



2026年社会保险费减免新政： 招聘负担更轻了

INPS第55、56、57号通知（2026年5月14日）操作指南

第62/2026号法令（2026年4月30日）新设三项雇主社会保险费减免机制，旨在促进青年就业、推动劳动力市场性别平等，并提升意大利南部微型企业的竞争力。INPS随即于2026年5月14日发布第55、56、57号通知，提供首批操作指引。以下为各项措施的系统性解析。

2026年青年就业奖励 — INPS第55号通知

政策内容与适用对象

2026年青年就业奖励面向私营部门雇主，对于于2026年1月1日至12月31日期间以无固定期限合同录用35岁以下劳动者所产生的雇主社保缴费部分，给予100%全额免缴（INAIL工伤保险费除外）。公共部门雇主不适用本政策，家政劳动及学徒合同等已享有优惠社保待遇的用工形式同样不在适用范围之内。

本项减免并非一刀切：减免期限与金额取决于所录用劳动者的弱势程度，以欧盟第651/2014号条例的分类标准为准。

极弱势劳动者 — 最长享受24个月

此类劳动者包括自录用之日起前24个月内未获正常薪酬就业的青年（以入职前各月为计算基础，不计入持续不足六个月的劳动合同或收入未超免税限额的协作关系）。此外，失业满12个月且同时符合欧盟第651/2014号条例特殊类别的青年同属极弱势群体，包括15至24岁青年、与受抚养人共同生活的单身成年人及少数民族成员。上述劳动者可享受最长24个月的减免，月度上限为500欧元（经济特区内650欧元）。

弱势劳动者 — 最长享受12个月

失业满六个月且符合欧盟条例第（a）至（g）类规定的青

年，减免期限缩短至12个月，月度上限同为500欧元（经济特区内650欧元）。

适用与不适用的合同类型

本政策仅适用于新签订的无固定期限劳动合同：不适用于固定期限合同，亦不适用于将现有临时合同转为无固定期限合同的情形。兼职合同（月度上限按比例折减）、合作社就业合同及以无固定期限形式签订的劳务派遣合同（包括以固定期限方式外派的情形）均在适用范围之内。间歇性劳动合同及偶发性劳务不在此列。

值得关注的灵活性条款：若劳动者此前已在另一雇主处以无固定期限合同就业，且该雇主仅部分享受了本项减免，则新雇主可在原授权上限范围内继续享受剩余减免。

申请条件

申请本项奖励须满足第150/2015号法令第31条及第296/2006号法律第1条第1175款规定的一般性条件：社保合规（持有效期内DURC证书）、不存在劳动法及安全生产方面的违规记录、适用最具代表性行业集体合同。自2026年4月1日起，雇主须在SIISL平台发布招聘职位，但相关实施法令尚未出台，该义务暂不生效。

在用工方面，雇主在入职前六个月内不得在同一生产单位实施因客观合理原因的个人解雇或集体裁员。入职后六个月内，禁止以客观合理原因解雇受奖励劳动者或同一单位同职级其他员工：违反此规定将导致奖励被撤销并全额追回已享受的减免。因永久性完全丧失劳动能力或病假期满而终止劳动关系的情形不构成障碍。

录用行为还须使企业净就业人数较前12个月平均水平实现净增长，以年度劳动单位（ULA）为计量标准，并在整个享受期内逐月核查。若某月未能维持净增长，该月减免暂停；若恢复增长，减免自原到期日起继续享受，已中断月份不予补

1

计。计算范围包括受控关联企业的员工。

叠加适用与申请流程

青年就业奖励不得与以下政策叠加适用：南部地区社保减免（Decontribuzione Sud）、残障人士就业奖励、NASpI就业奖励，以及山地农业和建筑业社保减免。但可与以下政策兼容：第207/2024号法律规定的新增就业用工成本加计扣除、持有性别平等认证的雇主1%减免，以及适用于在职母亲的IVS个人缴费减免。

申请通过INPS补贴门户网站以电子方式提交，进入Bonus giovani 2026专区。对于尚未完成录用的情形，资金预留后雇主须在10日内完成强制性录用申报（Unilav/Unisomm）；逾期则预留资金自动失效，此为不变期限。

2

2026年女性就业奖励 — INPS第57号通知

政策内容

2026年女性就业奖励依据第62/2026号法令第1条设立，对私营雇主于2026年以无固定期限合同录用处于弱势或极弱势地位的女性劳动者所产生的雇主社保缴费部分，给予100%全额免缴（INAIL除外）。月度上限较青年就业奖励更为优厚：一般情形为每人每月650欧元，若女性劳动者户籍登记于统一经济特区内，则提高至800欧元（日折算标准为25.80欧元）。经济特区加成以录用之日的劳动者户籍地为准，而非雇主注册地或工作地点——这是申请材料准备阶段不可忽视的操作细节。

三类适用人群

通知将适用人群划分为三个层级，各层级享受期限有所不同。第一类为失业满24个月的极弱势女性，不限户籍，最长受24个月减免。第二类为失业满12个月且同时符合欧盟第651/2014号条例特殊类别的极弱势女性，具体包括：15至24岁女青年、未取得高中或职业资质的女性、50岁以上女性、

2

与受抚养人共同生活的单身女性、在性别差异突出行业任职的女性，以及少数民族女性成员。该类别同样最长享受24个月。第三类为广义弱势女性（失业满六个月或符合欧盟条例其他类别规定），最长享受期限为12个月。

与青年就业奖励相比，女性就业奖励明确将失业满12个月的50岁以上女性纳入「极弱势」类别，潜在受益群体范围因此显著扩大。

一项独特安排：按地区类别分配资金

女性就业奖励的资金来源结构与其他两项政策存在本质差异。资金依据欧盟结构性基金的地区类别划分进行分配，这意味着不同地区的可用额度可能在不同时间节点告罄。北部地区雇主与南部地区雇主所面临的剩余额度情况可能并不相同。建议密切关注授权进度，不宜拖延提交申请。

