



SILIO

Servizio Inserimento Lavoro Disabili

Leggi, opportunità e servizi alle aziende per
gestire efficacemente lavoro e disabilità





OBBLIGHI ASSUNZIONALI

I datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori diversamente abili nella seguente misura (art. 3, comma 1 L. 68/99):

- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti

TRASMISSIONE PROSPETTI

I datori di lavoro trasmettono la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione, ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili mediante il Prospetto Informativo, in via telematica sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche attive

entro il 31 gennaio

SOSPENSIONE

Gli obblighi di assunzione sono sospesi quando l'azienda si trova in una delle seguenti situazioni (art. 3, comma 5):

- richiesta di intervento della Cassa integrazione straordinaria;
- ricorso a contratti di solidarietà difensivi;
- per la durata della procedura di mobilità (articoli 4 e 24 della L. n. 223/1991), nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti;
- in caso di sottoscrizioni di accordi aziendali e attivazione di procedure di incentivo all'esodo per lavoratori prossimi alla pensione (Circolare MLPS n. 22/2014).

COME OTTEMPERARE ALL'OBBLIGO

L'azienda deve scegliere uno dei seguenti istituti

- Esonero parziale (p. 13)
- Computo (p. 6)
- Convenzioni (p. 8)
- **Assunzioni nominative**: l'iniziativa è in capo al datore di lavoro, che individua liberamente la persona da assumere e richiede il nulla osta all'Ufficio Collocamento disabili dell'area territoriale

entro 60 giorni

RICHIESTA NULLA OSTA

vedi modalità e istruzioni a pag. 9

ASSUNZIONE

AVVIAMENTO D'UFFICIO

Nel caso in cui l'azienda non effettui le assunzioni nominative previste entro i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo e nel caso in cui non abbia attivato altri strumenti utili all'assolvimento dell'obbligo si procede con:

- **Assunzioni numeriche** (p. 5): l'iniziativa è in capo all'Ufficio Collocamento disabili dell'area territoriale che, sulla base della scopertura dell'azienda, formula una graduatoria per la specifica occasione di lavoro ed avvia al lavoro la persona che l'azienda deve obbligatoriamente assumere.

5	Avviamento numerico
6	Prospetto informativo
8	Convenzione
9	Nulla Osta
10	Preselezione
11	Tirocinio
12	Certificazione d'ottemperanza
13	Esonero
14	Sospensione
15	Modulistica SILD

Il Collocamento mirato

Per “collocamento mirato” si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto. Il SILD gestisce inoltre gli elenchi di cui alla Legge 68/99.

La legge 68/99 prevede che i datori di lavoro, pubblici e privati, siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori diversamente abili, appartenenti alle categorie indicate dall'articolo 1 della legge stessa, nella seguente misura:

- sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.
- La quota di riserva per le categorie tutelate dall'art. 18 è uno per cento per le aziende sopra i 50 dipendenti (vedi pag.7

In cosa consiste

Qualora i datori di lavoro non abbiano proceduto ad effettuare assunzioni nominative ovvero non abbiano fatto ricorso agli Istituti del Collocamento Mirato entro i 60 giorni dall'insorgenza degli obblighi occupazionali, il SILD attiva il meccanismo della richiesta numerica di avviamento.

L'Ufficio Avviamenti, tenuto conto delle scoperture numeriche emerse dai prospetti informativi, avvia al lavoro i soggetti rientranti nelle graduatorie formulate, con contratti di assunzione esclusivamente a tempo indeterminato.

Tale procedura deve considerarsi vincolante per la struttura datoriale.

Giova evidenziare che la scoperta emersa è riferita all'ambito territoriale provinciale del luogo in cui ha la sede operativa l'Azienda scoperta (salvo applicazione dell'Istituto della compensazione territoriale ex artt. 1 e 5 D.P.R. n. 333/2000 o sussistenza di situazioni che comportino modificazione dell'obbligo assunzionale).

COME FUNZIONA

L'Azienda viene invitata a comunicare le qualifiche professionali delle unità appartenenti alle categorie per le quali sono risultati carenti, con informativa di dati relativi alla tipologia contrattuale, alla sede di lavoro, alla mansione concreta, ecc.

All'esito della ricognizione su ciascuna Azienda, l'Ufficio emana un Avviso Pubblico con il quale seleziona i potenziali candidati per ciascuna occasione di lavoro, tra gli iscritti negli elenchi ex Legge n. 68/1999 e D.P.R. n. 333/2000 tenuti dagli Uffici competenti.

