

“LE PAROLE SONO IMPORTANTI”: IL NUOVO PASTICCIO NORMATIVO SULL’AFFIANCAMENTO POST-MATERNITÀ

DI **LOREDANA SALIS**, CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO, **STELLA CRIMI**, CONSULENTE DEL LAVORO IN CESANO BOSCONI (MI), **BRUNO OLIVIERI**, CONSULENTE DEL LAVORO IN PESCARA

“

E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, “Il coraggio delle idee”)

“**C**hi parla male, pensa male e vive male. Bisogna trovare le parole giuste: le parole sono importanti!”. Nel celebre grido di Michele Apicella in *Palombella Rossa*, Nanni Moretti non lanciava solo un monito estetico, ma un imperativo etico e logico. Un imperativo che il Legislatore italiano, purtroppo, sembra ignorare con sistematica pervicacia.

L'ultimo esempio di questa “approssimazione semantica” ci viene offerto dal nuovo comma 2-*bis* dell’art. 4 del D.lgs. n. 151/2001, introdotto dalla Legge di Bilancio per il 2026 (L. n. 199/2025). Una norma nata con i migliori propositi – favorire la conciliazione vita-lavoro e la parità di genere – ma scritta con una terminologia che rischia di trasformare un’opportunità in un rompicapo giudiziario.

IL QUADRO NORMATIVO:

TRA SOSTITUZIONE E AFFIANCAMENTO

L'introduzione del nuovo comma 2-*bis* dell’art. 4 del D.lgs. n.151/2001¹, al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, legittima la “convivenza” in servizio, fino al compimento del primo anno di età del bambino, della prestazione del lavoratore/lavoratrice assunto in sostituzione² con quella del lavoratore/lavoratrice sostituito/a rientrato/a in servizio.

Trattasi di una “deroga” che amplia, in ragione della *ratio* normativa, l’accezione di “sosti-

tuzione” ritenendola tale

non necessariamente legata all’assenza fisica del lavoratore/lavoratrice sostituito/a, ma più in generale alla piena reintroduzione nell’organizzazione aziendale.

Detta così è tutto bello e facile, d’altronde le finalità benevole della disposizione in analisi sono chiare, tuttavia, ciò che non è “tecnicamente” chiaro è cosa si debba giuridicamente intendere per “prolungamento”.

Per comprendere la portata del problema, occorre partire dal testo già esistente. Il comma 2 dell’art. 4 prevede che *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.*

Dalla lettura della norma sembra potersi ricavare un’accezione ampia del termine “sostituzione”, atteso che il Legislatore con tale locuzione non si limita ad indicare il solo periodo in cui la lavoratrice o il lavoratore vengono sostituiti perché assenti, ma anche il periodo di affiancamento che precede il congedo. Peraltro, l’utilizzo del termine “anche” non sembra di per sé escludere l’eventuale periodo di affiancamento successivo all’assenza, ma ➤

1. Novella apportata dall’articolo 1, co. 221, della legge di Bilancio 2026 “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”.

2. Ai sensi del comma 1 dell’art. 4 del D.lgs. n. 151/2001.

sembra solo voler circoscrivere ad un determinato arco temporale il periodo massimo di affiancamento precedente il congedo. Ma, di fatto, il periodo di affiancamento successivo non è mai stato esplicitato.

Qui interviene la novità, con l'introduzione del nuovo comma 2-bis, a norma del quale *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.*

IL DILEMMA DEL "PROLUNGAMENTO": PROROGA O RINNOVO?

Qui casca l'asino, o meglio, la penna del Legislatore. Il termine "prolungato" nella fattispecie in esame è, giuridicamente parlando, un fantasma.

Ma procediamo per *step*, analizzando prima di tutto "lessicalmente" il significato di prolungamento *"l'elemento che rappresenta la prosecuzione di qualche cosa"*³.

Nel contesto in analisi "l'elemento" è la prosecuzione, senza soluzione di continuità" di un rapporto di lavoro, il "qualcosa", la cui costituzione si incardina(va) sull'assenza di un lavoratore/lavoratrice assente ai sensi del comma 1 dell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001.

Nel diritto del lavoro la "prosecuzione" di un rapporto a termine si qualifica necessariamente in una proroga⁴ o un rinnovo⁵, e la distinzione non è meramente accademica.

