

## DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di BARBARA GARBELL

### 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.