L'Ufficio Avviamenti procede poi alla pubblicazione dell'elenco delle offerte disponibili e provvede a stilare una graduatoria, tenuto conto degli elementi che concorrono a determinare il calcolo dei punteggi. Le graduatorie definitive rimangono vigenti a decorrere dalla data di approvazione e fino alla pubblicazione di un nuovo Avviso Pubblico per l'avviamento al lavoro delle categorie protette e, comunque, vengono utilizzate per tutti i posti che risultano disponibili fino a nuovo avviso.



Base di Computo

Per determinare le dimensioni occupazionali dell'azienda, ai fini dell'obbligo di assunzione del disabile, si computano tutti i lavoratori, esclusi:

- gli apprendisti;
- i dirigenti;
- i soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori a domicilio o telelavoro;
- i disabili assunti in ottemperanza agli obblighi di cui alle norme sul collocamento obbligatorio;
- i lavoratori divenuti invalidi nel corso del rapporto di lavoro con una percentuale pari o superiore al 60% o avviati al lavoro senza il tramite del collocamento obbligatorio;
- i lavoratori assunti a tempo determinato, con contratto di durata fino a 6 mesi;
- i lavoratori per i quali l'Azienda paga un premio INAIL superiore al 60 per mille.

- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione inferiore a 12 mesi;
- i lavoratori acquisiti per passaggio di appalto nei servizi;

Inoltre, ai sensi dell'art. 5 della legge 68/99 il datore di lavoro può escludere dalla base di computo il personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

Si evidenzia che:

- i lavoratori part-time si computano "pro quota";
- i lavoratori con contratto a termine si computano solo se la durata supera i sei mesi;
- i lavoratori a chiamata si computano in relazione alle prestazioni svolte nel semestre precedente.

PROSPETTO INFORMATIVO E QUOTE DI RISERVA

E' trasmesso esclusivamente per via telematica ai servizi competenti entro il 31 gennaio. Contiene la situazione occupazionale, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente, ai fini dei successivi adempimenti di legge. Il Prospetto non deve essere inviato tutti gli anni ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Quote di riserva

N.B. la base di computo è data dal numero dei dipendenti dell'azienda al netto delle esclusioni elencate

Per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assunzione delle categorie tutelate dall'art. 1 e dall'art. 18 della Legge n. 68/99 si determina sull'effettiva base di computo (dipendenti totali meno gli esclusi) e non sul totale complessivo di dipendenti in forza.

Quota di riserva disabili (art. 3 L.68/99):

- a) 7% per datori di lavoro > 50 dipendenti;
- b) N.2 persone disabili per datori di lavoro da 36 a 50 dipendenti;
- c) N.1 persona disabile per datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti.

Quota di riserva altre categorie tutelate (art.18 L.68/99):

- a) 1% per datori di lavoro > 50 dipendenti.
- In alcuni casi la base di computo è diversa per il calcolo dell'una o dell'altra quota di riserva (cd doppia quota di riserva), poiché alcune esclusioni riducono solo sugli obblighi di assunzione delle persone disabili.

COME FUNZIONA

La richiesta di computo va inoltrata dall'Azienda al SILD in caso di:

- persona divenuta disabile durante il rapporto di lavoro. Il disabile da computare deve avere un'invalidità pari o superiore al 60% o del 34% se invalidità INAIL. Deve essere inabile alle mansioni pregresse, e riadeguata la mansione (art. 4, co. 4, L. 68/99)
 - persona già invalida prima della costituzione del rapporto di lavoro, per la quale non è stato richiesto il Nulla Osta propedeutico all'assunzione. Il disabile da computare deve avere una invalidità pari o superiore al 60% o del 46% se si tratta di invalidità psichica. È necessaria la certificazione di idoneità alla mansione (art. 4, co. 3bis, L. 68/99).
- In caso di contratto di somministrazione, è la società utilizzatrice a dover fare richiesta di computo, ai sensi dell'art. 34, co. 3, d.lgs. 81/2015. La società somministratrice non deve richiedere il Nulla Osta. Il disabile deve essere in possesso del verbale di invalidità con percentuale pari o superiore al 46% e il contratto di somministrazione deve essere pari o superiore ai 12 mesi.

Computi in quota di riserva

In alcuni casi il datore di lavoro ha la possibilità di includere nella quota di riserva i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, pur se assunti al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio:

- i lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro in conseguenza di infortunio o malattia con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%;
- i lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale con un grado di invalidità superiore al 33%
- i lavoratori con disabilità somministrati per missioni di durata non inferiore a dodici mesi.

I lavoratori che rientrano nelle condizioni sopra indicate possono essere computati ai fini della copertura della quota d'obbligo.



