

**Bruxelles, 3 dicembre 2024
(OR. en)**

16543/24

**SOC 894
ANTIDISCRIM 173
EMPL 604
FREMP 453**

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Delegazioni
n. doc. prec.:	15842/24
Oggetto:	Conclusioni del Consiglio sulla promozione dell'inclusione sociale delle persone con disabilità attraverso l'occupazione, soluzioni ragionevoli e la riabilitazione

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sul tema in oggetto approvate dal Consiglio EPSCO nella sessione del 2 dicembre 2024.

Conclusioni del Consiglio
sulla promozione dell'inclusione sociale delle persone con disabilità
attraverso l'occupazione, soluzioni ragionevoli e la riabilitazione

RICONOSCENDO QUANTO SEGUE

1. La dignità umana, l'uguaglianza e il rispetto dei diritti umani sono valori fondamentali dell'Unione europea, come stabilito nel trattato sull'Unione europea e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'Unione è impegnata a combattere l'esclusione sociale e la discriminazione nonché a sostenere l'inclusione delle persone con disabilità.
2. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (*United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* - UNCRPD) è stata conclusa dall'Unione e ratificata da tutti gli Stati membri. Le parti della Convenzione si sono impegnate ad adottare tutte le misure efficaci e necessarie per promuovere, proteggere e garantire il pieno e paritario esercizio di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, tra cui la promozione dell'uguaglianza e il divieto di discriminazione. Ciò comprende la garanzia dell'accessibilità nonché di soluzioni ragionevoli in tutti gli ambiti della vita, quali, ad esempio, l'istruzione e la formazione, l'occupazione, i servizi sociali e di sostegno e l'assistenza sanitaria. Le parti si sono inoltre impegnate a istituire servizi e programmi globali di abilitazione e riabilitazione, in particolare nei settori della sanità, dell'occupazione, dell'istruzione e dei servizi sociali, nonché servizi e programmi intesi a promuovere il pari diritto a una vita indipendente e nella comunità. Le parti si sono altresì impegnate a consultare in modo approfondito le persone con disabilità e a coinvolgerle attivamente nell'ambito dei processi di sviluppo e attuazione della legislazione e delle politiche che le riguardano, attraverso le organizzazioni che le rappresentano.

3. Il pilastro europeo dei diritti sociali può fungere da guida verso un'Europa equa, inclusiva e piena di opportunità. Tutti i principi del pilastro sono pertinenti per le persone con disabilità, in particolare il principio 17, che sottolinea l'importanza della loro inclusione sociale.
4. La strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 ("strategia dell'UE sulla disabilità") individua settori di lavoro di particolare importanza per l'accesso ai diritti delle persone con disabilità su un piano di parità con gli altri e per la lotta contro le disuguaglianze. La strategia dell'UE sulla disabilità mira a migliorare la vita delle persone con disabilità attraverso azioni coordinate a livello sia dell'UE che nazionale. Sottolinea l'importanza di garantire una qualità della vita dignitosa e una vita indipendente, per le quali sono essenziali servizi sociali, sanitari e per l'occupazione di qualità, alloggi senza barriere e inclusivi, l'apprendimento permanente e una protezione sociale adeguata, nonché l'importanza dell'accessibilità, in quanto fattori abilitanti dei diritti, dell'autonomia e dell'uguaglianza. Afferma che gli Stati membri e tutte le istituzioni e gli organi e organismi dell'UE dovrebbero tenere conto delle esigenze delle persone con disabilità in sede di elaborazione, attuazione e monitoraggio delle politiche, della legislazione e dei programmi di finanziamento, attraverso azioni mirate e l'integrazione di tali esigenze. Promuove inoltre una prospettiva intersezionale.
5. La strategia dell'UE sulla disabilità riconosce che la promozione dell'accesso a posti di lavoro sostenibili e di qualità è fondamentale per l'inclusione sociale delle persone con disabilità e invita gli Stati membri a fissare, entro il 2024, un obiettivo per aumentare il tasso di occupazione delle persone con disabilità e ridurre il divario tra i tassi di occupazione delle persone con e senza disabilità. Affrontare queste sfide sosterrrebbe i progressi verso il conseguimento degli obiettivi principali e degli obiettivi nazionali per il 2030 in materia di tasso di occupazione.

