

LEGGE DI BILANCIO 2026

DISCIPLINA NORMATIVA

FONTE NORMATIVA

LEGGE 30 DICEMBRE 2025, N. 199:

- ▶ **art. 1, comma 221:** modifica l'art. 4 D.Lgs. 151/2001, il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.
- ▶ Come lo modifica?

LEGGE DI BILANCIO 2026

DISCIPLINA NORMATIVA

Modifica l'**art. 4 D.Lgs. 151/2001**:

1. 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.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2-bis. 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 o 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.

LEGGE DI BILANCIO 2026

DISCIPLINA NORMATIVA

Modifica l'**art. 4 D.Lgs. 151/2001**:

- ▶ 3. 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.
- ▶ 4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
- ▶ 5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

LEGGE DI BILANCIO 2026

DISCIPLINA NORMATIVA

- ▶ L'assunzione a tempo determinato in sostituzione di lavoratori/lavoratrici che usufruiscono del congedo di maternità/paternità, congedo parentale o malattia del figlio, può avvenire sia con contratto a tempo determinato che con contratto di somministrazione e può cominciare anche con un anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo in una sorta di affiancamento tra lavoratrice uscente e quella subentrante.
- ▶ La contrattazione collettiva può prevedere un periodo di affiancamento antecedente superiore.
- ▶ La sostituzione può anche avvenire per «scorrimento» con adibizione di altra persona al posto della sostituita e assunzione nuova che va a sostituire l'altra persona.
- ▶ **La novità normativa consiste nel poter prolungare il contratto in sostituzione fino al compimento di un anno di età del bambino della persona sostituita.**

LEGGE DI BILANCIO 2026

DISCIPLINA NORMATIVA

- ▶ La norma in esame vale anche in caso di adozione o affidamento.
- ▶ Si ricorda altresì che nelle **aziende con meno di 20 dipendenti** è concesso uno **sgravio contributivo** del 50% dei contributi a carico datore di lavoro per le assunzioni a tempo determinato in esame.
- ▶ **Attenzione!!** Rimangono sempre ferme le regole generali previste per il contratto a tempo determinato e quindi:
 - ▶ a parità di mansioni/livello/categoria legale, la durata del contratto non potrà superare, anche in sommatoria con precedenti contratti a tempo determinato, il **limite complessivo dei 24 mesi** (salve le disposizioni della contrattazione collettiva).
- ▶ Rimane fermo l'istituto della proroga con massimo 4 proroghe nell'arco temporale dei 24 mesi complessivi.