETTURA

Quando una lavoratrice rientra dal congedo, il passaggio delle consegne non sempre può esaurirsi in un giorno. Attività sospese, procedure cambiate e informazioni accumulate durante l’assenza possono rendere utile un periodo nel quale la lavoratrice rientrata e la persona assunta in sostituzione operino contemporaneamente.

Fino al 2025 questo momento restava più difficile da ricondurre alla causale sostitutiva una volta cessata l’assenza. La legge di bilancio 2026 ha introdotto una previsione specifica: il contratto per sostituzione può essere prolungato per consentire un ulteriore periodo di affiancamento dopo il rientro.

La novità offre uno strumento organizzativo concreto, ma deve essere letta per ciò che è. Non trasforma il contratto sostitutivo in un rapporto liberamente prorogabile e non attribuisce all’INPS il potere di estenderne la durata: la possibilità nasce dalla legge, mentre l’Istituto ne ha chiarito gli effetti contributivi.

La regola di partenza: sostituire chi è realmente assente

L’articolo 4 del D.Lgs. n. 151/2001 consente al datore di assumere personale a tempo determinato, o di utilizzare personale in somministrazione a termine, per sostituire lavoratrici e lavoratori assenti in forza delle tutele previste dal Testo unico sulla maternità e paternità.

La ragione sostitutiva deve essere effettiva e riconoscibile. Il contratto non serve a incrementare genericamente l’organico, ma a coprire un’assenza con diritto alla conservazione del posto. Per questo è necessario collegare con precisione il rapporto alla persona sostituita e al titolo dell’assenza.

La stessa disposizione permette che l’assunzione inizi fino a un mese prima dell’avvio del congedo, salvo periodi più ampi previsti dalla contrattazione collettiva. Già nella fase iniziale, quindi, la legge riconosce l’utilità di un passaggio di consegne.

Cosa cambia dal 1° gennaio 2026

L’articolo 1, comma 221, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 ha inserito il comma 2-bis nell’articolo 4 del D.Lgs. n. 151/2001.

La nuova disposizione consente, in caso di assunzione per sostituzione, di prolungare il contratto per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita dopo il suo rientro in servizio.

L’elemento nuovo è proprio la contemporanea presenza delle due lavoratrici. La persona assunta a termine non copre più un’assenza ancora in corso, ma accompagna il rientro per consentire continuità, riallineamento delle attività e passaggio delle consegne.

Si tratta di una facoltà, non di un obbligo. La durata deve essere giustificata dalla concreta esigenza di affiancamento e formalizzata prima della scadenza del contratto in corso, con il consenso della persona assunta a termine e gli adempimenti previsti.

Il primo limite: il compimento di un anno del bambino

La norma non riconosce un periodo fisso aggiuntivo. Stabilisce invece un limite esterno: il prolungamento non può andare oltre il compimento del primo anno di età del bambino.

La durata disponibile dipende quindi dalla data del rientro. Se la lavoratrice riprende servizio quando il bambino ha otto mesi, l’affiancamento potrà collocarsi, al massimo, nei mesi che restano prima del primo compleanno. Se il

rientro avviene quando quel limite è già stato raggiunto, la nuova disposizione non offre alcun periodo ulteriore.

Quel termine rappresenta un tetto e non una durata automaticamente spettante. Non basta indicare la data del primo compleanno: l’estensione deve restare coerente con un’esigenza reale di affiancamento.

Restano le regole del contratto a termine

Il nuovo comma 2-bis amplia la possibilità di affiancamento, ma non introduce una deroga generale al D.Lgs. n. 81/2015.

Prima di prolungare il rapporto occorre quindi verificare la durata complessiva maturata tra le stesse parti, il numero delle proroghe già utilizzate e le eventuali previsioni del contratto collettivo applicato. In via ordinaria il rapporto a termine non può superare ventiquattro mesi e le proroghe non possono essere più di quattro nell’arco di quel periodo.