6. Nell'ambito delle sette iniziative faro della strategia dell'UE sulla disabilità, la Commissione ha presentato il pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità, vale a dire una serie di orientamenti e pratiche che comprende misure concrete ed esempi in materia di reclutamento, assunzione e permanenza nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. La pubblicazione "Soluzioni ragionevoli sul lavoro: orientamenti e buone prassi" (di seguito "orientamenti") fornisce informazioni, esempi pratici e riferimenti per aiutare i datori di lavoro a soddisfare l'obbligo di offrire soluzioni ragionevoli; definisce inoltre i ruoli e le responsabilità dei diversi attori, nonché le diverse fasi in cui tali soluzioni dovrebbero essere fornite.
7. L'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per le persone con disabilità è stabilito nella direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
8. La raccomandazione del Consiglio sullo sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale riconosce che i soggetti dell'economia sociale sono in grado di creare e mantenere posti di lavoro di qualità, contribuendo così all'inclusione sociale e all'inserimento nel mercato del lavoro dei gruppi svantaggiati e sottorappresentati, comprese le persone con disabilità, e a garantire pari opportunità per tutti.

9. Il Consiglio ha inoltre sottolineato, nelle sue conclusioni sulla strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 e nelle sue conclusioni sull'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, adottate rispettivamente nel 2021 e nel 2022, che le persone con disabilità incontrano ancora una serie di ostacoli per accedere al mercato del lavoro, alcuni dei quali derivano da pregiudizi per quanto riguarda i costi di adattamento del posto di lavoro e l'offerta di soluzioni ragionevoli. Ha inoltre evidenziato l'importanza dell'accesso a servizi di riabilitazione completi al fine di sostenere la partecipazione al mercato del lavoro. Il Consiglio ha quindi messo in risalto l'importanza fondamentale di garantire soluzioni ragionevoli e di sostenere i datori di lavoro affinché le forniscano e ha invitato gli Stati membri a promuovere l'occupazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto utilizzando tutti gli strumenti disponibili, tra l'altro agevolando la transizione dalla disoccupazione o inattività al mercato del lavoro aperto attraverso una riabilitazione complessiva e la parità di esercizio dei diritti dei lavoratori, anche per le persone occupate nel quadro dell'occupazione protetta. A tal fine, le conclusioni sottolineano inoltre la necessità di riconoscere e promuovere il ruolo dei datori di lavoro nell'occupazione protetta e quello delle imprese sociali nel sostenere l'inclusione progressiva e la transizione verso il mercato del lavoro aperto.
10. Il Parlamento europeo ha evidenziato a sua volta le numerose sfide per garantire che le persone con disabilità godano di pieni e pari diritti, anche nell'ambito dell'occupazione e dell'inclusione sociale ed economica. Il Parlamento ha sottolineato che le soluzioni ragionevoli sono un diritto delle persone con disabilità e ha ritenuto che occorra promuovere la sensibilizzazione su tale questione.

11. Nel suo parere il Comitato economico e sociale europeo (in seguito CESE) riconosce le notevoli sfide cui devono far fronte le persone con disabilità, specialmente le donne, in particolare per quanto riguarda l'occupazione e l'inclusione sociale. Afferma inoltre che, sebbene negli Stati membri siano ampiamente utilizzate forme alternative di occupazione, i tassi di transizione da tali forme di occupazione al mercato del lavoro aperto tendono a essere molto bassi. Pertanto, il CESE incoraggia la transizione verso il mercato del lavoro aperto attraverso la capacitazione, la formazione e l'istruzione, l'imprenditorialità e il sostegno sul luogo di lavoro. Incoraggia altresì l'istituzione di un fondo congiunto per l'adattamento ragionevole finanziato dai datori di lavoro e raccomanda che il rispetto delle convenzioni internazionali pertinenti rappresenti una condizione per gli incentivi riconducibili agli aiuti di Stato. Afferma inoltre che la tecnologia e l'intelligenza artificiale sono utili per aumentare l'occupazione delle persone con disabilità. Il parere sottolinea che l'attuazione degli orientamenti è essenziale per creare luoghi di lavoro inclusivi e aumentare la consapevolezza in merito ai sussidi pertinenti.
12. Dall'indagine "statistiche dell'Unione europea sul reddito e sulle condizioni di vita" (*European Union Statistics on Income and Living Conditions* - EU-SILC) per il 2023 emerge che un'ampia percentuale di persone di età pari o superiore a 16 anni e in età lavorativa (20-64 anni) si è dichiarata affetta da disabilità lieve o grave (rispettivamente 26,8 %¹ e 19,4 %²)³.

