

SILD

Servizio Inserimento Lavoro Disabili
Guida agli adempimenti previsti dalla Legge n. 68/1999

EDIZIONE 2026

1

OBBLIGHI ASSUNZIONALI

In base alla Legge 68/99 i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad assumere personale appartenenti agli elenchi di cui agli artt. 1 (persone con disabilità) e 18 (categorie protette), nelle seguenti misure:

Quota di riserva persone con disabilità (art. 3 L.68/99):

- a) 7% per datori di lavoro > 50 dipendenti;
- b) N.2 persone con disabilità per datori di lavoro da 36 a 50 dipendenti;
- c) N.1 persona con disabilità 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.

2

TRASMISSIONE PROSPETTI

I datori di lavoro trasmettono il Prospetto Informativo contenente la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione, ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, per via telematica sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche attive **entro il 31 gennaio** (pagina 5)

DELLA LEGGE 68/1999

3

COME OTTEMPERARE

L'azienda può scegliere tra uno dei seguenti istituti **entro 60 giorni**:

1. 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 persone con disabilità dell'area territoriale
2. Convenzioni
3. Avviamento numerico
4. Computo in quota di riserva
5. Esonero parziale

4

RICHIEDERE IL NULLA OSTA

Modalità e istruzioni a **pagina 6**

5

ASSUNZIONE

Della persona con disabilità

ATTENZIONE

Si ricorda che i datori di lavoro devono attivare uno degli istituti previsti dalla L. 68/99 entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione di persone con disabilità e che le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiono agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti a sanzione amministrativa

SOMMARIO

- 5 **Prospetto informativo**
- 6 **Nulla osta**
- 7 **Computi in quota di riserva**
- 8 **Convenzioni**
- 9 **Collocamento mirato e Preselezione**
- 10 **Tirocinio extracurricolare**
- 11 **Esoneri**
- 12 **Sospensioni**
- 13 **Avviamento numerico**
- 14 **Verifica di ottemperanza**

PROSPETTO INFORMATIVO

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

LA BASE DI COMPUTO

Per determinare le dimensioni occupazionali dell'azienda, si computano i lavoratori dipendenti con l'esclusione di **alcune categorie**:

1. gli apprendisti
2. i dirigenti
3. i soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro
4. i lavoratori a domicilio o telelavoro
5. i disabili assunti in ottemperanza agli obblighi di cui alle norme sul collocamento obbligatorio
6. 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
7. i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata fino a 6 mesi

8. i lavoratori per i quali l'Azienda paga un premio INAIL superiore al 60 per mille
9. i lavoratori occupati con contratto di somministrazione inferiore a 12 mesi
10. 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.

ATTENZIONE

- i lavoratori part-time si computano "pro quota";
- i lavoratori a chiamata si computano in relazione alle prestazioni svolte nel semestre precedente.

NULLA OSTA

- ➔ Va richiesto dalle aziende che intendono assumere persone con disabilità prima di effettuare la Comunicazione Obbligatoria.
- ➔ Non deve essere richiesto in caso di contratto di somministrazione, ma l'azienda utilizzatrice può richiedere il Computo (cfr. pag. 7).

CONDIZIONI PER IL RILASCIO

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 tempo parziale superiore al 50% dell'orario contrattuale (salvo per le aziende rientranti nella fascia con base di computo $15 \leq X \leq 35$) affinché il lavoratore sia computabile come unità.

ATTENZIONE

La data di inizio del rapporto lavorativo indicata deve essere posticipata di almeno 7 giorni lavorativi rispetto alla data della richiesta.

ESITO DELL'ISTRUTTORIA

A seguito di richiesta di nulla Osta, l'esito viene comunicato **entro 7 giorni** dalla ricezione dell'istanza 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 "Come si richiede".



COME SI RICHIEDE

Via PEC, indirizzata all'ufficio SILD competente per provincia, allegando:

- Certificato di iscrizione al Collocamento mirato rilasciato nei 30 giorni precedenti.
- Certificato attestante la percentuale di invalidità e relazione conclusiva, ovvero certificato di appartenenza alla Categoria Protetta rilasciato dall'Ente preposto.
- Modello "Richiesta Nulla Osta", da scaricare online tramite QR code, debitamente compilato e sottoscritto.



COMPUTI IN QUOTA DI RISERVA

- ➔ Per ottemperare all'obbligo assunzionale di cui alla Legge 68/99 i datori di lavoro - in alcuni casi - possono includere nelle quote di riserva lavoratori con disabilità intervenuta prima del rapporto di lavoro e assunti al di fuori del Collocamento Mirato.
- ➔ 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.

