Sostituzione di personale assente: la stabilizzazione del contratto è incentivata da E.BI.PRO.

Negli studi professionali in cui vengono gestite le attività lavorative nel periodo in cui una collaboratrice è in congedo di maternità, è possibile ricorrere al lavoro a termine per la temporanea sostituzione della persona, garantendo continuità alle mansioni per il tempo necessario.

La normativa in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, in avanti "Testo Unico", consente alle imprese di attivare rapporti a termine – con uno speciale alleggerimento dei costi contributivi – durante il periodo di assenza dal lavoro della dipendente in maternità (lasciando spazio alla contrattazione collettiva per la previsione di periodi cuscinetto di affiancamento "pre" e "post" congedo), nonché dopo il suo ritorno fino al primo anno di età del bambino.

Il settore delle libere professioni ha a disposizione un ulteriore sostegno nei casi in cui il soggetto "sostituto" venga meritatamente confermato in servizio a tempo indeterminato presso lo studio. Nel presente approfondimento, ricordiamo le caratteristiche della misura trattata dall'Ente bilaterale E.BI.PRO., introducendo prima i profili normativi, contrattuali ed economici dell'istituto del lavoro a termine per motivi sostitutivi.

Cosa dice la normativa?

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».

Il successivo **comma 2** prevede che l'assunzione di personale in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, 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. Questa particolare disposizione da parte del Legislatore consente lo svolgersi del periodo di **affiancamento** fra sostituito e sostituto, utile per il c.d. "passaggio delle consegne"**[1]**.

Su espresso rinvio della normativa, nel settore libero-professionale è il **CCNL Studi e Attività Professionali** a completare il quadro regolatorio. Nello specifico, le Parti Sociali in sede di ultimo rinnovo del CCNL risalente al 2024, hanno stabilito che attivando l'articolo 54**[2]** in caso di necessità organizzative: «la lavoratrice/ore può essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro» (comma 2). Oltre all'affiancamento, le organizzazioni firmatarie – nell'ottica di rafforzare ulteriormente l'efficacia dell'istituto – hanno aggiunto che in caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dal Testo Unico, il contratto può essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento (co. 3, art. 54, CCNL).

Novità 2026: la sostituzione può avere durata extra

Come anticipato, in base alla normativa originaria il rapporto a termine generalmente cessava con il rientro della persona sostituita.

Il comma 221, art. 1 della **Legge di Bilancio 2026** ha invece introdotto una novità consistente nella possibilità di realizzare un affiancamento post rientro della lavoratrice: il datore di lavoro ha la possibilità di prolungare la durata del contratto a termine dopo che la sostituita è tornata regolarmente in servizio fino al compimento di un anno di età del suo bambino.

La manovra ha inserito all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il **comma 2-bis**, il quale ora 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 – ovvero di lavoratori a termine per la sostituzione di personale in congedo – 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'agevolazione pubblica

L'assunzione di lavoratrice/ore per la sostituzione temporanea di una addetta in congedo, gode, sin dalla promulgazione del Testo Unico, di un'agevolazione contributiva che rientra a pieno titolo tra gli incentivi pubblici "strutturali" per l'occupazione.

Il comma 3 dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 151 del 2001 disciplina, infatti, uno **sgravio contributivo del 50 per cento** in favore dei **datori di lavoro con meno di venti dipendenti**(anche nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole), che assumono personale a tempo determinato in sostituzione delle lavoratrici in congedo. Considerato il tenore letterale della norma, tale requisito dimensionale deve essere posseduto dal datore di lavoro al momento dell'assunzione in sostituzione della lavoratrice in congedo**[3]**. Destinatari del beneficio sono i datori di lavoro appartenenti a qualsiasi settore produttivo. Nell'ipotesi, invece, in cui l'assunzione in sostituzione avvenga con contratto di fornitura di lavoro temporaneo ("contratto di somministrazione"), la citata disposizione prevede che l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

Come confermato dall'INPS con il **messaggio 1343/2026**, per effetto dell'intervento normativo di cui al precedente paragrafo, dal 1° gennaio 2026 è possibile riconoscere lo sgravio contributivo dall'instaurazione del contratto a termine e per il periodo di ulteriore eventuale affiancamento 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 (l'agevolazione potrà prolungarsi a prescindere dall'equivalenza delle qualifiche del sostituto e del sostituito e dal numero di lavoratori in forza, a condizione che venga rispettata l'equivalenza oraria delle prestazioni**[4]**).

La stabilizzazione è premiata

Alle attività professionali che intendano **trattenere nell'organico** la persona assunta temporaneamente per la sostituzione di dipendente in maternità, è riconosciuto un premio proveniente dal sistema bilaterale del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

L'Ente bilaterale E.BI.PRO. eroga **ai datori di lavoro un contributo di 1.000 euro**, da riproporzionare in caso di ricorso al part-time **[5]**, a titolo di **rimborso parziale della retribuzione lorda inerente alla prima mensilità** successiva alla trasformazione in contratto a tempo indeterminato del/la sostituto/a. È possibile fare domanda di rimborso in una prefissata **finestra temporale**: decorsi almeno 6 mesi ed entro e non oltre 18 mesi dalla data di conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Come requisito minimo per accedere alla prestazione, deve risultare alla data di richiesta, regolare iscrizione e contribuzione alla bilateralità (E.BI.PRO. + CA.DI.PROF.) da almeno sei mesi sia per il datore di lavoro che per il dipendente.