In cosa consiste

È l'accordo tra l'Impresa e il SILD al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili attraverso un programma che stabilisce i tempi e le modalità delle assunzioni. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono:

- la facoltà della scelta nominativa;
- lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento finalizzati all'assunzione;
- l'assunzione con contratto di lavoro anche a tempo determinato;
- lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal CCNL (art. 11, L. 68/99).

L'Azienda è tenuta ad apporre una marca da bollo sulla Convenzione, quando la stessa sarà sottoscritta da entrambe le parti, protocollata e spedita all'Azienda dall'Ufficio Convenzioni.

COME FUNZIONA

Al fine di attivare l'istituto della Convenzione, l'Azienda deve inviare alla PEC dedicata l'istanza come da apposito modello, disponibile online (cfr. Modulistica pag. 13).

L'Azienda deve fornire al SILD:

- documento di riconoscimento del legale rappresentante o del titolare alla sottoscrizione;
- prospetto informativo alla data del 31/12 o situazione occupazionale aggiornata se fosse differente rispetto al prospetto informativo (con indicazione puntuale della base computabile provinciale di Roma e nazionale e con i nominativi dei disabili in forza sulla Provincia di Roma);
- nominativo di un referente interno all'Azienda (recapiti telefonici ed e-mail) e PEC aziendale.

A SEGUITO DI STIPULA DI CONVENZIONE, L'AZIENDA:

- è tenuta ad informare il SILD di variazioni dell'organico e della relativa base di computo che dovessero verificarsi durante la durata della stessa, al fine di modificare o annullare la Convenzione in essere;
- può richiedere di rimodulare la Convenzione vigente solo dopo aver ottemperato al programma assunzionale previsto nella stessa;
- per poter computare un disabile, deve assumerlo minimo al 50%+1 dell'orario contrattuale (es. full-time 40 ore/settimanali, contratto minimo 21 ore/settimanali).

Si rammenta che le Aziende rientranti nella fascia con base di computo $15 \leq X \leq 35$, possono assumere un disabile a qualsiasi orario contrattuale, purché abbia una percentuale di invalidità pari o superiore al 51%: lo stesso sarà computato ai sensi della legge 68/99;

Ogni richiesta di computo o di Nulla Osta successiva alla stipula verrà imputata in adempimento della Convenzione, per quanto di competenza, salvo diversa ed espressa volontà aziendale.

In cosa consiste

Le Aziende soggette agli obblighi della L. 68/99, prima di effettuare la Comunicazione Obbligatoria di assunzione, devono richiedere preventivamente il Nulla Osta di avviamento al lavoro al SILD.

Affinché l'assunzione sia computabile ai sensi della L.68/99, il contratto di lavoro per disabili e appartenenti alle categorie protette ex art. 18 deve:

- avere una durata pari o superiore a 6 mesi e un giorno;
- essere a tempo indeterminato o determinato non inferiore a 12 mesi in caso di assunzione imputata in adempimento di Convenzione, salvo diversi termini stabiliti nella stessa;
- avere un orario minimo del 50%+1 dell'orario contrattuale (salvo per le Aziende rientranti nella fascia con base di computo $15 \leq X \leq 35$).

Il contratto di somministrazione NON richiede il Nulla Osta bensì l'Azienda utilizzatrice può richiedere il Computo.

ESITO DELL'ISTRUTTORIA

Viene comunicato entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta allo stesso indirizzo PEC da cui è pervenuta. Si invita ad attendere tali termini prima di procedere ad un eventuale sollecito e di seguire le istruzioni indicate nel riquadro a destra.

COME FUNZIONA

È necessario inviare una **PEC** come da indicazioni sottostanti (anche per integrazioni o solleciti):

A) Destinatario:

sildcpicentro@regione.lazio.legalmail.it;

B) Oggetto:

- “Richiesta Nulla Osta_Nome Azienda_Nome lavoratore_art. 1” (oppure “art. 18”);
- “Integrazione_Richiesta Nulla Osta_Nome Azienda_Nome lavoratore_art. 1” (o “art. 18”);
- “Sollecito_Richiesta Nulla Osta_Nome Azienda_Nome lavoratore_art. 1” (o “art. 18”).

In caso di integrazioni e solleciti, indicare la data della ricevuta di avvenuta consegna della PEC da parte dell'Ufficio SILD, oltre all'indirizzo PEC del mittente.

