



**Direzione Centrale Entrate**

**Roma, 21-04-2026**

**Messaggio n. 1343**

**OGGETTO: Articolo 1, comma 221, della legge 30 dicembre 2025, n. 199. Estensione della possibilità di affiancamento delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo dopo il rientro in servizio**

L'articolo 1, comma 221, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (di seguito, legge di Bilancio 2026), recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028", ha inserito, all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" (di seguito, Testo Unico), dopo il comma 2, il comma 2-bis, il quale prevede 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 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*".

L'articolo 4 del Testo Unico ha regolato le assunzioni in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo, prevedendo, al comma 1, 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, 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*".

Il successivo comma 2 del medesimo articolo 4 prevede che l'assunzione di personale in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al citato Testo Unico, 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.

Il comma 3 del medesimo articolo 4, inoltre, disciplina uno sgravio contributivo del 50 per cento, 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, la citata disposizione prevede che l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

Per quanto concerne il campo di applicazione dello sgravio contributivo, il citato articolo 4 del Testo Unico prevede che lo sgravio in argomento trova applicazione per i datori di lavoro con meno di venti dipendenti (cfr. il comma 3) e nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546 (cfr. il comma 5).

Destinatari del beneficio in trattazione sono, pertanto, i datori di lavoro, appartenenti a qualsiasi settore, aventi forza occupazionale inferiore alle 20 unità. Atteso il tenore letterale della norma, tale requisito deve essere posseduto dal datore di lavoro al momento dell'assunzione in sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo.

Inoltre, come previsto dal combinato disposto dei commi 4 e 5 del medesimo articolo 4, i benefici contributivi previsti dal citato 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 o per un periodo massimo di dodici mesi in caso di sostituzione delle lavoratrici autonome di cui al Capo XI del Testo Unico.

Alle posizioni contributive riferite ai datori di lavoro aventi titolo allo sgravio in argomento viene attribuito, a seguito di apposita istruttoria effettuata dalla Struttura territorialmente competente dell'INPS, 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'Istituto ha fornito chiarimenti e istruzioni operative per la fruizione dell'esonero in trattazione con le circolari n. 117 del 20 giugno 2000 e n. 136 del 10 luglio 2001, nonché con il messaggio n. 93 del 31 maggio 2001.

Con la disposizione introdotta dall'articolo 1, comma 221, della legge di Bilancio 2026, al fine di favorire la conciliazione tra la vita privata e il lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, è stata prevista la possibilità di affiancamento delle due 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.

Per effetto di tale intervento normativo, anche per il periodo ulteriore di affiancamento è possibile riconoscere lo sgravio contributivo previsto dal citato comma 3 dell'articolo 4 del Testo Unico per l'assunzione a tempo determinato del sostituto.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2026, laddove ricorrano i requisiti sopra descritti, 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.

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, come specificato nel messaggio dell'Istituto sopra citato.

Il Direttore Generale  
Valeria Vittimberga