La misura è disciplinata dal **REGOLAMENTO CONTRIBUTO STABILIZZAZIONE LAVORATORI ASSUNTI PER RAGIONI SOSTITUTIVE** consultabile sul sito ebipro.it al percorso "Prestazioni" > "Per il datore di lavoro" > "Incentivi all'occupazione". Il regolamento elenca i seguenti **documenti da allegare** alla domanda telematica da compilare unicamente con il programma disponibile nell'**Area Riservata**:

1. PDF del "Contratto a tempo determinato inizialmente stipulato tra le parti per sostituzione maternità";
2. PDF della "Comunicazione di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato";
3. PDF della "Lettera di trasformazione a tempo indeterminato consegnata al dipendente";
4. PDF del "LUL relativo al primo mese successivo alla stabilizzazione del rapporto" (in caso di trasformazione a tempo indeterminato con decorrenza posteriore al primo giorno del mese, andrà prodotto il LUL del mese successivo).

Per completezza di informazione, si precisa che la misura è concessa anche in caso di stabilizzazione della persona inizialmente assunta in sostituzione di personale assente per **malattia** per un periodo di comporto ex art. 120 del CCNL superiore al mese (30 giorni).

E.BI.PRO. affianca l'incentivo statale per gli under-35

Il 2026 porta con sé un'ulteriore novità in materia di lavoro stabile. La recente emanazione del **decreto "Primo Maggio"** (DL 62/2026) ha infatti modificato l'impianto normativo a supporto degli incentivi per le assunzioni (bonus giovani, donne, ZES e under 35), abrogando, tra le altre, le disposizioni contenute nel decreto Milleproroghe (DL 200/2025) e riscrivendo le regole da seguire per le assunzioni effettuate

nel corso del corrente anno**[6]**.

L'articolo 4 del decreto legge 62/2026 aggiunge, rispetto a quanto già previsto dall'articolo 22 del DL 60/2024 (decreto "Coesione"), una agevolazione datoriale per la conversione a tempo indeterminato di una specifica categoria di lavoratori che può, limitatamente ai motivi sostitutivi per maternità, integrare il sostegno di E.BI.PRO. sulla prima mensilità.

La facilitazione pubblica riguarda le assunzioni di persone che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono mai stati occupati con un contratto a tempo indeterminato, e che rispettino le **seguenti condizioni**:

1. Il giovane è assunto entro il 30/04/2026 con contratto a termine della durata non superiore ai 12 mesi (dirigenti, domestici e apprendisti esclusi);
2. Il rapporto a termine viene trasformato a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2026 e il 31° dicembre 2026;
3. il datore di lavoro privato, nei sei mesi precedenti alla trasformazione del rapporto, non deve aver effettuato, nella stessa unità produttiva, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi;
4. con la stabilizzazione, il datore di lavoro deve realizzare un incremento occupazione netto.

Se vengono soddisfatti tutti i requisiti elencati, l'azienda, in possesso del DURC e conforme ai dettati costituzionali e normativi in tema di "salario giusto", ha diritto a un **esonero del 100% dei contributi dovuti all'INPS** (fatta esclusione del premio INAIL) con un massimo di 500 euro mensili per ogni lavoratore, per un periodo di 24 mesi**[7]**.

In virtù di queste indicazioni, i liberi professionisti datori di lavoro hanno a disposizione più strumenti che operano tra loro in modo organico e funzionale. Lo studio professionale aderente alla bilateralità e fruitore dei bonus statali illustrati, si può vedere riconosciuta la scelta strategica di rafforzare la struttura lungo tutto il percorso intrapreso di assunzione, conciliazione e stabilizzazione.

Note:

[1] Rausei Pierluigi, Contratti di lavoro – Regole di contrattazione collettiva e individuale, Wolters Kluwer Italia, AL-Amministrazione Lavoro, 06/2023, pag. 429.

[2] È bene evidenziare che l'articolo 54 del CCNL parla di "anticipo" o "prolungamento" dell'affiancamento rispetto al congedo, ma tale clausola è stata costruita in un contesto normativo (febbraio 2024) nel quale normalmente il contratto del sostituto coincideva sostanzialmente con l'assenza della sostituita e l'affiancamento era concepito come fase preparatoria o terminale del periodo sostitutivo. Dal 2026, il Legislatore cambia il paradigma.

[3] INPS, messaggio n. 1343 del 2026.

[4] Maccarone Giuseppe, Sostituzione di maternità, l'esonero contributivo può avere durata extra, Il Sole 24 Ore, 22/04/2026.

[5] La rimodulazione è operata sulla base della percentuale di part-time applicata all'atto di stabilizzazione del rapporto di lavoro.

[6] Cannioto Antonino e Maccarone Giuseppe, Bonus assunzioni e retribuzioni: ecco le novità dei decreti lavoro – Lavoro le ultime novità gli incentivi e le tutele Bonus contributivo a chi assume o conferma lavoratori – Incentivi assunzioni Bonus under 35, donne e Zes solo con il salario giusto, Il Sole 24 Ore – Focus, 15/05/2026.

[7] Maccarone Giuseppe, Incentivo stabilizzazioni Bonus se il contratto a termine diventa a tempo indeterminato, Il Sole 24 Ore – Focus, 15/05/2026.

19 maggio 2026