CONDIZIONI PER IL COMPUTO

Possono essere computati nella Quota di Riserva i lavoratori con disabilità:

- occorsa in costanza di rapporto di lavoro in conseguenza di infortunio o malattia con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%,
- occorsa in costanza di rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale con un grado di invalidità superiore al 33%
- somministrati per missioni di durata non inferiore a 12 mesi.



COME FUNZIONA

La richiesta di computo, disponibile per il download via QR code, va inoltrata dall'Azienda al SILD competente per provincia in caso di:

- lavoratori con disabilità occorsa durante il rapporto di lavoro con 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)
- lavoratori con disabilità occorsa prima della costituzione del rapporto di lavoro, per la quale non è stato richiesto il Nulla Osta propedeutico all'assunzione, con 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).



ATTENZIONE

La società somministratrice non deve richiedere il Nulla Osta. La persona con disabilità 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.

CONVENZIONI art. 11 e 14



Prevista dalla L. 68/99, la Convenzione è l'accordo tra l'Impresa e il SILD per l'assunzione delle persone con disabilità attraverso un programma che ne stabilisce i tempi e le modalità.



Prevede la facoltà della scelta nominativa; lo svolgimento di tirocini formativi o di orientamento finalizzati all'assunzione; l'assunzione anche a tempo determinato; lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal CCNL di riferimento.

In caso di stipula di Convenzione, l'azienda è tenuta ad informare il SILD di variazioni dell'organico e della relativa base di computo durante la durata della stessa, al fine di modificare o annullare la Convenzione in essere.

Può inoltre richiedere di rimodulare la Convenzione vigente **solo dopo aver ottemperato** al programma assunzionale previsto nella stessa.

Ai fini del computo, la persona con disabilità deve essere assunta **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 una persona con disabilità a qualsiasi orario contrattuale, **purché abbia una percentuale di invalidità pari o superiore al 51%**; lo stesso sarà computato ai sensi della L. 68/99.

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

CONVENZIONI SPECIFICHE

Per le persone con disabilità che presentano particolari difficoltà di inserimento lavorativo è possibile stipulare altresì:

- **Convenzione ex art. 14 D. Lgs. 276/03:** Il datore di lavoro privato può affidare una commessa di lavoro a cooperative sociali di tipo B che svolgono attività che favoriscono l'integrazione lavorativa anche delle persone con disabilità.
- **Convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, commi 4 e 7 L.68/99):** prevede forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio.



COME SI RICHIEDE

Inviando l'istanza alla PEC dedicata, come da modello per ambito provinciale scaricabile inquadrando il QR code, allegando il Prospetto informativo alla data del 31/12 oppure la situazione occupazionale aggiornata in caso di difformità. 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.



COLLOCAMENTO MIRATO E PRESELEZIONE

- ➔ Per Collocamento Mirato si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto. Il SILD gestisce inoltre gli elenchi di cui alla L. 68/99.
- ➔ La Preselezione è il servizio gratuito di matching tra domanda e offerta di lavoro con cui 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).

IL COLLOCAMENTO MIRATO

Il sistema del collocamento mirato, inteso come incontro tra le esigenze del datore di lavoro e le abilità e le capacità della persona, intende offrire una risposta efficace ai fabbisogni assunzionali della parte datoriale, implicante anche forme di incentivazione che contribuiscano a far considerare la persona con disabilità come una effettiva risorsa.

LA PRESELEZIONE

La Preselezione viene attivata contattando il SILD competente per provincia, che provvederà a pubblicizzare l'offerta di lavoro sui propri canali. La fase di selezione può essere gestita:

- in autonomia dall'azienda, che riceverà i curricula e procederà alla valutazione;
- dal SILD, che invierà un elenco dei candidati potenzialmente idonei all'azienda, che è **tenuta** a contattarli e convocarli per un colloquio.

Qualunque sia la modalità prescelta, l'azienda è tenuta ad inviare al SILD **un feedback sugli esiti** della selezione, con apposito modulo.

ATTENZIONE

- sarà a discrezione dell'Ufficio Preselezione la scelta dell'iter da attivare;
- nessun elenco di utenti da selezionare sarà messo a disposizione senza la procedura di selezione;
- richiedere sempre il Nulla Osta propedeutico all'assunzione della persona con disabilità;
- qualora 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.

TIROCINIO EXTRACURRICOLARE



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.

