

Novità normativa e dubbi operativi

Prolungamento del contratto a termine in sostituzione per maternità

Eufranio Massi

Con il **comma 221** dell'art. 1 della **legge n. 199/2025** si è aperta, per i datori di lavoro, la possibilità di prolungare il contratto a tempo determinato in sostituzione per maternità **anche dopo il rientro della titolare del posto dal congedo**.

La nuova disposizione, che si inserisce come **comma 2-bis**, all'interno del *corpus* dell'**art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001**, afferma che «Al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione ai sensi dei commi 1 e 2, il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino».

Finalità

L'**obiettivo** perseguito è quello di **favorire** da un lato datori che si trovano a dover affrontare nelle loro aziende problemi di **organizzazione del lavoro** correlati, direttamente, al **rientro della lavoratrice dopo il congedo obbligatorio per maternità** la quale, usufruendo delle ferie maturate ma non godute, dei permessi per allattamento, del congedo parentale (anche a ore), delle assenze giustificate da malattia del bambino, non può assicurare una certa continuità alla propria prestazione lavorativa.

Il comma 221 si inserisce, nella legge n. 199/2025, in una serie di disposizioni finalizzate a favorire le prestazioni lavorative della donna che si trova in particolari condizioni: ci si riferisce, ad esempio, al comma 211 ove è agevolato l'ingresso nel mondo del lavoro della donna con 3 figli di età minore dei 18 anni, alla priorità per i genitori con tre figli conviventi di

trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale (comma 214), con benefici economici a favore del datore di lavoro che acconsente alla trasformazione, all'allungamento fino al compimento dei 14 anni del figlio, della possibilità di fruire del congedo parentale. Il tutto, con la sostanziale ripetizione di un concetto che sembra divenuto un "mantra": favorire la conciliazione fra vita privata e lavoro oltre (è il caso del comma 221) «garantire la parità di genere sul lavoro».

Contratto a termine in sostituzione per maternità: disciplina

Prima di entrare nel merito della novità introdotta con la Legge di Bilancio per l'anno 2026, si ritiene opportuno effettuare un breve *excursus* sul contratto a tempo determinato in sostituzione per maternità che presenta una caratteristica particolare: il **termine finale può essere indicato per relationem**, atteso che è legato ad un parto ed al successivo congedo per maternità, la cui durata è variabile anche in relazione al periodo fruito *ante partum*, alla qualifica ed alla mansione della lavoratrice che, se addetta a lavori a rischio, fruisce del congedo obbligatorio fino al settimo mese successivo alla nascita del bambino.

Tale tipologia si presenta con alcune **particolarità che**, ovviamente, **si riverberano anche sul prolungamento del contratto** e che possono così sintetizzarsi:

a) non rientra nella percentuale complessiva del 20% (o quella diversa prevista dalla contrattazione collettiva) dei contratti a termine stipulabili dal datore in relazione al personale in forza a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio del-

l'anno al quale si riferisce l'assunzione (art. 23, comma 2, *lett. e*) del D.Lgs. n. 81/2015 (1));

b) non opera il divieto di assunzione a termine presso unità produttive in cui si è proceduto, nei 6 mesi antecedenti, a licenziamenti collettivi riguardanti le stesse mansioni cui si riferisce il contratto (art. 20, comma 1, *lett. b*) del D.Lgs. n. 81/2015 (2));

c) è possibile un periodo di affiancamento fino ad un mese (art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (3)) tra lavoratrice da sostituire e sostituta prima dell'inizio dell'assenza per congedo. La contrattazione collettiva può prevedere un periodo più ampio;

d) non è dovuto il contributo addizionale dell'1,4% (e relative maggiorazioni dello 0,50% in caso di rinnovo) sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 2, comma 29, *lett. a*) della legge n. 92/2012 (4));

e) entro il limite dimensionale dei 19 dipendenti è previsto lo sgravio contributivo del 50%, sulla quota a carico del datore, relativo alla retribuzione del lavoratore assunto a tempo determinato per un massimo di 12 mesi. Tale beneficio viene riconosciuto anche nel caso in cui la sostituzione avvenga con un contratto di somministrazione, con recupero dello sgravio da parte dell'impresa

utilizzatrice, attraverso l'Agenzia di Lavoro, secondo la previsione dell'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001 (5). L'agevolazione riguarda anche il 50% dei premi e dei contributi assicurativi Inail, per i quali va effettuata una specifica indicazione in sede di autoliquidazione. Per il calcolo del requisito occupazionale al momento dell'assunzione vanno presi in considerazione tutti i dipendenti, compresi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio, con esclusione degli apprendisti e dei lavoratori in somministrazione: i lavoratori a tempo parziale si calcolano *pro-quota*, mentre per i contratti a tempo determinato vale la previsione contenuta nell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015, fatta salva l'ipotesi della sostituzione di lavoratori assenti qualora i titolari del posto siano già rientrati nel calcolo;

