



AI SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta  
Rag. Mirella Nembrini  
Rag. Sergio Colombini  
Dott. Valerio Chignoli  
Dott. Enzo Colleoni  
Ing. Giulio Epis  
Dott.ssa Francesca Ghezzi  
Dott.ssa Sara Nicoli  
Dott. Riccardo Rapelli  
Dott. Massimo Restivo

Dott.ssa Marina Asperti  
Dott.ssa Valentina Bonomi  
Dott. Luca Brevi  
Dott. Massimiliano Brioschi  
Dott. Daniele Corlazzoli  
Dott.ssa Elena Del Bello  
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz  
Dott.ssa Sabrina Durante  
Dott.ssa Jessica Gambirasio  
Dott.ssa Francesca Gerosa  
Dott.ssa Silvia Gibillini  
Dott. Walter Larici  
Dott.ssa Elisa Marcandalli  
Avv. Claudia Marinozzi  
Dott.ssa Giulia Masula  
Dott. Massimo Medici  
Dott. Andrea Medolago  
Dott. Luigi Nespoli  
Dott.ssa Elena Nossa  
Dott. Matteo Pagliaroli  
Dott. Franco Patti  
Dott.ssa Federica Prometti  
Dott.ssa Laura Santini  
Dott. Edoardo Scaini  
Dott.ssa Clara Sterli  
Dott. Guido Tisi  
Dott. Daniel Vanoli  
Dott.ssa Simona Vavassori  
Dott. Federico Vicari  
Dott.ssa Simona Zambetti  
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Clara Barinetti  
Dott.ssa Ylenia Delprato  
Dott.ssa Grazia Illipronti  
Dott. Stefano Macalli  
Dott.ssa Federica Minaudo  
Dott.ssa Claudia Zonca

### **Circolare n. 19 del 16/04/2026**

- 1) Milleproroghe 2026: novità in tema di incentivi
- 2) Legge annuale sulle piccole e medie imprese
- 3) Riduzione interesse di dilazione per regolarizzazione rateale dei debiti contributivi

#### **1) Milleproroghe 2026: novità in tema di incentivi**

Dal 1° marzo 2026 è entrata in vigore la Legge 27 febbraio 2026, n. 26, di conversione, con modificazioni, del Decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, recante “Disposizioni urgenti in materia di termini normativi” (c.d. Milleproroghe).

L’art. 14 commi 1bis-1quater ha previsto la proroga delle agevolazioni introdotte dal D.L. n. 60/2024 (c.d. Decreto Coesione), in particolare del bonus under 35, bonus donne e bonus ZES.

Per la piena operatività degli esoneri prorogati si resta attualmente in attesa dell’autorizzazione della Commissione europea, ove prevista, nonché delle indicazioni operative INPS.

#### **Bonus giovani**

Il termine entro il quale procedere alle assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per fruire del Bonus Giovani viene prorogato dal 31 dicembre 2025 al 30 aprile 2026.

Viene inoltre modificata la misura del beneficio: l’esonero spettante per le assunzioni e trasformazioni successive al 1° gennaio 2026 è pari al 70% dei contributi dovuti a carico dei datori di lavoro privati, elevabile alla misura del 100% nei casi in cui le assunzioni per le quali si richiede l’incentivo comportino un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. La misura massima dell’incentivo è pari ad euro 500 su base mensile per ciascun lavoratore.

Inoltre, viene estesa la possibilità di accedere all’esonero nella misura massima maggiorata pari ad euro 650 mensili per ciascun lavoratore alle

Regioni Marche e Umbria, oltre a quelle precedentemente individuate (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

### **Bonus donne**

Viene prorogato dal 31 dicembre 2025 al 31 dicembre 2026 il termine entro cui procedere alle assunzioni per fruire dell'agevolazione contributiva "Bonus Donne", alle medesime condizioni previste fino al 31 dicembre 2025. È dunque prorogata per tutto l'anno 2026 la possibilità di accedere all'esonero in misura del 100% dei contributi dovuti a carico dei datori di lavoro privati con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari ad euro 650 su base mensile per ciascuna lavoratrice e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata.

Le assunzioni agevolate sono le assunzioni a tempo indeterminato di donne

- prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno;
- in professioni o in settori con un'elevata disparità occupazionale di genere

La durata massima dell'esonero è di 24 mesi, ridotta a 12 per le assunzioni di donne in professioni o settori con un'elevata disparità occupazionale di genere.

Ai fini dell'accesso all'esonero, l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto.

### **Bonus ZES**

Il termine entro il quale procedere alle assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per fruire del Bonus ZES viene prorogato dal 31 dicembre 2025 al 30 aprile 2026.

Viene inoltre modificata la misura del beneficio: l'esonero spettante per le assunzioni a tempo indeterminato è pari al 70% dei contributi dovuti a carico dei datori di lavoro privati, elevabile alla misura del 100% nei casi in cui le assunzioni per le quali si richiede l'incentivo comportino un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

La misura massima dell'incentivo è di euro 650 su base mensile per ciascun lavoratore.

