



CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA

Bruxelles, 29 novembre 2007 (30.11)
(OR. en)

Fascicolo interistituzionale:
2002/0072 (COD)

15686/07
ADD 1

SOC 496
CODEC 1336

ADDENDUM ALLA RELAZIONE

del: Comitato dei Rappresentanti Permanenti (parte prima)
al: Consiglio EPSCO

n. doc. prec.: 15086/07 SOC 452 CODEC 1243 ADD 1
n. prop. Com: 15098/02 SOC 576 CODEC 1588 - COM(2002) 701 defin.

Oggetto: **Proposta modificata di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio
relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei tramite agenzia**

Si allega per le delegazioni il testo del progetto di direttiva quale risulta nell'attuale fase dei negoziati.

Proposta modificata di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relative al lavoro temporaneo tramite agenzia ¹

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 ²,

visto il parere del Comitato economico e sociale ³,

visto il parere del Comitato delle regioni ⁴,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato ⁵,

considerando quanto segue:

¹ Riserve d'esame di BE, FR, LU e PT che preferiscono mantenere il riferimento alle "*condizioni di lavoro*" come nella proposta originaria della Commissione. Le posizioni sono connesse al risultato dell'esame degli articoli 2 e 4.

² GU C del , pag.

³ GU C del , pag.

⁴ GU C del , pag.

⁵ GU C del , pag.

- (1) Il presente atto rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi che sono riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; in special modo, il presente atto intende garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 di tale Carta, secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.
- (2) Inoltre, il punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori prevede anche che la realizzazione del mercato interno debba condurre a 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 temporaneo tramite agenzia e il lavoro stagionale.
- (3) Le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000 hanno fissato un nuovo obiettivo strategico per l'Unione europea, ovvero "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".
- (4) Conformemente all'agenda sociale europea, che sulla scorta della comunicazione della Commissione è stata adottata dal Consiglio europeo di Nizza del 7, 8 e 9 dicembre 2000, alle conclusioni del Consiglio europeo di Stoccolma del 23 e 24 marzo 2001, nonché alla decisione del Consiglio del 19 gennaio 2001 sugli orientamenti per l'occupazione del 2001, occorre mettere in atto un'organizzazione del lavoro soddisfacente ed elastica, anche attraverso una normativa più flessibile che garantisca un'adeguata garanzia del posto di lavoro e uno status professionale più elevato ai lavoratori, rendendo nel contempo compatibili le aspirazioni dei lavoratori e le necessità delle imprese.

- (5) La Commissione ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro e alla garanzia del posto di lavoro per i lavoratori il 27 settembre 1995.
- (6) In seguito a tale consultazione la Commissione ha ritenuto auspicabile l'adozione di un'azione comunitaria e ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta prevista il 9 aprile 1996.
- (7) Le parti firmatarie, nel preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, hanno dichiarato che intendono valutare la necessità di un accordo analogo per il lavoro temporaneo tramite agenzia, ma non inserire i lavoratori temporanei tramite agenzia nella direttiva sul lavoro a tempo determinato.
- (8) Le organizzazioni intersettoriali di carattere generale, ovvero l'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE), il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale (CEEP) e la Confederazione europea dei sindacati (CES), hanno informato la Commissione, con lettera congiunta, che intendevano applicare la procedura prevista all'articolo 138, paragrafo 4 del trattato CE; esse hanno chiesto alla Commissione, con lettera congiunta, un periodo supplementare di tre mesi; la Commissione ha concesso tale periodo, prolungando il termine di negoziazione fino al 15 marzo 2001.
- (9) Il 21 maggio 2001 le parti sociali hanno riconosciuto che i loro negoziati sul lavoro temporaneo tramite agenzia non avevano condotto a un accordo.
- (10) Il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia, la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei tramite agenzia nell'Unione sono caratterizzati da una grande diversità.