C) Documenti da inviare:

- 1.modulo di richiesta Nulla Osta, disponibile online (cfr. Modulistica pag. 13), da compilare in formato elettronico: la data di inizio del rapporto lavorativo indicata deve essere posticipata di almeno 7 giorni lavorativi dalla data di richiesta;
- 2.certificato di iscrizione al Collocamento Mirato recente di un mese;
- 3.certificato attestante il grado di invalidità riconosciuta e relazione conclusiva nel caso di persona con disabilità art. 1, L. 68/99, o certificato attestante l'appartenenza alla categoria protetta rilasciato dall'Ente preposto nel caso di categoria art. 18, L. 68/99.



In cosa consiste

È il servizio gratuito di matching tra domanda e offerta di lavoro con il quale l'Azienda può essere accompagnata nella ricerca e nel collocamento delle persone con disabilità e delle categorie protette (artt. 1 e 18, L.68/99).

ATTENZIONE:

- sarà discrezione dell'Ufficio preselezione decidere quale iter attivare;
- nessun elenco di utenti da selezionare sarà messo a disposizione senza la procedura di selezione;
- richiedere sempre il Nulla Osta propedeutico all'assunzione del disabile;
- qualora fosse titolare di convenzione (ex art. 11 L. 68/99), l'Azienda è invitata ad attivare la procedura di preselezione in tempo utile rispetto alla scadenza del termine assunzionale indicata nella stessa;
- la sola richiesta di preselezione non blocca gli obblighi assunzionali.

COME SI ACCEDE ALLA PRESELEZIONE

L'Azienda è invitata a compilare il modulo di richiesta di preselezione (disponibile online sul portale regionale, cfr. pagina 15 "Modulistica").

L'offerta verrà pubblicata sul portale regionale con le caratteristiche e i requisiti richiesti.

La selezione può essere gestita:

- dall'Azienda, autonomamente, che riceverà i curricula e procederà alla valutazione;
- dal SILD, che invierà un elenco dei candidati potenzialmente idonei all'Azienda, la quale è tenuta obbligatoriamente a contattarli e convocarli per un colloquio.

In seguito, in entrambi i casi, deve inviare un feedback sugli esiti con apposito modulo.

In cosa consiste

I Tirocini extracurricolari nella Regione Lazio (DGR 576/19) rappresentano una misura formativa di politica attiva che ha lo scopo di accrescere le competenze professionali, l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro della persona disabile, anche non configurandosi come un rapporto di lavoro.

La Convenzione di Tirocinio sottoscritta tra il SILD (soggetto promotore) e l'Azienda (soggetto ospitante) prevede la nomina dei tutor (uno per soggetto) che, con compiti diversificati, si occupano del monitoraggio e dell'andamento del tirocinio.

L'azienda ha, inoltre, l'obbligo di attivare le assicurazioni INAIL e RCA e di erogare un rimborso spese al Tirocinante a tempo pieno di € 800,00 (da riproporzionare se part-time).

L'UFFICIO TIROCINI SILD

Le Aziende, in qualità di soggetti ospitanti dei tirocini, possono rivolgersi all'Ufficio Tirocini del SILD per ogni informazione. L'Ufficio fornisce supporto e collaborazione per quanto riguarda:

1. la redazione e l'attivazione delle convenzioni di tirocinio;
2. la predisposizione del Progetto Formativo Personalizzato.

L'Ufficio Tirocini svolge azioni di tutoraggio e monitoraggio e, laddove il PFI lo richieda, coinvolge nel tutoraggio anche il terzo settore e i servizi sociosanitari presenti sul territorio, utilizzando la rete dei servizi.

COME FUNZIONA

Il tirocinio si realizza sulla base di un Progetto Formativo Individuale (di seguito PFI) concordato fra soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante che definisce gli obiettivi formativi da conseguire nonché le modalità di attuazione.

La durata del Tirocinio va da un minimo di 2 a un massimo di 24 mesi. Dopo tale periodo, e con una valutazione positiva rispetto al raggiungimento degli obiettivi del PFI, si concretizza l'assunzione per il Tirocinante.

In particolari casi, per favorire l'inserimento di soggetti particolarmente svantaggiati o più distanti dal mercato del lavoro, le Aziende possono stipulare Convenzioni ex art. 11 L. 68/99 in cui sia previsto che le assunzioni obbligatorie vengano precedute, tutte o in parte, dallo svolgimento di un Tirocinio di inserimento che coinvolga i soggetti disabili iscritti negli elenchi di legge.

L'inserimento in azienda facilita l'inclusione nel gruppo di lavoro, la crescita delle competenze e incentiva l'autonomia della persona.

7. CERTIFICAZIONE di OTTEMPERANZA

In cosa consiste

Ai sensi dell'art. 17 L.68/99 ss.mm.ii., i datori di lavoro, sia pubblici che privati, nel caso in cui partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con Pubbliche Amministrazioni, devono presentare, preventivamente, a pena di esclusione, una dichiarazione sostitutiva di certificazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con gli obblighi derivanti dalla Legge n. 68/1999 ss.mm.ii.

