L’approfondimento del quadro normativo ed economico che ruota attorno al **Regolamento (UE) n. 651/2014 (GBER)** e alla sua applicazione nell'ordinamento italiano (in particolare tramite l'**art. 13 della Legge 68/1999**, come riformato dal D.Lgs. 151/2015) permette di comprendere come gli sgravi salariali rendano economicamente sostenibile l'inclusione lavorativa e l'adozione a distanza o in cooperativa/impresa sociale.

## 1. Il Quadro Europeo: Articolo 33 del Regolamento UE 651/2014

Il Regolamento Generale di Esenzione per Categoria (GBER) disciplina gli aiuti di Stato compatibili con il mercato interno. L'**Articolo 33** stabilisce le condizioni affinché gli aiuti all'assunzione di lavoratori con disabilità sotto forma di integrazione o sgravio salariale non costituiscano aiuto di Stato illecito:

- **Costi ammissibili:** I costi salariali complessivi sostenuti dal datore di lavoro su un periodo determinato (retribuzione lorda prima delle imposte e contributi previdenziali obbligatori).
- **Intensità massima di aiuto:** L'UE fissa un tetto massimo concedibile pari al **75% dei costi salariali** durante il periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato.
- **Effetto di incentivazione e incremento netto:** L'assunzione deve determinare un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa o coprire posti resisi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento o licenziamento per giusta causa (non licenziamenti per riduzione di personale).

## 2. Il Recepimento Italiano: Art. 13 della Legge 68/1999 (Riforma D.Lgs. 151/2015)

In Italia, il legislatore ha recepito i criteri dell'Art. 33 UE rimodulando l'incentivo economico erogato dall'**INPS** (a valere sul Fondo Nazionale per il Diritto al Lavoro dei Disabili). L'incentivo non è una detrazione fiscale a posteriori, ma un **conguaglio contributivo mensile diretto** sulle denunce Uniemens.

Le aliquote e le durate sono graduate in base alla gravità e tipologia della disabilità:

| Fascia di Disabilità | Tipologia Contrattuale | Misura dell'Incentivo | Durata Massima |
|---|---|---|---|
| **Disabilità fisica/sensoriale > 79%** (o minorazioni 1ª - 3ª classe tab. TU 1124/1965) | Tempo indeterminato | **70%** della retribuzione mensile lorda imponibile | **36 mesi** |
| **Disabilità fisica/sensoriale tra 67% e 79%** (o minorazioni 4ª - 6ª classe) | Tempo indeterminato | **35%** della retribuzione mensile lorda imponibile | **36 mesi** |
| **Disabilità intellettiva e psichica > 45%** | Tempo indeterminato o tempo determinato | **70%** della retribuzione | **60 mesi** |

| Fascia di Disabilità | Tipologia Contrattuale | Misura dell'Incentivo | Durata Massima |
|---|---|---|---|
| | $\ge$ 12 mesi | mensile lorda imponibile | (5 anni) |

**Nota fondamentale per il progetto:** Per i giovani con disabilità intellettiva o psichica (spesso il target primario di progetti sul modello *PizzAut* o analoghe attività commerciali/ristorative), l'incentivo copre il **70% della retribuzione lorda per ben 5 anni (60 mesi)** ed è fruibile anche in caso di contratto a termine di durata iniziale pari o superiore a 12 mesi.

## 3. Articolo 34 del Reg. UE 651/2014: Sovraccosti e Tutoraggio

Oltre allo sgravio salariale (Art. 33), il Regolamento UE prevede all'**Articolo 34** gli aiuti destinati a compensare i **sovraccosti** connessi all'occupazione di lavoratori con disabilità (con intensità fino al **100% dei costi ammissibili**). Questi includono:

1. **Costi di adattamento dei locali e delle postazioni:** Spese per l'adeguamento dei locali, acquisto di arredi ergonomici, cucine accessibili, banchi cassa adattati o software assistivi.
2. **Costi per il personale di assistenza e tutoraggio:** Finanziamento delle ore impiegate da educatori, tutor e figure di affiancamento aziendale dedicate esclusivamente a supportare il lavoratore inserito.

Questi fondi vengono erogati a livello territoriale attraverso i **Bandi Regionali per il Diritto al Lavoro dei Disabili** (tramite risorse del Fondo Regionale Disabili), consentendo alle imprese partner di coprire le spese vive di tutoraggio ed ergonomia.

## 4. Il Meccanismo dell'Adozione Lavorativa (Convenzioni Art. 14 D.Lgs. 276/2003)

Nell'ambito delle convenzioni quadro per l'inserimento lavorativo, l'azienda for-profit soggetta agli obblighi della L. 68/1999 (quote di riserva per aziende con più di 14 dipendenti) ha tre strade:

1. **Assunzione diretta interna:** L'azienda assume il lavoratore con disabilità beneficiando direttamente del 70% di sgravio INPS, ma si fa carico della gestione operativa.
2. **Affidamento di commessa / Convenzione Art. 14:** L'azienda obbligata affida una commessa commerciale a una cooperativa sociale o impresa sociale (che assume il lavoratore). Il lavoratore assunto dalla cooperativa viene conteggiato nella quota d'obbligo dell'azienda committente.
3. **Distacco o "Adozione":** L'azienda assume formalmente il lavoratore (sfruttando lo sgravio del 70% e azzerando le sanzioni quotidiane di scopertura ex L. 68/99), ma lo distacca o ne finanzia la postazione lavorativa all'interno di una realtà protetta/inclusiva esterna opportunamente convenzionata.

## 5. Impatto Economico Pratico: Esempio di Costo Aziendale

Ipotizzando l'assunzione di un giovane lavoratore (CCNL Commercio/Turismo, es. livello base, retribuzione lorda annua di circa 20.000 € con disabilità psichica/intellettiva > 45%):

- **Retribuzione Lorda Annua (RAL):** 20.000 €
- **Oneri previdenziali/assistenziali e TFR (costo azienda stimato ~30%):** ~6.000 €
- **Costo aziendale complessivo annuo:** ~26.000 €
- **Incentivo INPS Art. 13 L. 68/99 (70% della retribuzione lorda imponibile):** $-14.000\ \text{€/anno}$
- **Costo effettivo residuo a carico dell'azienda: ~12.000 €/anno** (meno di 1.000 €/mese per 5 anni).

Se a questo risparmio si somma l'azzeramento della sanzione amministrativa per mancata copertura della quota disabili (pari a **153,84 € al giorno** per ciascun lavoratore non assunto, ovvero oltre **35.000 € all'anno di sanzione evitata**), per un'azienda strutturata l'operazione passa da essere un mero costo di beneficenza a rappresentare un'**opportunità di bilancio e di conformità legale ad altissimo ritorno etico e reputazionale**.