¹ Uomini: 24,3 %; donne: 29,2 %.

² Uomini: 18,1 %; donne: 20,8 %.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en; misurata mediante autodichiarazione di una certa limitazione o di una grave limitazione dell'attività; l'indagine prende in esame solo le persone che vivono in abitazioni private e non raccoglie informazioni sugli istituti.

13. Nel 2023 il 51,7 %⁴ delle persone nell'UE di età pari o superiore a 65 anni ha dichiarato⁵ di avere una disabilità⁶. Dalla relazione 2024 sull'invecchiamento demografico è emerso che la quota di popolazione di età pari o superiore a 65 anni dovrebbe aumentare da circa il 20 % nel 2019 al 30 % entro il 2070, mentre la percentuale di persone di età pari o superiore a 80 anni dovrebbe salire al 13 %, ossia più del doppio della cifra attuale. Questo cambiamento demografico può portare a un aumento della prevalenza della disabilità, e quindi della necessità di assistenza e di servizi sociali e di sostegno.
14. Inoltre, sulla base degli ultimi dati disponibili, solo il 50,9 % circa delle persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni con disabilità aveva un'occupazione nel 2021, rispetto al 74,8 % delle persone della stessa età senza disabilità⁷. Secondo il quadro di valutazione della situazione sociale, nel 2023 il divario occupazionale delle persone con disabilità nell'Unione è stato pari a 21,5 punti percentuali⁸, il che segna un miglioramento minimo nell'ultimo decennio (rispetto ai 22,7 punti percentuali⁹ del 2014). Il divario nel caso di persone con disabilità gravi è maggiore rispetto a quello per le persone con disabilità moderate (36,5 punti percentuali rispetto a 13,3 punti percentuali nel 2023). Analogamente, secondo l'indagine EU-SILC, nel 2023 le persone di età pari o superiore a 16 anni con disabilità risultano essere più esposte al rischio di povertà o di esclusione sociale (28,8 %¹⁰) rispetto alle persone senza disabilità (18,0 %¹¹)¹². Inoltre, alcuni studi dimostrano che le retribuzioni delle donne e degli uomini con disabilità sono inferiori a quelli delle persone senza disabilità¹³.

⁴ Uomini: 48,5 %; donne: 54,2 %.

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en

⁶ Il questionario EU-SILC usa la formulazione "limitazioni percepite di lunga data nelle attività abituali a causa di problemi di salute".

⁷ L'indagine EU-SILC ha utilizzato la terminologia dell'indice globale delle limitazioni delle attività (*Global Activity Limitation Instrument* - GALI).

⁸ Uomini: 23,2 punti percentuali; donne: 19,1 punti percentuali.

⁹ Uomini: 24,8 punti percentuali; donne: 20,0 punti percentuali.

¹⁰ Uomini: 27,5 %; donne: 29,7 %.

¹¹ Uomini: 17 %; donne: 19 %.

¹² https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpe010/default/table?lang=en

¹³ Indice sull'uguaglianza di genere 2023 - Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE): [Unione europea | Disabilità | Denaro | Disuguaglianze intersezionali | 2023 | Indice sull'uguaglianza di genere | Istituto europeo per l'uguaglianza di genere \(europa.eu\)](#).