Saranno, poi, le Stazioni Appaltanti, nell'ambito degli accertamenti ex art. 71 del D.P.R. 445/2000 ed ex art. 80, comma 5, lett. i) del d.lgs. n. 50/2016, a richiedere il controllo sulla veridicità della dichiarazione sostitutiva ex art. 17 della Legge n. 68/99, resa dall'operatore economico ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, presso gli uffici del Collocamento Mirato dove l'impresa, risultata aggiudicataria, ha sede legale ai sensi dell'art. 8, co. 5, del D.P.R. n. 333/2000.

SI RICORDA CHE

Nel caso di irregolarità con gli obblighi derivanti dalla L.68/99, l'operatore economico verrà escluso dalla partecipazione alla procedura d'appalto

COME FUNZIONA

Per le richieste di verifica relative ad operatori economici con sede legale nel territorio della provincia di Roma, è necessario utilizzare il modulo "Richiesta verifica ottemperanza", compilandolo in ogni sua parte, scaricabile dal portale regionale (cfr. "Modulistica" pag 15).

Le suddette istanze dovranno, poi, essere trasmesse esclusivamente all'indirizzo PEC indicato nei contatti, specificando nell'oggetto della PEC la denominazione dell'operatore economico da verificare.

Ciascuna PEC potrà contenere solo una richiesta di verifica di ottemperanza per un singolo operatore economico, al fine di consentire una corretta protocollazione e tracciabilità delle diverse istanze. L'esito della verifica sarà, poi, trasmesso all'indirizzo PEC da cui proviene l'istanza.

Poiché i datori di lavoro con numero di dipendenti inferiori a 15 unità computabili sul territorio nazionale non sono soggetti agli obblighi derivanti della Legge n. 68/99, «la dichiarazione di responsabilità attestante la condizione di non assoggettabilità, non necessita di verifica da parte delle Amministrazioni interessate in quanto i servizi provinciali non custodiscono alcuna documentazione concernente la loro situazione» (Ministero del Lavoro, Circolare n. 10 del 28/03/2003).

In cosa consiste

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività lavorativa, non possono occupare l'intera percentuale di lavoratori diversamente abili prevista, possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo Regionale per l'Occupazione una somma pari a €39,21 per ciascun lavoratore diversamente abile non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata.

COME FUNZIONA

La misura percentuale massima di esonero è pari al 60% della quota di riserva (80% per le aziende operanti nei settori della vigilanza, della sicurezza e del trasporto privato), a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale.

Il presupposto per la richiesta di esonero è la presenza di almeno una delle seguenti caratteristiche lavorative:

- pericolosità connaturata al tipo di attività, derivante anche da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

COME PRESENTARE DOMANDA

La domanda di autorizzazione all'esonero parziale va presentata al Centro per l'Impiego competente per il territorio dove ha sede legale l'Impresa.

Per le domande di esonero riferite a più unità produttive, dislocate in diverse province, la domanda è presentata al servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha sede legale.

Nella domanda devono essere indicati:

- gli elementi identificativi del datore di lavoro;
- il numero dei dipendenti, per ciascuna unità produttiva, per la quale si richiede l'esonero;
- le caratteristiche dell'attività svolta, descrivendo le lavorazioni che hanno natura tale da rendere difficoltoso l'inserimento di personale diversamente abile.

In cosa consiste

La sospensione degli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili ex art. 3, co. 5, L. 68/99 opera nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS);
- per analogia, le Imprese che ricorrono all'intervento del fondo di cui all'art. 2, co. 28, legge 662/96 (Fondo di solidarietà di settore) per situazioni di crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale;
- contratti di solidarietà;
- procedura di mobilità.

COME FUNZIONA

L'istanza di sospensione, su carta intestata dell'Azienda ed in forma libera, a firma del Legale Rappresentante, deve essere inviata alla PEC del SILD, unitamente al verbale o ai verbali di accordo sindacale o alla richiesta di consultazione sindacale.

NOTE

SPAZ io
LAVORO
Imprese

SiLD
Servizio Inserimento Lavoro Disabili

Scarica la modulistica

Tutti i contatti SILD



SPAZIO
LAVORO
Imprese

SILD
Servizio Inserimento Lavoro Disabili

SPAZIO
LAVORO

Il tuo futuro al Centro

regione.lazio.it/impreselavoro

A cura della Comunicazione dell'Agencia Spazio Lavoro