原有政策的废止

通知指出，本法令已废止第D.L. 60/2024号第23条所设立的社保减免延期至2026年12月31日的安排。2026年女性就业奖励完整取代了上述措施。此前依据原政策规划录用的雇主须重新对照新政策条件进行评估。

3

2026年经济特区奖励 — INPS第56号通知

专为南部微型企业设计的精准政策

2026年经济特区奖励依据第62/2026号法令第3条设立，是三项政策中门槛最高的一项。该政策专门面向在统一经济特区（ZES Unica）范围内运营的员工人数不超过10人的微型企业（以录用当月在职人数为准，拟申请奖励的被录用者不计入其中），覆盖区域包括：阿布鲁佐、巴西利卡塔、卡拉布里亚、坎帕尼亚、莫利塞、普利亚、西西里、撒丁岛、马尔凯

及翁布里亚。政策内容为对每名劳动者最长24个月、每月不超过650欧元的雇主社保缴费100%全额免缴。

劳动者资格条件

年龄要求与青年就业奖励恰好相反：后者面向35岁以下群体，经济特区奖励则专门面向录用之日已满35周岁、且在录用之日前正式失业状态已持续至少24个月的劳动者。此处所指失业状态以第150/2015号法令第19条为准：劳动者须处于无业状态，且已通过电子方式提交即时求职意向声明（DID）。这是一项法定形式要件，与其他两项政策中所使用的【未获正常薪酬就业】概念有所不同。

值得关注的例外情形：若劳动者不再具备24个月失业者身份，但此前已在其他雇主处部分享受了本项奖励，新雇主仍可在原授权上限范围内继续享受剩余减免。原雇主与劳动者重新签订合同的情形亦适用此规则，前提是第一份合同因劳动者主动离职或录用六个月后被解雇而终止。

10人上限的计算方式

员工人数上限是本政策的核心界定要素。通知明确：该条件仅须在录用当月满足，此后人数的增减均不影响减免的享受资格。拟申请奖励的被录用者不计入员工总数。这意味着，一家已有10名员工的企业在录用第11名员工时仍可申请本项奖励。对于劳务派遣录用，10人上限以用工单位为准，而非派遣机构。

工作地点的认定

与女性就业奖励（以劳动者户籍地为准）不同，经济特区奖励以实际工作地点为认定依据，与劳动者户籍及雇主注册地无关。若劳动者被调往统一经济特区以外的地区，减免自调动后下一个工资发放月起终止。

4

三项政策共同要素

共同政策框架

三项政策共享同一规范框架。减免范围均仅限于雇主应缴纳的社保费用部分，INAIL工伤保险费在任何情况下均须照常缴纳。三项政策均仅适用于新签订的无固定期限劳动合同，不包括将现有固定期限合同转换为无固定期限合同的情形，且与兼职合同（月度上限按比例折减）、合作社就业及无固定期限劳务派遣兼容。

一般性条件与具体条件

三项政策均要求雇主持有效DURC证书、遵守劳动法及安全生产法规，并适用相关行业最具代表性的集体合同。按照第62/2026号法令第7条第5款的明确要求，雇主须遵守「公平工资」原则，即个人薪酬方案不得低于适用集体合同所规定的最低标准。

在具体条件方面，三项政策均规定：雇主在入职前六个月内不得在同一生产单位实施因客观合理原因的个人解雇或集体裁员，入职后六个月内同样适用相应禁止性规定；违反上述规定将导致减免被撤销并全额追回。因永久性完全丧失劳动能力或病假期满而终止劳动关系的情形不构成障碍。

净就业增长要求

三项政策均要求企业净就业人数（以年度劳动单位ULA计算）较前12个月平均水平实现净增长，并在整个享受期内逐月核查。计算范围依据民法典第2359条，涵盖受控及关联企业员工。若某月未能维持净增长，该月减免暂停，且不可事后补计。

因主动离职、残疾、退休、自愿缩短工时或有正当理由解雇所产生的职位空缺，不适用净增长要求。对于劳务派遣录用，核查责任由用工单位承担。

叠加适用限制：南部地区雇主的关键抉择

三项政策均不得与以下安排叠加：南部地区社保减免（Decontribuzione Sud）、残障人士就业奖励（第68/1999号法律第13条）、NASpl就业奖励、山地农业及建筑业社保减免，以及针对在无双边社保协议非欧盟国家工作人员的协议工资缴费。三项政策与以下安排兼容：第207/2024号法律规定的新增就业用工成本加计扣除、持有性别平等认证雇主享有的1%减免，以及适用于在职母亲的IVS个人缴费减免。

与南部地区社保减免政策不可叠加适用，是南部地区雇主面临的核心决策问题：须逐案评估哪项政策在经济上更为有利，综合考量拟录用劳动者的具体情况、弱势类别及工作地点。

申请流程

三项政策均通过INPS补贴门户网站以电子方式申请，分别进入各自专区。已完成录用或尚未完成录用的情形均可申请。对于尚未录用的情形，资金预留后须在10日内提交强制性录用申报（Unilav或Unisomm）；此为不变期限，逾期将导致预留资金自动失效。INPS授权金额为后续申报社保缴费时可享受减免的最高上限。

上述减免适用国家援助相关规定：雇主不得存在尚未偿还的非法援助记录（Deggendorf条款）、不得属于欧盟第651/2014号条例意义上的「困难企业」，且减免金额不得超过劳动者工资总成本的50%。所有减免均须在国家援助登记系统（RNA）进行登记。