## **2) Legge annuale sulle piccole e medie imprese**

Dal 7 aprile 2026 è entrata in vigore la Legge n. 34 dell'11 marzo 2026, denominata "Legge annuale sulle piccole e medie imprese".

### **Part-time incentivato**

L'art. 6 della Legge sulle PMI introduce un part-time incentivato per l'accompagnamento alla pensione e il ricambio generazionale, che prevede un esonero della quota di contributi previdenziali a carico del lavoratore trasformato in part-time e l'integrazione dei contributi non versati per effetto della riduzione di orario.

La misura è introdotta in via sperimentale per gli anni 2026 e 2027 ed è limitata ad un numero di 1.000 lavoratori, riconosciuta dall'INPS nel rispetto dei limiti di spesa.

Possono accedere al beneficio in oggetto i dipendenti del settore privato:

- assunti presso datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti;
- con anzianità contributiva precedente al 1° gennaio 1996;
- in possesso dei requisiti idonei a conseguire la pensione di vecchiaia o anticipata entro il 1° gennaio 2028;
- che chiedano una riduzione di orario compresa tra il 25 e il 50 per cento del proprio contratto a tempo pieno e indeterminato, concordando con il proprio datore di lavoro, mediante atto avente data certa, le modalità di svolgimento della prestazione, anche attraverso clausole elastiche o flessibili riferite alla settimana o al mese;
- a condizione che, per ciascun lavoratore interessato dalla riduzione di orario, il datore di lavoro proceda contestualmente all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un lavoratore di età non superiore a 34 anni per il quale resta ferma la facoltà di avvalersi delle agevolazioni spettanti, qualora si rientri nei requisiti previsti
- dalla legislazione vigente.

L'agevolazione, spettante dalla data di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale alla data effettiva di pensionamento, che non potrà essere successiva al 31 dicembre 2027, consiste nell'esonero dei contributi IVS a carico del lavoratore nel limite di euro 3.000, riparametrati su base mensile, con relativa integrazione dei versamenti contributivi fino a concorrenza della retribuzione non percepita, nonché la contribuzione figurativa sulla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata

Per l'applicazione della nuova disciplina si rimane in attesa delle istruzioni da parte dell'INPS.

#### **Informativa su salute e sicurezza per lo smart working**

L'art. 11 della Legge sulle PMI introduce il comma 7-bis all'articolo 3 del Testo Unico sulla sicurezza, il quale prevede che:

*“Per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videoterminali, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali”*

Viene in gran parte richiamato quanto già previsto dall'articolo 22, Legge n. 81/2017, il quale disciplina la sicurezza sul lavoro nell'ambito del lavoro agile, prevedendo che si renda necessaria la consegna (tracciata) al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta, che individua i rischi generali e specifici sulle modalità di

esecuzione del lavoro agile fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore.

La misura di cui sopra consente al datore di lavoro, pertanto, di assolvere a tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con il lavoro agile, in particolare di quelli che prevedono l'utilizzo di videoterminali.

Vengono, inoltre, estese le sanzioni previste dal Testo Unico sulla sicurezza al mancato adempimento dell'obbligo di informativa, sanzioni che non sono invece contemplate dalla Legge n. 81/2017, la quale prevede unicamente profili di responsabilità civile.

Si tratta in particolare delle sanzioni previste dall'articolo 55, comma 5, lettera c) del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da euro 1.200 a euro 5.200.

### **3) Riduzione interesse di dilazione per regolarizzazione rateale dei debiti contributivi**

Con la circolare n. 39/2026, l'INPS, è intervenuto in materia di costo delle rateazioni contributive a seguito dell'entrata in vigore del Decreto-legge n. 38/2026 (recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale ed economica") il quale ha disposto, tra le altre disposizioni, la riduzione da 6 a 2 punti percentuali della maggiorazione da applicare al TUR ai fini del calcolo degli interessi per dilazione e differimento dei versamenti contributivi.

L'Istituto evidenzia che, a decorrere dal 28 marzo 2026, l'interesse di dilazione per le regolarizzazioni rateali dei debiti contributivi e sanzioni civili si attesta al 4,15% (in sostituzione dell'8,15% applicabile fino al 27 marzo 2026) ed è dato dalla somma del vigente valore del TUR (pari al 2,15%) e della maggiorazione pari a 2 punti percentuali (in luogo dei precedenti 6 punti).

La nuova misura del tasso di interesse di dilazione trova applicazione con riferimento alle istanze di rateazione presentate a decorrere dal 28 marzo 2026. Restano esclusi i piani di ammortamento già emessi e notificati, che continuano a essere regolati dal precedente tasso.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

***Studio Berta Nembrini Colombini & Associati***