15. Nella forza lavoro — ossia persone occupate o in cerca di occupazione — vi sono meno donne con disabilità rispetto agli uomini con disabilità¹⁴. Inoltre, tra le donne con disabilità una percentuale più elevata lavora a tempo parziale¹⁵.
16. Negli ultimi anni non si è registrato un aumento significativo dell'occupazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto. L'analisi di Eurofound pubblicata nel 2023 ha evidenziato i divari nel mercato del lavoro e i tassi di occupazione delle persone con disabilità¹⁶. Ha inoltre rilevato che alcuni gruppi sociali rimangono sottorappresentati nel mercato del lavoro, anche se la loro inclusione sbloccherebbe il potenziale della forza lavoro dell'UE e aumenterebbe la coesione sociale. L'abbattimento delle barriere all'occupazione per tali gruppi potrebbe contribuire in modo significativo ad affrontare le carenze di manodopera e di competenze, come evidenziato nel piano d'azione della Commissione sulle carenze di manodopera e competenze nell'UE, secondo cui la mancanza di posti di lavoro adattabili nonché di assunzioni e formazione inclusive sono ostacoli alla partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro.

SOTTOLINEANDO QUANTO SEGUE

17. È essenziale riconoscere, salvaguardare e promuovere il diritto delle persone con disabilità di lavorare su un piano di parità con gli altri, in linea con gli obblighi stabiliti dalla legislazione dell'UE e dagli strumenti internazionali applicabili.
18. La diversità ha un impatto positivo sulle prestazioni e sulla produttività dei dipendenti. Le organizzazioni con una forza lavoro diversificata possono rispondere con svariate soluzioni ai compiti e alle sfide cui si trovano di fronte. Dipendenti provenienti da contesti diversi contribuiscono, con le loro conoscenze ed esperienze professionali, ad adattarsi all'evoluzione dei mercati e alle esigenze dei clienti. Anche le pratiche degli Stati membri raccolte negli orientamenti dimostrano gli effetti positivi della diversità tra i dipendenti.

¹⁴ Parere: "Integrazione sociale delle persone con disabilità - Promuovere l'integrazione sociale delle persone con disabilità e delle persone con capacità di lavoro modificata" (SOC/807)

¹⁵ EIGE, indice sull'uguaglianza di genere 2023 - <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.

¹⁶ Eurofound (2023), *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* (Evoluzione dei mercati del lavoro - Come prevenire uno squilibrio tra competenze e posti di lavoro in un'epoca di transizione), documento informativo, Eurofound, Dublino.

19. Sebbene i concetti e i sistemi politici degli Stati membri varino notevolmente, come sottolineato dalla strategia dell'UE sulla disabilità per i diritti delle persone con disabilità, la partecipazione all'occupazione è il mezzo migliore per garantire l'autonomia economica e l'inclusione sociale delle persone con disabilità. Gli sforzi per aumentare l'occupazione delle persone con disabilità dovrebbero concentrarsi sull'occupazione nel mercato del lavoro aperto, ma esistono sempre soluzioni alternative che si collocano al di fuori del mercato del lavoro aperto (ad esempio laboratori protetti, occupazione protetta). Tali soluzioni alternative variano notevolmente da uno Stato membro all'altro e il tasso di transizione da queste al mercato del lavoro aperto è molto basso nella maggior parte degli Stati membri, nonostante gli sforzi volti a conformarsi all'UNCRPD.
20. Gli Stati membri dispongono di molti strumenti per sostenere la partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro. Le politiche attive del mercato del lavoro (ad esempio riqualificazione, miglioramento del livello delle competenze, servizi di riabilitazione e tirocini) e altre misure (ad esempio promozione dell'assistenza personale sul lavoro, occupazione assistita, premi per posti di lavoro inclusivi, sistemi di quote e campagne di sensibilizzazione), nonché il sostegno al lavoro autonomo, alle start-up e alla creazione di imprese sociali nell'ambito dell'economia sociale possono influenzare positivamente e rafforzare la partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro e alla società e promuovere la parità di trattamento nei mercati del lavoro.
21. L'accessibilità all'ambiente costruito (compreso il luogo di lavoro), ai trasporti (anche verso il luogo di lavoro) e all'informazione e alla comunicazione (comprese le tecnologie e i sistemi relativi), in combinazione con le tecnologie assistive, è un prerequisito essenziale per la parità di trattamento delle persone con disabilità e per la loro partecipazione al mercato del lavoro. Il principio di accessibilità è stabilito nell'UNCRPD e riconosciuto in diversi settori del diritto dell'UE, come la direttiva (UE) 2019/882 e la direttiva (UE) 2016/2102. L'attuazione di tale principio e l'offerta formativa in materia per migliorare le competenze professionali sono sostenute dall'iniziativa faro della Commissione "AccessibleEU".
22. La lotta contro la discriminazione sul luogo di lavoro promuove anche la partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro.