f) la medesima agevolazione si applica nel caso in cui la sostituzione per maternità avvenga per l'assenza di una lavoratrice autonoma: se nell'azienda sono presenti soltanto lavoratori autonomi, occorre, contestualmente, procedere alla apertura di una posizione contributiva;

g) il beneficio viene riconosciuto anche se dopo l'assunzione della sostituta la titolare del posto decida di fruire della flessibilità del congedo, ossia di posticipare all'ottavo o al nono mese l'a-

(1) Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 23 commi 1 e 2, *lett. f*), così dispone: «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato».

Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

(*Omissis*);

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

(*Omissis*)».

(2) Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, all'art. 20, comma 1, *lett. b*), così dispone: «1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

(*Omissis*);

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

(*Omissis*)».

(3) Il D.Lgs. 6 marzo 2001, n. 151, art. 4, comma 1, così di-

spono: «In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente Testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, *lettera b*), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, *lettera c*), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime».

(4) La legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 2, commi 28 e 29, *lett. a*), così dispone: «Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico, nonché nelle ipotesi di cui al comma 29.29. Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:

a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;

(*Omissis*)».

(5) Il D.Lgs. 6 marzo 2001, n. 151, art. 4, comma 3, così dispone: «Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto».

stensione obbligatoria (Inps, messaggio 20 gennaio 2011, n. 1382);

h) la sostituzione può avvenire anche con l'utilizzazione di due dipendenti con contratto a termine a tempo parziale: in tal caso il beneficio dello sgravio contributivo pari al 50% spetta se la somma dell'orario di lavoro svolto dai sostituti è pari o comunque non superiore a quello della persona sostituita come ricordato sia dall'Inps con il messaggio n. 28 del 14 febbraio 2001 che dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 391 del 12 aprile 2005;

i) la sostituzione, ovviamente, può avvenire anche "a cascata" con adibizione di altra persona al posto della sostituita, ma l'assunzione della "nuova dipendente a termine", che, nella sostanza va a sostituire l'altra persona, trova la motivazione nel congedo per maternità della donna, come ricordato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 3598 del 16 febbraio 2010 (6). Ciò non inficia, assolutamente, se dovuto, lo sgravio contributivo sopra descritto;

j) le disposizioni di tutela della maternità valgono anche in caso di adozione od affidamento, dal momento in cui il bambino entra nel nuovo ambito familiare.

Cosa cambia con la Legge di Bilancio 2026 e questioni aperte

Si passa, ora, ad esaminare le novità introdotte dall'art. 1, comma 211, della legge n. 199/2025.

Si parla di «**prolungamento**» del contratto di sostituzione in essere: ciò significa che per lo stesso occorre ricorrere all'**istituto della proroga** che, con il consenso del soggetto interessato, può essere utilizzato fino a 4 volte all'interno della durata massima del contratto a tempo determinato che è di 24 mesi o termine diverso previsto dalla contrattazione collettiva. La norma parla di prolungamento dell'attività in **affiancamento alla dipendente rientrata e non di nuovo contratto a tempo determinato** con la stessa persona cosa che comporterebbe anche il rispetto dello "stop and go".

Prolungamento del termine

Qui, però, si pone una questione: la **proroga** riguarda un **contratto con una causale** (sostituzione di lavoratrice in maternità) **che non è più la stessa** in quanto la lavoratrice è rientrata dal congedo obbligatorio ed è assente con altre motivazioni, come, ad esempio per la fruizione di ferie non godute. Sarebbe opportuno e doveroso, quantomeno, un chiarimento amministrativo del Ministero del Lavoro.

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine: un caso diverso

Il **prolungamento del contratto non è da confondere con lo "sforamento" del termine** previsto dal contratto perché, in questo caso, si tratta di un istituto, regolamentato, dall'art. 22(*) del D.Lgs. n. 81/2015, che ha un costo ed una durata limitata. Infatti, se si supera il termine fissato o, successivamente, prorogato (che, nel nostro caso, è il giorno del rientro al lavoro dopo il congedo della neomamma), il rapporto può continuare **per un massimo di 30 giorni** se ha avuto una durata inferiore a 30 giorni **o di 50** se la durata è stata superiore. Tutto ciò comporta un aumento della **retribuzione pari al 20%** (cosa che incide anche sulla contribuzione e sugli istituti correlati) fino al decimo giorno, **per salire al 40%** per ogni prestazione lavorativa svolta dall'undicesimo giorno in poi.