- (11) [Il lavoro temporaneo tramite agenzia dovrebbe rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti e contribuire alla creazione di posti di lavoro, nonché alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato.]⁶
- (12) [L'obiettivo della presente direttiva è di stabilire un quadro normativo che tuteli i lavoratori temporanei tramite agenzia e costituisca anche per le agenzie di lavoro temporaneo operanti sul territorio della Comunità europea un quadro coerente e flessibile propizio alle loro attività, senza imporre vincoli amministrativi, finanziari o giuridici che ostacolerebbero la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.]⁷
- (13) La presente direttiva si applica nel rispetto del trattato, in particolare in materia di libera prestazione di servizi e libertà di stabilimento, e lascia impregiudicata la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996⁸, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.
- (14) La direttiva 91/383/CEE, del 25 giugno 1991⁹, 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 temporaneo, stabilisce le disposizioni applicabili ai lavoratori temporanei tramite agenzia in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
- (15) [Le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori temporanei tramite agenzia dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice per svolgervi lo stesso lavoro.]¹⁰

⁶ Da riesaminare alla luce della stesura definitiva degli articoli.

⁷ Da riesaminare alla luce della stesura definitiva degli articoli.

⁸ GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

⁹ GU L 206 del 29.7.1991, pag. 19.

¹⁰ Da riesaminare alla luce della stesura definitiva degli articoli.

- (16) Nel caso dei lavoratori legati all'agenzia di lavoro temporaneo 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.
- (17) Tenuto conto della necessità di mantenere una certa flessibilità nel rapporto di lavoro, occorrerebbe far sì che gli Stati membri possano affidare alle parti sociali il compito di definire le condizioni di base di lavoro e d'occupazione, adeguate alle caratteristiche specifiche di alcuni tipi d'occupazione o di taluni settori dell'attività economica.
- (18) [È opportuno garantire una certa elasticità nell'applicazione del principio di non discriminazione nel caso di missioni effettuate per compiere lavori che, tenuto conto della loro natura o durata, non superino le sei settimane.] ¹¹
- (19) [Il miglioramento della base minima di tutela dei lavoratori temporanei tramite agenzia derivante dall'applicazione della presente direttiva giustifica un esame periodico delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia e, se del caso, la loro soppressione qualora non fossero più giustificati. 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.] ¹²
- (20) Le disposizioni della presente direttiva relative alle restrizioni o ai divieti di ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia non pregiudicano legislazioni o pratiche nazionali che vietano di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori temporanei tramite agenzia.
- (21) I diritti dei lavoratori temporanei tramite agenzia devono poter essere salvaguardati in maniera efficace.

¹¹ Da riesaminare alla luce della stesura definitiva degli articoli.

¹² Da riesaminare alla luce della stesura definitiva degli articoli.

(21 bis) Dovrebbero essere applicabili procedure amministrative e giudiziarie, nonché sanzioni che siano effettive, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

(22) Conformemente ai principi di sussidiarietà e di proporzionalità di cui all'articolo 5 del Trattato, gli obiettivi dell'azione prevista dalla presente direttiva non possono essere realizzati adeguatamente dagli Stati membri, poiché si tratta di stabilire un quadro di protezione per i lavoratori temporanei tramite agenzia armonizzato a livello comunitario; a causa della dimensione e degli effetti dell'azione prevista, tali obiettivi possono essere meglio realizzati a livello comunitario, tramite l'introduzione di prescrizioni minime applicabili all'intero territorio comunitario; la presente direttiva si limita a quanto necessario per raggiungere questi obiettivi,

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo d'applicazione

1. La presente direttiva si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia di lavoro temporaneo 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 temporaneo 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 temporanei tramite agenzia e migliorare la qualità del lavoro temporaneo tramite agenzia garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 5 nei confronti dei lavoratori temporanei tramite agenzia e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili ¹³.

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) "lavoratore temporaneo tramite agenzia": il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un'agenzia di lavoro temporaneo, 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;
 - c) "missione": il periodo durante il quale il lavoratore temporaneo tramite agenzia è messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;

¹³ BE, FR e LU: riserva di esame in attesa del risultato finale dell'esame della direttiva. Secondo FR, la tutela dei lavoratori è il principale obiettivo della direttiva, in particolare riguardo alla sua base giuridica.
DE preferisce mantenere un riferimento a "*buon funzionamento del mercato del lavoro*".
UK: avrebbe preferito una più forte enfasi sulla liberalizzazione, ma può accettare l'articolo nella sua attuale formulazione equilibrata.