23. Gli orientamenti precisano che, in quanto prerequisito per la partecipazione e per accedere ai diritti, l'accessibilità ha natura preventiva, mentre le soluzioni ragionevoli sono qualcosa di successivo, un mezzo per superare gli ostacoli rimanenti e rispondere alle esigenze individuali.
24. Garantire soluzioni ragionevoli in tutti gli ambiti della vita è un requisito dell'UNCRPD e uno strumento importante per garantire pari opportunità e promuovere l'occupazione nel mercato del lavoro aperto. Conformemente all'UNCRPD, rifiutare soluzioni ragionevoli costituisce una discriminazione. Le soluzioni ragionevoli non devono tuttavia imporre un onere sproporzionato al datore di lavoro. Conformemente al diritto dell'UE¹⁷, le soluzioni ragionevoli sono un mezzo per sostenere la partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro in condizioni di parità con gli altri. Comportano l'adozione di provvedimenti appropriati, ove necessario in un caso specifico, per consentire alle persone con disabilità di accedere a un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione.
25. L'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli sorge solo dopo che sia stata presentata una richiesta in tal senso o quando ne emerge la necessità¹⁸. Tale obbligo può essere attuato mediante diverse misure, come sottolineato dalla Commissione negli orientamenti. Sebbene negli ultimi anni siano stati compiuti alcuni progressi, permangono notevoli difficoltà nella sua attuazione sul luogo di lavoro, anche per quanto riguarda i processi di candidatura o di assunzione, le pratiche lavorative o le modifiche all'ambiente di lavoro. È quindi importante sensibilizzare i datori di lavoro in merito al sostegno finanziario e alle indennità disponibili negli Stati membri.

¹⁷ Articolo 5 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio.

¹⁸ Comitato sui diritti delle persone con disabilità, commento generale n. 6 (2018), punto 24, lettera b).

26. Le persone con disabilità incontrano ancora notevoli ostacoli nell'accesso a servizi quali l'istruzione, la formazione, la consulenza e l'orientamento professionali, la riabilitazione, la protezione sociale nonché i servizi e programmi per la vita indipendente e in comunità, a causa, tra l'altro, dell'insufficiente accessibilità dei servizi e delle forme di sostegno tradizionali, nonché dell'insufficiente disponibilità di tecnologie assistive. La riabilitazione complessiva è un elemento importante per il mercato del lavoro e l'inclusione sociale. Nel processo di riabilitazione, le strutture di riabilitazione professionale aiutano le persone con esigenze di sostegno aggiuntive a superare gli ostacoli, principalmente per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, il suo mantenimento o la sua ripresa. Ciò favorisce le persone che rientrano nel mondo del lavoro, come pure le persone con disabilità che non sono ancora entrate nel mercato del lavoro.
27. Nel processo di riabilitazione delle persone con disabilità è necessario un approccio olistico e incentrato sulla persona. Tale processo dovrebbe iniziare quanto prima con una valutazione rapida e dettagliata delle esigenze specifiche della persona, nell'ambito di una squadra multidisciplinare che coinvolga la persona interessata, e dovrebbe proseguire per tutto il tempo necessario.

**IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA INVITA GLI STATI MEMBRI,
NELL'AMBITO DELLE RISPETTIVE COMPETENZE NAZIONALI E TENUTO CONTO
DELLE CIRCOSTANZE NAZIONALI NONCHÉ DEL RUOLO E DELL'AUTONOMIA
DELLE PARTI SOCIALI, A**

28. Adottare misure, compresa la definizione di obiettivi nazionali qualitativi o quantitativi, per aumentare il tasso di occupazione delle persone con disabilità al fine di ridurre il divario tra i tassi di occupazione delle persone con e senza disabilità e contribuire all'obiettivo proposto dalla Commissione nell'ambito della strategia dell'UE sulla disabilità.
29. Promuovere l'integrazione della disabilità e un approccio non discriminatorio nei settori strategici pertinenti, al fine di tenere conto delle esigenze specifiche delle persone con disabilità e realizzare il loro potenziale sia nell'economia che in generale nella società.
30. Rafforzare, ove necessario, la fornitura di servizi sociali e di sostegno tradizionali di alta qualità, inclusivi, accessibili e a prezzi abbordabili e garantire che tali servizi rispondano ai requisiti di qualità basati sui diritti umani.