• **Proroga:** presuppone la continuazione del medesimo rapporto posticipandone soltanto la scadenza naturale⁶, con invarianza delle ragioni giustificatrici, oltre al rispetto di un numero massimo di proroghe ammissibili. Pertanto, anche a voler ritenere che il termine 'prolunga-

mento' sia stato utilizzato dal legislatore nell'accezione di 'proroga', occorre chiedersi se - nell'ipotesi in cui il contratto a termine della lavoratrice assunta in sostituzione sia già stato prorogato quattro volte nel periodo antecedente al parto - il 'prolungamento' previsto dall'art. 4, co. 2-bis, possa legittimamente consentire la stipula di un ulteriore contratto di affiancamento, costituendo circostanza derogatoria al limite massimo di proroghe stabilito dall'art. 21 del D.lgs. n. 81/2015.

• **Rinnovo:** comporta la stipula di un nuovo contratto, soggetto al c.d. "stop & go". Pertanto, anche a voler ritenere che il termine 'prolungamento' sia stato utilizzato dal legislatore nell'accezione di casuale (interdipendente a quella sostitutiva) di un "nuovo contratto" a tempo determinato, occorre chiedersi se la stessa esigenza di "prolungare il rapporto" deroghi all'obbligo dello *stop & go* previsto dall'art. 21, co. 2 del D.lgs. n. 81/2015.

Nel contesto sopra descritto, per provare a dare una plausibile interpretazione "tecnica" al prolungamento non possiamo che far fede sui chiarimenti forniti dalla circolare n. 17/2018 del Ministero del Lavoro che su un punto è stata rigorosamente chiara: non si può parlare di proroga se al contratto viene modificata la motivazione. Se il contratto nasce per "sostituzione" e viene "prolungato" per "affiancamento" (fattispecie diversa, poiché la lavoratrice non è più assente, ma presente), siamo di fronte a una novazione della causale. Se c'è una novazione, allora è un rinnovo. E se è un rinnovo, come si concilia con la necessità di continuità operativa? Bisogna rispettare i termini di interruzione previsti dalla legge?

Sul punto l'Inps, con l'emanazione del messaggio 1343 del 21 aprile 2026, parla di **"estensione"** della possibilità di affianca- ➤

3. Definizione Treccani.

4. Quale posticipazione del termine inizialmente apposto al contratto a tempo determinato.

5. Quale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato tra lo

stesso datore di lavoro e lo stesso dipendente, che avviene dopo la scadenza del precedente accordo.

6. Sul punto si ricorda che la circolare n. 17/2018 del Ministero del Lavoro ha espressa-

mente ribadito che "la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogare la durata entro il termine di scadenza".

mento delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo dopo il rientro in servizio”, non esponendosi a nessun preciso chiarimento sotto il profilo giuridico (proroga o rinnovo), ma, nel ritenere che *è possibile accedere allo sgravio in trattazione 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*, lascia propendere per una estensione del concetto di “proroga dell’esigenza” alla base del precedente rapporto a termine in sostituzione.

Qualcuno potrebbe obiettare che si tratti di sottigliezze lessicali. Ma la storia del diritto è fatta di parole che pesano come macigni. Si ricordi il dibattito sull’art. 1 del D.lgs. n. 23/2015 (*Jobs Act*) e l’uso del termine “conversione” anziché “trasformazione”. Mentre molti sostenevano fossero sinonimi, i Tribunali (Roma, sent. 75870/2018; Parma, n. 383/2019) hanno sancito che la scelta lessicale non era casuale: solo la “conversione” in senso tecnico (giudiziale o stragiudiziale) faceva scattare le nuove tutele, escludendo le semplici trasformazioni consensuali.

Il “prolungamento per affiancamento” deve, allora, forse essere considerato come un’ipotesi a sé stante?

Le parole del Legislatore non sono mai neutre: sono comandi che i giudici devono interpretare letteralmente.

LE ALTRE OMBRE: PARITÀ DI GENERE

Oltre al pasticcio terminologico, il comma 2-*bis* solleva ulteriori dubbi: la parità dimenticata.

La norma parla espressamente di affiancamento della “lavoratrice sostituita”. E il lavoratore padre che rientra dal congedo? Se il fine dichiarato è la parità di genere, limitare l’affiancamento *post* congedo al solo rientro femminile appare paradossale e potenzialmente discriminatorio.

UNA SOLUZIONE POSSIBILE

Sarebbe bastato poco per evitare il *caos*. Invece di ricorrere all’istituto del “prolungamento”, il Legislatore avrebbe potuto modificare il comma 2 esistente, prevedendo semplicemente:

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. Al rientro dal congedo, 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, il contratto può essere, altresì, prorogato per un ulteriore periodo fino ad un massimo di sei mesi, o diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva, e comunque non oltre la durata massima dei 24 mesi.

Invece, ci troviamo ancora una volta a dover decifrare un testo che complica ciò che dovrebbe semplificare.

Perché, parafrasando Moretti, se il Legislatore scrive male, l’azienda pensa male e il consulente del lavoro vive decisamente peggio.