

2. AFFIANCAMENTO DI LAVORATORI IN CONGEDO DOPO IL RIENTRO IN SERVIZIO

La Legge di bilancio 2026 ha inserito nel Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità la previsione secondo la quale, al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione in sostituzione, 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.

Si ricorda che, in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo e che l'assunzione di personale in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al citato T.U., sia con personale a tempo determinato sia con lavoratori somministrati, può avvenire anche con anticipo fino a un mese rispetto al periodo di inizio del congedo o anche con un anticipo superiore, se previsto dalla contrattazione collettiva. È anche previsto uno sgravio contributivo del 50% in favore dei datori di lavoro che assumono personale a tempo determinato in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo. Nell'ipotesi, invece, in cui l'assunzione in sostituzione avvenga con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto. Ciò vale per i datori di lavoro con meno di venti dipendenti e nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla Legge n. 546/1987. Destinatari del beneficio sono, pertanto, i datori di lavoro, appartenenti a qualsiasi settore, aventi forza occupazionale inferiore alle 20 unità al momento dell'assunzione in sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo. I benefici contributivi 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 o per un periodo massimo di 12 mesi in caso di sostituzione delle lavoratrici autonome. Alle posizioni contributive riferite ai datori di lavoro aventi titolo allo sgravio in argomento viene attribuito il codice di autorizzazione "9R", avente il significato di "Azienda, anche di fornitura di lavoro temporaneo, avente titolo allo sgravio ex art. 4, c. 3 del D.lgs 151/2001".

L'INPS ha fornito chiarimenti e istruzioni operative per la fruizione dell'esonero con le circolari n. 117/2000 e n. 136/2001 nonché con il messaggio n. 93/2001.

La Legge di bilancio 2026 ha previsto la possibilità di affiancamento delle 2 figure, "sostituto/a" e "sostituito/a", anche successivamente al rientro in servizio di quest'ultima e fino al compimento del primo anno di età del bambino, quindi anche per il periodo ulteriore di affiancamento è possibile riconoscere lo sgravio contributivo per l'assunzione a tempo determinato del sostituto.

Pertanto, l'INPS, con messaggio n. 1343/2026, ha comunicato che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, laddove ricorrano i requisiti sopra descritti, è possibile accedere allo sgravio per il periodo di affiancamento successivo al rientro della lavoratrice o del lavoratore ed entro la data di compimento del primo anno di vita del bambino.

All'esito dell'attività istruttoria a cura della Struttura territorialmente competente dell'INPS sarà, pertanto, possibile prolungare, per le posizioni contributive interessate, la validità del codice di autorizzazione "9R", anche prescindendo dall'equivalenza delle qualifiche del "sostituto/a" e del "sostituito/a" e dal numero di lavoratori utilizzati, a condizione che venga rispettata l'equivalenza oraria delle prestazioni.