Quando il rapporto supera dodici mesi, la ragione sostitutiva deve risultare in modo puntuale e coerente con la prosecuzione. La nuova finalità di affiancamento non cancella inoltre i divieti previsti per il ricorso al lavoro a termine né gli obblighi in materia di forma scritta e comunicazioni obbligatorie.

Il limite anagrafico del bambino e i limiti del contratto a termine operano insieme: va rispettato quello che si raggiunge per primo.

Lo sgravio contributivo durante l’affiancamento

L’articolo 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001 riconosce ai datori di lavoro con meno di venti dipendenti una riduzione del 50% dei contributi a loro carico per le assunzioni a termine effettuate in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo. La disciplina comprende anche le specifiche ipotesi riferite alle aziende nelle quali operano lavoratrici autonome.

Con il messaggio n. 1343 del 21 aprile 2026, l’INPS ha chiarito che la riduzione può continuare a essere riconosciuta anche nel periodo ulteriore di affiancamento successivo al rientro, a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Anche qui è importante non invertire il ragionamento: lo sgravio non crea il diritto alla proroga e non spetta a ogni datore di lavoro. Prima viene verificata la legittimità del prolungamento; soltanto dopo possono essere controllati il requisito dimensionale e le altre condizioni per conservare il beneficio contributivo.

I controlli da effettuare prima della proroga

La nuova possibilità funziona soltanto se il rapporto viene ricostruito prima della scadenza. I principali elementi da verificare sono:

- il titolo e la durata effettiva dell’assenza della lavoratrice sostituita;
- la data del suo rientro in servizio e l’età del bambino;
- la concreta esigenza e la durata del periodo di affiancamento;
- il numero delle proroghe già utilizzate e la durata complessiva dei rapporti a termine;
- le disposizioni del contratto collettivo applicato;
- la formalizzazione scritta della proroga e la comunicazione obbligatoria;
- per lo sgravio, il requisito dimensionale e le condizioni previste dall’articolo 4 del D.Lgs. n. 151/2001.

Un accompagnamento, non una nuova sostituzione

La novità del 2026 riconosce che il rientro da un congedo può richiedere continuità e tempo. Consente di evitare un passaggio brusco tra la cessazione della sostituzione e la piena ripresa delle attività da parte della lavoratrice rientrata.

Proprio perché interviene dopo la fine dell’assenza, però, il periodo ulteriore deve restare un vero affiancamento. Non può diventare il modo per trattenere genericamente una risorsa a termine fino al primo anno del bambino.

La data limite è importante, ma non è l’unico controllo. Occorre tenere insieme finalità sostitutiva, esigenza organizzativa, durata del rapporto, numero delle proroghe e condizioni dell’eventuale sgravio.

È in questo equilibrio che la misura trova il suo significato: accompagnare il rientro, senza trasformare una tutela mirata in una proroga automatica.

DOMANDE FREQUENTI

Il contratto della sostituta può continuare automaticamente fino al primo anno del bambino?

No. Il primo compleanno costituisce soltanto il limite massimo esterno. Il prolungamento deve essere collegato a una concreta esigenza di affiancamento dopo il rientro e deve rispettare durata, numero delle proroghe e altre regole del contratto a termine.

Il periodo di affiancamento è sempre di un mese?

No. La legge non stabilisce una durata fissa. Il periodo va definito in relazione all’esigenza organizzativa e non può comunque superare il compimento del primo anno di età del bambino.

Lo sgravio contributivo del 50% continua dopo il rientro della lavoratrice?

Può continuare nel periodo ulteriore di affiancamento, secondo il messaggio INPS n. 1343/2026, ma soltanto quando ricorrono i requisiti dell’articolo 4 del D.Lgs. n. 151/2001, compreso quello del datore con meno di venti dipendenti.

RIFERIMENTI UFFICIALI

Legge 30 dicembre 2025, n. 199, art. 1, comma 221 — Gazzetta Ufficiale ↗

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 4 — Normattiva ↗

Messaggio INPS n. 1343 del 21 aprile 2026 — Affiancamento dopo il congedo ↗

Contratto a tempo determinato — Ministero del Lavoro ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell’articolo pubblicato su mattiaparisi.it.