- d) "agenzia di lavoro temporaneo": qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori temporanei tramite agenzia al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché essi prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse;
- e) "impresa utilizzatrice": qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il cui controllo e direzione un lavoratore di un'agenzia di lavoro temporaneo presta temporaneamente la propria opera;
- f) "condizioni di base di lavoro e d'occupazione": le condizioni di lavoro e d'occupazione previste dalla legislazione, dalla regolamentazione, da disposizioni 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.¹⁵

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 dal campo 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 di lavoro temporaneo.

¹⁴ Riserve d'esame di IE e UK: in attesa che sia chiarita la situazione di una mancanza di contratti collettivi o di disposizioni di portata generale; a loro parere non dovrebbero essere contemplati i singoli accordi volontari o discrezionali in materia di retribuzione.

¹⁵ IE e UK: riserve sull'inclusione della retribuzione nella presente direttiva.

Riesame dei divieti e delle restrizioni

1. I divieti o le restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro fornito da agenzie di lavoro temporaneo sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori temporanei tramite agenzia, 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. Nel momento indicato all'articolo 11, paragrafo 1, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, in conformità della legislazione dei contratti collettivi e delle prassi nazionali, riesaminano le restrizioni o i divieti sul ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia al fine di accertarne la fondatezza in forza delle disposizioni di cui al paragrafo 1.
- 2 bis. 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.
3. I paragrafi 1, 2 e 2 bis lasciano impregiudicati i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro temporaneo.

¹⁶ Proposta della Presidenza riguardo all'articolo 4, cfr. osservazioni delle delegazioni nella relazioni, punto III, lettera a).

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 temporanei tramite agenzia sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro.¹⁷

Nell'applicare il primo comma le regole in vigore nell'impresa utilizzatrice riguardanti :

- i) la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento e la protezione dei bambini e dei giovani, come pure
- ii) 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 la legislazione, la regolamentazione, le disposizioni amministrative, i contratti collettivi e/o le altre disposizioni di portata generale¹⁸.

¹⁷ UK: riserva d'esame legata alla chiarezza della definizione di "condizioni di base di lavoro e d'occupazione" all'articolo 3, paragrafo 1, lettera f). Preferisce mantenere la possibilità di derogare al paragrafo 1 se vi fossero "ragioni obiettive" per farlo.

¹⁸ UK: riserva d'esame positiva in relazione ai punti i) e ii). Comm. si è impegnata a spiegare più dettagliatamente, ad esempio, come si traduce la protezione delle donne in stato di gravidanza nell'ambito del lavoro temporaneo.

2. Per quanto riguarda la retribuzione, gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, prevedere una deroga al principio stabilito al paragrafo 1 quando i lavoratori temporanei tramite agenzia che sono legati da un contratto a tempo indeterminato a un'agenzia di lavoro temporaneo continuano ad essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra ¹⁹.

20

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 temporanei tramite agenzia, possono stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di lavoro e d'occupazione, diverse da quelle di cui al paragrafo 1.
4. Fatto salvo il disposto dei paragrafi 2 e 3, gli Stati membri possono, per quanto riguarda la retribuzione, prevedere che il paragrafo 1 non si applichi al lavoratore temporaneo tramite agenzia che svolga, in base ad una missione o a una serie di missioni, presso la stessa impresa utilizzatrice, un lavoro che, tenuto conto della sua durata o natura, può essere realizzato in un periodo che non superi [0 - 6] settimane.

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per evitare il ricorso abusivo all'applicazione del presente paragrafo.

21

¹⁹ DE, MT e UK: riserve d'esame poiché non desiderano limitare questo paragrafo alla retribuzione e chiedono di sopprimere "*a tempo indeterminato*".

