RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di BARBARA GARBELLI

Contratto a termine per sostituzione in congedo: novità della Manovra

Il D.D.L. di Bilancio 2026 rafforza l'art. 4 D.Lgs. 151/2001 ampliando la durata del contratto a termine per sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo parentale. Introdotta la nuova possibilità di un periodo di affiancamento fino al primo anno di vita del bambino.

Il disegno di legge di Bilancio 2026 interviene nuovamente sul sistema di tutela della maternità e della paternità, rafforzando uno degli strumenti più rilevanti per la gestione organizzativa delle imprese: il **contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti per congedo parentale.** La modifica si concentra sull'art. 4 D.Lgs. 151/2001 (Testo unico sulla maternità e paternità), introducendo (se la misura verrà confermata) un nuovo c. 2-bis che amplia l'ambito temporale della sostituzione e consente un ulteriore periodo di affiancamento al rientro della persona in congedo.

Il D.Lgs. 151/2001 costituisce la fonte primaria in materia di congedi, permessi, riposi e sostegni economici connessi alla genitorialità. L'art. 4 del Testo unico rappresenta uno degli strumenti più operativi per le imprese, poiché autorizza il datore di lavoro ad assumere personale a termine in sostituzione del dipendente in congedo parentale, prevedendo una serie di facilitazioni organizzative ed economiche.
Il quadro normativo nel quale si inserisce la novità è articolato e, negli ultimi anni, ha subito una costante evoluzione. Infatti, prima il D.Lgs. 105/2022 e, successivamente, le leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025 hanno gradualmente ampliato i periodi indennizzabili e introdotto misure di maggiore flessibilità, coerentemente con le politiche europee in materia di equilibrio vita-lavoro e promozione della parità di genere. Il D.D.L. di Bilancio 2026 prosegue su questa direttrice, potenziando ulteriormente il meccanismo della sostituzione a termine.

La novità del disegno di legge consente al datore di lavoro di **prolungare il contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione del dipendente in congedo parentale per un periodo di affiancamento successivo al rientro della lavoratrice o del lavoratore, purché entro il limite del primo anno di vita del bambino.** Si introduce così una fase intermedia tra il rientro dalla sospensione e la piena riassunzione delle funzioni, finalizzata a facilitare la ripresa dell'attività lavorativa e, al contempo, a preservare la continuità organizzativa dell'impresa.
La *ratio* della norma è evidente: **permettere un rientro graduale, non traumatico, che consenta alla persona genitrice di riallinearsi alle esigenze produttive senza sacrificare la conciliazione vita-lavoro.** Il legislatore riconosce che il ritorno dal congedo rappresenta un momento particolarmente delicato, sia sul piano personale sia su quello professionale, e che un adeguato periodo di affiancamento può ridurre disallineamenti, sovraccarichi e rischi di inefficienza. Per l'azienda, la proroga del contratto di sostituzione offre un margine operativo aggiuntivo, consentendo di gestire il passaggio di consegne e verificare il riequilibrio dei carichi di lavoro senza pregiudicare la continuità delle attività.
La misura si colloca in un più ampio disegno volto a sostenere l'occupazione femminile, tutelare la genitorialità e favorire la parità di genere, ponendo l'accento su strumenti che non si limitano alla protezione economica, ma abbracciano l'organizzazione del lavoro nel suo complesso. L'introduzione del nuovo comma 2-bis, pur nella sua essenzialità, dimostra una crescente attenzione per le dinamiche di rientro dalla maternità e dalla paternità, spesso trascurate rispetto al periodo di astensione.

L'effettiva operatività della misura richiederà l'approvazione del disegno di legge e, verosimilmente, un coordinamento con la contrattazione collettiva, in particolare per le clausole relative ai periodi di sostituzione e ai modelli organizzativi adottati nei diversi settori produttivi. Resta inteso che il limite invalicabile stabilito dal legislatore è rappresentato dal primo anno di vita del bambino, che funge da perimetro temporale massimo entro il quale può operare il prolungamento del contratto a termine.

In conclusione, il D.D.L. di Bilancio 2026 aggiunge un tassello importante alla disciplina della genitorialità e alla gestione aziendale dei rientri dal congedo parentale, offrendo alle imprese uno strumento più flessibile e, al contempo, rafforzando le garanzie per le lavoratrici e i lavoratori impegnati nella cura dei figli nel primo anno di vita.

Riproduzione vietata - lunedì 24 novembre 2025