



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 15 settembre 2008
(OR. en)**

**Fascicolo interistituzionale:
2002/0072 (COD)**

**10599/2/08
REV 2**

**SOC 360
CODEC 764**

ATTI LEGISLATIVI ED ALTRI STRUMENTI

Oggetto: POSIZIONE COMUNE definita dal Consiglio il 15 settembre 2008 in
vista dell'adozione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio
relativa al lavoro tramite agenzia interinale

DIRETTIVA 2008/.../CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del

relativa al lavoro tramite agenzia interinale

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 137, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

previa consultazione del Comitato delle regioni,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato²,

¹ GU C 61 del 14.3.2003, pag. 124.

² Parere del Parlamento europeo del 21 novembre 2002 (GU C 25 E del 29.1.2004, pag. 368),
posizione comune del Consiglio del ...

considerando quanto segue:

- (1) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti dalla carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea¹. In particolare, essa intende garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 della carta, secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, ad una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.
- (2) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori al punto 7 prevede tra l'altro che la realizzazione del mercato interno debba condurre ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Ciò avverrà mediante il ravvicinamento, nel progresso, di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro tramite agenzia interinale e il lavoro stagionale.
- (3) Il 27 settembre 1995 la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario a norma dell'articolo 138, paragrafo 2, del trattato sul possibile orientamento di un'azione da adottare a livello comunitario relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro e alla garanzia del posto di lavoro per i lavoratori.

¹ GU C 303 del 14.12.2007, pag. 1.

- (4) In seguito a tale consultazione la Commissione ha ritenuto auspicabile l'adozione di un'azione comunitaria ed il 9 aprile 1996 ha ulteriormente consultato le parti sociali a norma dell'articolo 138, paragrafo 2, del trattato sul contenuto della proposta prevista.
- (5) Nel preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 le parti firmatarie hanno dichiarato che intendono valutare la necessità di un accordo analogo per il lavoro tramite agenzia interinale ed hanno deciso di non inserire i lavoratori tramite agenzia interinale nella direttiva sul lavoro a tempo determinato.
- (6) Le organizzazioni intersettoriali di carattere generale, vale a dire l'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE)¹, il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale (CEEP) e la Confederazione europea dei sindacati (CES), hanno comunicato alla Commissione, con una lettera congiunta del 29 maggio 2000, l'intenzione di avviare la procedura di cui all'articolo 139 del trattato. Con un'un'altra lettera congiunta del 28 febbraio 2001 esse hanno chiesto alla Commissione di prorogare il periodo di cui all'articolo 138, paragrafo 4, di un mese. La Commissione ha concesso tale periodo ed ha prorogato il termine di negoziazione fino al 15 marzo 2001.
- (7) Il 21 maggio 2001 le parti sociali hanno riconosciuto che i loro negoziati sul lavoro tramite agenzia interinale non avevano condotto ad un accordo.

¹ Nel gennaio 2007 l'UNICE ha assunto la nuova denominazione **BUSINESSEUROPE**.

- (8) Nel marzo 2005 il Consiglio europeo ha ritenuto indispensabile rilanciare la strategia di Lisbona e procedere ad un riorientamento delle priorità verso la crescita e l'occupazione. Il Consiglio ha approvato gli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2005-2008 che cercano tra l'altro di favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e di ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali.
- (9) Conformemente alla comunicazione della Commissione sull'agenda sociale per il periodo fino al 2010 che è stata accolta con soddisfazione dal Consiglio europeo del marzo 2005 in quanto contributo alla realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona con il rafforzamento del modello sociale europeo, il Consiglio europeo ha ritenuto che, per i lavoratori e le imprese, nuove forme di organizzazione del lavoro ed una maggiore differenziazione dei contratti, che combinino meglio flessibilità e sicurezza, contribuiscano a migliorare la capacità di adattamento. Inoltre, il Consiglio europeo del dicembre 2007 ha approvato i principi comuni concordati di flessicurezza che rappresentano l'equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro e aiutano sia i lavoratori sia i datori di lavoro a cogliere le opportunità offerte dalla globalizzazione.
- (10) Il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia, la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale nell'Unione europea sono caratterizzati da una grande diversità.
- (11) Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato.