²⁰ Proposte della Presidenza per l'articolo 5, paragrafi 3 e 4. Per le osservazioni delle delegazioni cfr. relazione, punto III, lettera b).

²¹ UK ha chiesto di reinserire il paragrafo 6 dell'articolo 5 che figura nel documento 9739/03 ADD 1: "*Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai regimi professionali di sicurezza sociale, che includono i regimi pensionistici aziendali o professionali e i regimi professionali relativi alle prestazioni per malattia, o i regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori.*".

Articolo 6

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

1. I lavoratori temporanei tramite agenzia 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 temporaneo tramite agenzia al termine della sua missione.

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

3. Le agenzie di lavoro temporaneo non richiedono compensi ai lavoratori in cambio di un'assunzione presso un'impresa utilizzatrice o nel caso in cui essi stipulino un contratto di lavoro o avviino un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice dopo una missione nella medesima.

4. Fatto salvo il disposto dell'articolo 5, paragrafo 1, i lavoratori temporanei tramite agenzia accedono, nell'impresa utilizzatrice, alle strutture o alle attrezzature collettive, 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:
- migliorare l'accesso dei lavoratori temporanei tramite agenzia alle opportunità di formazione e alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia nelle agenzie di lavoro temporaneo, anche nei periodi che intercorrono tra una missione e l'altra, per favorirne l'avanzamento della carriera e l'occupabilità;
 - migliorare l'accesso dei lavoratori temporanei tramite agenzia alle opportunità di formazione di cui godono i lavoratori delle imprese utilizzatrici.

Articolo 7

Rappresentanza dei lavoratori temporanei tramite agenzia

1. I lavoratori temporanei tramite agenzia 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 di lavoro temporaneo.
2. Gli Stati membri hanno la facoltà di prevedere, alle condizioni da essi definite, che questi lavoratori 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, l'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori temporanei tramite agenzia 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.²²

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.

²² UK: riserva d'esame; ha chiesto che sia inserito all'inizio dell'articolo 8 il seguente testo: "*Salvo qualora altrimenti convenuto tra la direzione e i lavoratori in conformità della direttiva 2002/14/CE, ...*". DK: riserva d'esame positiva. Comm. propone il seguente adeguamento tecnico del testo: "*Fatte salve le disposizioni nazionali e comunitarie più restrittive e/o le disposizioni comunitarie più specifiche ...*".

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 campo d'applicazione. La sua attuazione lascia impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o della direzione e dei lavoratori, 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 di lavoro temporaneo 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 alle violazioni delle disposizioni nazionali approvate in applicazione 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 la data di cui all'articolo 11, comunicando tempestivamente ogni ulteriore modifica. In particolare, fanno sì che i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di mezzi adeguati per far rispettare gli obblighi prescritti dalla presente direttiva.

Articolo 11

Attuazione²³

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [due anni dall'adozione]²⁴, 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.

- 1 bis. Gli Stati membri informano la Commissione in merito ai risultati del riesame di cui all'articolo 4, paragrafi 2 e 2 bis rispettivamente al più tardi entro [2 anni dall'adozione].²⁵

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.

²³ In questa fase, IE ha riservato la sua posizione sull'articolo 11.

²⁴ BE, BG, DK, DE, EL, ES, IE, LU, HU, MT, NL, PT, SI, SE e UK hanno espresso una preferenza per un periodo di tre anni. AT: riserva d'esame in merito. Comm. mantiene la sua proposta di due anni.

²⁵ MT: riserva sul lasso di tempo dell'esame. Cfr. anche osservazioni sull'articolo 4 nella sezione III della relazione.

Articolo 12

Riesame da parte della Commissione

Entro (cinque anni dall'adozione della presente direttiva) la Commissione, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello comunitario, ne riesamina l'applicazione per proporre al Parlamento e al Consiglio, se del caso, le modifiche necessarie.

Articolo 13

Entrata in vigore

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

Articolo 14

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a, addì

Per il Parlamento europeo

Il Presidente

Per il Consiglio

Il Presidente