Qualora il rapporto continui **oltre il termine massimo consentito**, il contratto si trasforma a tempo indeterminato a partire dalla scadenza del predetto termine.

Per lo "sforamento" **non è necessaria alcuna comunicazione ai Servizi per l'impiego** trattandosi di una ipotesi prevista dalla legge, mentre la **prosecuzione del rapporto oltre il termine** consentito, **non comunicato ai predetti Servizi, comporta la sanzione per "lavoro nero"** in caso di visita ispettiva degli Organi di vigilanza.

(*) «Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine».

Possibile trasformazione del rapporto

Il prolungamento del contratto può porre un'altra questione da risolvere: ci si riferisce al fatto che con il rientro, sia pure parziale, della titolare del posto, il datore potrebbe avere la **necessità di**

una riduzione oraria delle prestazioni lavorative della sostituita: è possibile?

La risposta si rinviene nell'**art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015**: è necessario un accordo tra datore di lavoro e lavoratrice ed il rifiuto di quest'ultima a

(6) In *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

Approfondimenti

consentire la trasformazione, non costituisce giusta causa di licenziamento.

Criteri di computo della quota di riserva

Un'altra questione che merita una riflessione e rispetto alla quale sarebbe opportuno un chiarimento amministrativo potrebbe scaturire dalla base di calcolo per l'applicazione nelle aziende della normativa sui disabili prevista dalla legge n. 68/1999.

Come è noto, i **contratti a tempo determinato che superano i 6 mesi debbono essere computati** ma, la circolare 18 luglio 2012, n. 18 del Ministero del Lavoro **esclude quelli per sostituzione**: c'è da chiedersi, tuttavia, se il **superamento del limite dei 6 mesi con il prolungamento del contratto** durante il quale si è verificato il rientro in servizio della lavoratrice sostituita, **non possa far venir meno tale esclusione prevista in via amministrativa**.

Affiancamento dopo il rientro della lavoratrice sostituita

C'è, infine, un'altra questione da risolvere che riguarda un sostanziale errore che si rinviene nella **formulazione del comma 2-bis** in esame, introdotto con la Legge di Bilancio 2026: facendo riferimento ai commi 1 e 2 dell'art. 4, il Legislatore parla di prolungamento del contratto con un **ulteriore periodo di affiancamento per la sola lavoratrice sostituita** (e non per il lavoratore). I commi 1 e 2, citano, espressamente, la sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti dal lavoro per congedo, mentre la norma novellata fa riferimento unicamente alla lavoratrice sostituita, cosa che, peraltro, si verifica nella stragrande maggio-

ranza dei casi. Ma, come detto, il **congedo obbligatorio si riferisce anche al padre** nella ipotesi prevista dall'art. 28 (7) del D.Lgs. n. 151/2001 ove quest'ultimo fruisce del congedo in alternativa alla madre perché morta o gravemente malata, o per abbandono, o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Probabilmente, si tratta di una mera svista del Legislatore: tale errore potrebbe essere sanato, ad avviso di chi scrive, da una nota interpretativa del Ministero del Lavoro, perché il ruolo del padre, alternativo alla madre lavoratrice è ben delineato a fronte di casistiche gravi e non si comprende perché non possa essere riconosciuta la possibilità di affiancamento al genitore al termine del congedo che fruisce delle stesse norme di tutela della madre lavoratrice fino ad un anno dalla nascita del bambino. Del resto, la tutela del neonato anche con un solo genitore è stata riconosciuta dalla Corte costituzionale fin dalla sentenza n. 1 del 19 gennaio 1987.

Ovviamente, a normativa attuale, tale interpretazione si riferisce unicamente alle ipotesi descritte nell'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 e non al congedo obbligatorio per paternità, previsto dall'art. 27-bis (8) dello stesso decreto ove viene riconosciuto un diritto da fruire per 10 giorni di astensione dal lavoro, compresi tra il settimo mese di gravidanza della moglie, della convivente o della parte nell'unione civile, ed i 5 mesi successivi al parto. Tale periodo può essere ampliato dalla contrattazione collettiva, cosa già avvenuta in molti accordi di secondo livello che hanno riguardato imprese medio-grandi.

(7) «Congedo di paternità alternativo».

(8) Articolo inserito dall'art. 2, comma 1, lett. c), D.Lgs. 30

giugno 2022, n. 105.