31. Promuovere e rendere accessibili processi che sostengono la transizione tra l'istruzione e la formazione e il mercato del lavoro aperto, nonché tra l'occupazione protetta e la partecipazione al mercato del lavoro aperto delle persone con disabilità, con particolare riguardo all'orientamento permanente e, ove possibile, al sostegno continuo personalizzato; a tale proposito, promuovere il coinvolgimento di attori chiave, ad esempio le parti sociali o i servizi pubblici per l'impiego; garantire che i processi di assunzione siano accessibili e inclusivi, e che le valutazioni delle prestazioni siano eque, imparziali e basate sulle capacità della persona e sui risultati raggiunti.
32. Rafforzare, ove necessario, i quadri nazionali in materia di soluzioni ragionevoli e, all'occorrenza, allinearli all'UNCRPD.
33. Promuovere l'attuazione di tutti gli orientamenti nell'ambito del pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità; aiutare i datori di lavoro a individuare e valutare gli ostacoli che si frappongono a soluzioni ragionevoli, nonché eventuali misure adeguate per eliminarli in modo efficace.
34. Promuovere misure in materia di istruzione e sensibilizzazione nonché programmi che favoriscano la diversità, in particolare tra le piccole e medie imprese, e informare queste ultime in merito ai finanziamenti e ai programmi di sostegno disponibili.
35. Promuovere l'occupazione delle persone con disabilità in un mercato del lavoro aperto inclusivo favorendo la parità di trattamento e sostenendo la possibilità e le opportunità di avvalersi di modalità di lavoro flessibili (quali orari di lavoro flessibili, il lavoro a tempo parziale, il telelavoro, l'occupazione a progetto o persino il lavoro condiviso) che offrano condizioni di lavoro personalizzate e flessibilità, con il coinvolgimento delle parti sociali, nel rispetto della loro autonomia.

36. Esaminare le possibilità di sviluppare e migliorare servizi di riabilitazione completi per le persone con disabilità, considerando i seguenti aspetti:
- a. tali servizi sostengono la partecipazione alla società, in particolare l'occupazione delle persone con disabilità, tenendo conto nel contempo delle esigenze individuali;
 - b. la cooperazione tra i settori programmatici pertinenti, quali la sanità, gli affari sociali, l'istruzione, la formazione e la formazione professionale nonché l'occupazione, finalizzata a sostenersi a vicenda in modo trasparente e a favorire l'inclusione delle persone con disabilità, nel pieno rispetto delle loro specifiche esigenze individuali;
 - c. fornire servizi di qualità accessibili e a prezzi abbordabili a tutte le persone con disabilità nonché tecnologie assistive, ove necessario;
 - d. individuare e promuovere nuove capacità;
 - e. promuovere il coinvolgimento attivo ed efficace dei portatori di interessi, comprese le persone con disabilità e le organizzazioni che le rappresentano, nella progettazione e nello sviluppo di servizi di riabilitazione completi.
37. Rafforzare il ruolo dell'economia sociale e, in particolare, delle imprese sociali, che contribuiscono all'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, in linea con la raccomandazione del Consiglio sullo sviluppo delle condizioni quadro per l'economia sociale.

INVITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, NELL'AMBITO DELLE RISPETTIVE COMPETENZE, A

38. Migliorare, in base alle necessità, la raccolta di dati sulle condizioni di vita e di lavoro delle persone con disabilità e di dati disaggregati, come richiesto nell'UNCRPD, comprese informazioni sulla riabilitazione e l'occupazione nel mercato del lavoro aperto, nonché dei dati riguardanti le soluzioni alternative.