- (12) La presente direttiva stabilisce un quadro normativo che tuteli i lavoratori tramite agenzia interinale che sia non discriminatorio, trasparente e proporzionato nel rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali.
- (13) La direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro temporaneo¹, stabilisce le disposizioni applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
- (14) Le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice per svolgerci lo stesso lavoro.
- (15) I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all'agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice.
- (16) Per far fronte in modo flessibile alla diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali, gli Stati membri possono permettere alle parti sociali di definire condizioni di lavoro e d'occupazione, purché sia rispettato il livello globale di tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale.

¹ GU L 206 del 29.7.1991, pag. 19.

- (17) Inoltre, in determinate circostanze limitate, gli Stati membri dovrebbero poter derogare, sulla base di un accordo concluso dalle parti sociali a livello nazionale, entro dei limiti, al principio della parità di trattamento, purché sia previsto un livello di tutela adeguato.
- (18) Il miglioramento della base minima di tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbe essere accompagnato da un riesame delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro tramite agenzia interinale. Essi possono essere giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.
- (19) La presente direttiva non pregiudica l'autonomia delle parti sociali né dovrebbe incidere sulle relazioni tra queste ultime, compreso il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali pur rispettando l'attuale normativa comunitaria.
- (20) Le disposizioni della presente direttiva relative alle restrizioni o ai divieti di ricorso al lavoro tramite agenzia interinale non pregiudicano legislazioni o prassi nazionali che vietano di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori tramite agenzia interinale.
- (21) Gli Stati membri dovrebbero prevedere procedure amministrative o giudiziarie al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori tramite agenzia interinale e dovrebbero prevedere sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate in caso di mancata ottemperanza agli obblighi previsti dalla presente direttiva.

- (22) La presente direttiva dovrebbe essere applicata nel rispetto delle disposizioni del trattato in materia di libera prestazione di servizi e libertà di stabilimento e fatta salva la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi¹.
- (23) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, ossia l'istituzione di un quadro armonizzato a livello comunitario per la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni o degli effetti dell'azione prevista, essere realizzato meglio a livello comunitario tramite l'introduzione di prescrizioni minime applicabili all'intera Comunità, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

¹ GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Ambito d'applicazione

1. La presente direttiva si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati ad imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse.
2. La presente direttiva si applica alle imprese pubbliche e private che sono agenzie di lavoro interinale o imprese utilizzatrici che esercitano un'attività economica con o senza fini di lucro.
3. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, possono prevedere che la presente direttiva non si applichi ai contratti o ai rapporti di lavoro conclusi nell'ambito di un programma specifico di formazione, d'inserimento e di riqualificazione professionali pubblico o sostenuto da enti pubblici.

Articolo 2

Finalità

La presente direttiva è volta a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 5 nei confronti dei lavoratori tramite agenzia interinale e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

Articolo 3

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:
 - a) "lavoratore": qualsiasi persona che, nello Stato membro interessato, è protetta in qualità di lavoratore nel quadro della diritto nazionale del lavoro;
 - b) "agenzia interinale": qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse;
 - c) "lavoratore tramite agenzia interinale": il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, al fine di essere inviato in missione presso un'impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;

- d) "impresa utilizzatrice": qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il cui controllo e direzione un lavoratore tramite agenzia interinale presti temporaneamente la propria opera;
- e) "missione": il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia interinale è messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;
- f) "condizioni di base di lavoro e d'occupazione": le condizioni di lavoro e d'occupazione previste da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore nell'impresa utilizzatrice relative a:
 - i) l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;
 - ii) la retribuzione.

2. La presente direttiva lascia impregiudicate le definizioni di retribuzione, contratto o rapporto di lavoro, o di lavoratore, contenute nella legislazione nazionale.

Gli Stati membri non escludono dall'ambito d'applicazione della presente direttiva i lavoratori, i contratti o i rapporti di lavoro unicamente per il fatto che riguardano lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.