L'UFFICIO TIROCINI SILD

È l'ufficio SILD preposto all'attivazione dei tirocini previa stipula di una Convenzione ex art. 11 L. 68/99 in cui sia previsto che le assunzioni obbligatorie possano essere precedute dallo svolgimento di un Tirocinio extracurricolare finalizzato all'inserimento lavorativo.

L'inserimento in azienda tramite tale istituto facilita, soprattutto nel caso di soggetti più distanti dal mercato del lavoro, l'inclusione nel gruppo di lavoro, la crescita delle competenze e incentiva l'autonomia della persona (cfr. **Convenzioni art. 11 e art. 14** a pag. 8).

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:

- la redazione e l'attivazione delle convenzioni di tirocinio;
- la predisposizione del Progetto Formativo Individuale.

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. Scansionare il QR Code per visualizzare i contatti degli uffici SILD competenti per provincia.



ESONERO PARZIALE



Misura che consente ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici che non possono occupare l'intera percentuale di lavoratori con disabilità di venire parzialmente esonerati dall'obbligo dietro pagamento di una somma in denaro.

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 con disabilità 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 con disabilità non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata.

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 SI RICHIEDE

La domanda di autorizzazione all'esonero parziale va presentata all'ufficio SILD 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:

- 1- gli elementi identificativi del datore di lavoro;
 - 2- il numero dei dipendenti, per ciascuna unità produttiva, per la quale si richiede l'esonero;
 - 3- le caratteristiche dell'attività svolta, descrivendo le lavorazioni che hanno natura tale da rendere difficoltoso l'inserimento di personale con disabilità.
- Scansionare il QR Code per visualizzare i contatti degli uffici SILD sul territorio regionale.



SOSPENSIONE



Misura che sospende i datori di lavoro dall'adempimento agli obblighi occupazionali di persone con disabilità (art. 3 c. 5 della L. 68/99) in presenza di precise condizioni che riducano o sospendano l'attività aziendale.

IN COSA CONSISTE

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

- richiesta di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS);
- per analogia, le Imprese che ricorrono all'intervento del fondo di cui all'art. 2, c. 28, L. 662/96 (Fondo di solidarietà di settore) per situazioni di crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale;
- contratti di solidarietà;
- per la durata della procedura di mobilità (artt. 4 e 24 L. 223/91) nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti;
- in caso di sottoscrizione di accordi aziendali e attivazione di procedura di incentivo all'esodo per lavoratori prossimi alla pensione (Circolare MLPS n. 22/2014).



COME SI RICHIEDE

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 competente per

provincia, unitamente al verbale o ai verbali di accordo sindacale o alla richiesta di consultazione sindacale.

Scansionare il QR Code per visualizzare i contatti degli uffici SiLD competenti per provincia.



AVVIAMENTO NUMERICO



Procedura mirata all'avviamento al lavoro di persone con disabilità verso le aziende che non abbiano fatto ricorso all'Istituto del Collocamento Mirato entro i termini stabiliti, in ragione delle scoperture evidenziate dal Prospetto Informativo.

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.

ATTENZIONE

La copertura 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 nelle quali sono risultati carenti, con informativa di dati relativi alla tipologia contrattuale, alla sede di lavoro, alla mansione concreta, ecc.

All'esito della ricognizione effettuata su ciascuna azienda, l'Ufficio emana un Avviso Pubblico per selezionare i potenziali candidati per ciascuna occasione di lavoro, tra gli iscritti negli elenchi ex L. 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.

VERIFICA DI OTTEMPERANZA



È un'istanza che le stazioni appaltanti richiedono al SILD al fine di verificare le dichiarazioni rese da un operatore economico rispetto alle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili.

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 L. 68/99 ss.mm.ii.

Saranno, poi, le Stazioni Appaltanti, nell'ambito degli accertamenti ex art. 71 del D.P.R. 445/2000, a richiedere il controllo sulla veridicità della dichiarazione sostitutiva ex art. 17 della L. 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, c. 5, del D.P.R. n. 333/2000.

ATTENZIONE

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



COME SI RICHIEDE

Per le richieste di verifica relative ad operatori economici con sede legale nel territorio della Regione Lazio, è necessario inoltrare istanza online attraverso il Portale Bandi e Avvisi (accessibile inquadrando il QR Code). In caso di malfunzionamenti, le istanze vanno trasmesse esclusivamente all'indirizzo PEC del SILD competente per provincia, 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. 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).



SiLD

Servizio Inserimento Lavorativo Disabili

A cura della Comunicazione della Direzione Istruzione, Formazione, Politiche per l'Occupazione