39. Continuare a scambiare esperienze e migliori pratiche con le pertinenti organizzazioni della società civile attraverso la piattaforma europea sulla disabilità, per quanto riguarda il sostegno alla promozione efficace dell'occupazione delle persone con disabilità, l'attuazione di soluzioni ragionevoli, il rispetto della legislazione in materia di accessibilità e la riabilitazione complessiva delle persone con disabilità.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A

40. Preparare nel 2024 una relazione che valuti i progressi compiuti nell'attuazione della strategia per i diritti delle persone con disabilità quale continuazione della cooperazione e della stretta consultazione con gli Stati membri attraverso la piattaforma europea sulla disabilità e, se ritenuto necessario sulla base alle conclusioni della relazione, aggiornare la strategia.
41. Nel contesto dell'ulteriore attuazione della strategia:
- a. esaminare, oltre all'occupazione, in che modo promuovere l'effettiva attuazione di soluzioni ragionevoli in altri ambiti della vita;
 - b. esaminare come promuovere l'eliminazione degli ostacoli esistenti all'accesso e migliorare l'accessibilità del luogo di lavoro, dei trasporti e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
 - c. prendere in considerazione l'avvio di azioni volte ad aiutare i datori di lavoro a comprendere meglio e soddisfare le esigenze delle persone con disabilità al fine di garantirne la partecipazione e l'inclusione.
42. Monitorare la situazione occupazionale delle persone con disabilità e facilitare l'apprendimento reciproco tenendo conto delle sfide, delle esperienze e delle buone pratiche negli Stati membri, anche nel contesto del semestre europeo. Inoltre, esaminare le modalità per promuovere meglio l'occupazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto attraverso un approccio intersezionale, in particolare per le donne con disabilità.

INVITA IL COMITATO PER L'OCCUPAZIONE E IL COMITATO PER LA PROTEZIONE SOCIALE A

43. Promuovere la raccolta di dati comparabili sulle condizioni di vita e di lavoro delle persone con disabilità, continuando a sviluppare gli indicatori dell'UE.
 44. Promuovere l'apprendimento tra pari e individuare le buone pratiche in materia di disabilità negli Stati membri, anche nel settore dell'occupazione, degli accomodamenti ragionevoli e dello sviluppo e della valutazione di servizi di riabilitazione completi nonché di servizi e programmi per la vita indipendente e in comunità.
-

Riferimenti

1. Livello interistituzionale dell'UE

Pilastro europeo dei diritti sociali

https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en

2. Legislazione dell'UE

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16)

Direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici (GU L 327 del 2.12.2016, pag. 1)

Direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi (GU L 151 del 7.6.2019, pag. 70)

3. Consiglio dell'Unione europea

Conclusioni del Consiglio sulla strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 (doc. 9749/1/21 REV 1)

Conclusioni del Consiglio sull'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro (doc. 15134/22)

Conclusioni del Consiglio sulla relazione speciale n. 20/2023 della Corte dei conti europea - "Sostegno alle persone con disabilità" (doc. 15575/23)

Raccomandazione del Consiglio del 27 novembre 2023 sullo sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale (C/2023/1344)

4. Parlamento europeo

Risoluzione del Parlamento europeo del 13 dicembre 2022 sul tema "Verso la parità di diritti per le persone con disabilità" (2022/2026(INI))

5. Commissione europea

Commissione europea, Comunicazione "Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" (COM(2021) 101 final)

Pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità per migliorarne l'inserimento nel mercato del lavoro

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=it>

Soluzioni ragionevoli sul luogo di lavoro - Orientamenti e buone prassi

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8612&furtherPubs=yes>

Orientamenti per programmi efficaci di riabilitazione professionale riguardanti malattie e tipi di incidenti frequenti

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Carenze di manodopera e competenze nell'UE: un piano d'azione" (COM(2024) 131 final)

6. Comitato economico e sociale europeo

Parere: "Integrazione sociale delle persone con disabilità - Promuovere l'integrazione sociale delle persone con disabilità e delle persone con capacità di lavoro modificata" (SOC/807)

7. Nazioni Unite

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità

Commento generale n. 8 (2022) del comitato CRPD delle Nazioni Unite sul diritto delle persone con disabilità al lavoro e all'occupazione

Commento generale n. 2 (2014) del comitato CRPD delle Nazioni Unite sull'accessibilità

8. Eurostat

Presentazione delle statistiche sulla disabilità - Eurostat Statistics Explained:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced#Disability_models