Articolo 4

Riesame dei divieti e delle restrizioni

1. I divieti o le restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.
2. Entro ...* gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, conformemente alla legislazione dei contratti collettivi e delle prassi nazionali, riesaminano le restrizioni o i divieti sul ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di accertarne la fondatezza in forza delle disposizioni di cui al paragrafo 1.
3. Se i summenzionati divieti o restrizioni sono fissati da contratti collettivi, il riesame di cui al paragrafo 2 può essere effettuato dalle parti sociali che hanno negoziato il pertinente contratto.
4. I paragrafi 1, 2 e 3 lasciano impregiudicati i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro interinale.
5. Gli Stati membri comunicano alla Commissione i risultati del riesame di cui ai paragrafi 2 e 3 entro ...*.

* GU: inserire la data di tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva.

CAPO II

CONDIZIONI DI LAVORO E D'OCCUPAZIONE

Articolo 5

Principio della parità di trattamento

1. Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgerci il medesimo lavoro.

Ai fini dell'applicazione del primo comma le regole in vigore nell'impresa utilizzatrice riguardanti:

- a) la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento e la protezione dei bambini e dei giovani; e
- b) la parità di trattamento fra uomini e donne ed ogni azione volta a combattere qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali,

devono essere rispettate a norma di quanto stabiliscono le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, i contratti collettivi e/o le altre disposizioni di portata generale.

2. Per quanto riguarda la retribuzione, gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, prevedere una deroga al principio di cui al paragrafo 1 nel caso in cui i lavoratori tramite agenzia interinale che sono legati da un contratto a tempo indeterminato ad un'agenzia interinale continuino ad essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra.
3. Dopo aver consultato le parti sociali, gli Stati membri possono accordare loro, al livello appropriato e alle condizioni da essi previste, l'opzione di mantenere o concludere contratti collettivi che, nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, possono stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, diverse da quelle di cui al paragrafo 1.
4. A condizione che sia garantito ai lavoratori tramite agenzia interinale un livello adeguato di protezione, gli Stati membri che non possiedono né un sistema legislativo che dichiari i contratti collettivi universalmente applicabili, né un sistema legislativo o di prassi che consenta di estendere le disposizioni di tali contratti a tutte le imprese simili in un determinato settore o area geografica possono, previa consultazione delle parti sociali a livello nazionale e in base ad un accordo concluso dalle stesse, stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di base di lavoro e d'occupazione in deroga al principio di cui al paragrafo 1. Tali modalità alternative possono prevedere un periodo di attesa per il conseguimento della parità di trattamento.

Le modalità alternative di cui al presente paragrafo sono conformi alla normativa comunitaria e sufficientemente precise ed accessibili da consentire ai settori ed alle aziende interessate di individuare e assolvere i loro obblighi. Gli Stati membri precisano, in particolare, in applicazione dell'articolo 3, paragrafo 2, se regimi professionali di sicurezza sociale, inclusi i regimi pensionistici, i regimi relativi alle prestazioni per malattia o i regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori, sono compresi nelle condizioni di base di lavoro e d'occupazione di cui al paragrafo 1. Tali modalità alternative lasciano inoltre impregiudicati eventuali accordi a livello nazionale, regionale, locale o settoriale che non siano meno favorevoli ai lavoratori.

5. Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o le pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo all'applicazione del presente articolo e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva. Essi informano la Commissione di qualsiasi misura in tal senso.

Articolo 6

Accesso all'occupazione, alle attrezzature collettive e alla formazione professionale

1. I lavoratori tramite agenzia interinale sono informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dell'impresa presso la quale e sotto il controllo della quale detti lavoratori prestano la loro opera.

2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano dichiarate nulle o possano essere dichiarate nulle le clausole che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale al termine della sua missione.

Il presente paragrafo lascia impregiudicate le disposizioni in virtù delle quali le agenzie di lavoro interinale ricevono un compenso ragionevole per i servizi resi all'impresa utilizzatrice in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione dei lavoratori tramite agenzia interinale.

3. Le agenzie di lavoro interinale non richiedono compensi ai lavoratori in cambio di un'assunzione presso un'impresa utilizzatrice o nel caso in cui essi stipolino un contratto di lavoro o avviino un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice dopo una missione nella medesima.
4. Fatto salvo l'articolo 5, paragrafo 1, i lavoratori tramite agenzia interinale accedono, nell'impresa utilizzatrice, alle strutture o alle attrezzature collettive e, in particolare, ai servizi di ristorazione, alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa stessa, a meno che ragioni oggettive giustifichino un trattamento diverso.

5. Gli Stati membri adottano le misure adeguate o favoriscono il dialogo tra le parti sociali, conformemente alle loro tradizioni e pratiche nazionali, al fine di:
- a) migliorare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale alle opportunità di formazione e alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia nelle agenzie di lavoro interinale, anche nei periodi che intercorrono tra una missione e l'altra, per favorirne l'avanzamento della carriera e l'occupabilità;
 - b) migliorare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale alle opportunità di formazione di cui godono i lavoratori delle imprese utilizzatrici.

Articolo 7

Rappresentanza dei lavoratori tramite agenzia interinale

1. I lavoratori tramite agenzia interinale sono presi in considerazione, alle condizioni stabilite dagli Stati membri, per il calcolo della soglia sopra la quale si devono costituire gli organi rappresentativi dei lavoratori previsti dalla normativa comunitaria e nazionale o dai contratti collettivi in un'agenzia interinale.
2. Gli Stati membri hanno la facoltà di prevedere, alle condizioni da essi definite, che i lavoratori tramite agenzia interinale siano presi in considerazione, in un'impresa utilizzatrice, come lo sono o lo sarebbero i lavoratori direttamente impiegati dall'impresa medesima per lo stesso periodo di tempo, per il calcolo della soglia sopra la quale si possono costituire gli organi rappresentativi dei lavoratori previsti dalla normativa comunitaria e nazionale e dai contratti collettivi.
3. Gli Stati membri che si avvalgono della facoltà di cui al paragrafo 2 non sono tenuti ad applicare le disposizioni del paragrafo 1.

Articolo 8

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

Fatte salve le disposizioni nazionali e comunitarie, più restrittive e/o più specifiche, relative all'informazione e alla consultazione e, in particolare, la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori¹, l'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori tramite agenzia interinale all'interno dell'impresa all'atto della presentazione dei dati sulla propria situazione occupazionale agli organi rappresentativi dei lavoratori, istituiti conformemente alla normativa comunitaria e nazionale.

¹ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

CAPO III

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 9

Requisiti minimi

1. La presente direttiva lascia impregiudicato il diritto degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori, o di agevolare o consentire contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori.

2. In nessun caso l'attuazione della presente direttiva costituisce una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori rientranti nel suo ambito d'applicazione. La sua attuazione lascia impregiudicati i diritti degli Stati membri e/o delle parti sociali, tenuto conto di eventuali cambiamenti della situazione, di emettere disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse da quelle che esistono al momento dell'adozione della presente direttiva, purché i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati.

Articolo 10

Sanzioni

1. Gli Stati membri dispongono misure idonee in caso di inosservanza della presente direttiva da parte dell'agenzia interinale o dell'impresa utilizzatrice. In particolare, essi si adoperano affinché sussistano procedure amministrative o giudiziarie appropriate intese a fare rispettare gli obblighi che derivano dalla presente direttiva.
2. Gli Stati membri determinano il regime delle sanzioni applicabili a violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e adottano ogni misura necessaria a garantirne l'attuazione. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano queste disposizioni alla Commissione entro ...*. Gli Stati membri comunicano alla Commissione tempestivamente ogni ulteriore modifica di tali disposizioni. In particolare, essi garantiscono che i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.

* GU: inserire data di tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva.

Articolo 11

Attuazione

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro ...^{*}, o si accertano che le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo, mentre gli Stati membri devono adottare tutte le misure necessarie a consentire loro di garantire in qualsiasi momento il conseguimento degli obiettivi della presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.
2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

Articolo 12

Riesame da parte della Commissione

Entro ...^{**} la Commissione, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello comunitario, riesamina l'applicazione della presente direttiva per proporre, se del caso, le modifiche necessarie.

* GU: inserire data di tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva.

** GU: inserire data di cinque anni dall'adozione della presente direttiva.

Articolo 13
Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 14
Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a, addì

Per il Parlamento europeo
Il presidente

Per il Consiglio
Il presidente
