

## **ACCORDO EUROPEO IN MATERIA DI ANTICIPAZIONE DEI CAMBIAMENTI**

Tra:

da un lato, il Gruppo AXA rappresentato da Henri de Castries, Presidente e Direttore Generale di AXA S.A.,

e:

dall'altro, le organizzazioni sindacali francesi rappresentative e l'UNI,

è stato stipulato il seguente accordo.

### **PREAMBOLO**

Il presente accordo quadro europeo definisce i principi che consentono di anticipare i cambiamenti in seno alle società europee del Gruppo AXA.

In un contesto mondiale di cambiamento permanente, in cui la concorrenza sta accelerando e la competitività si accentua, il Gruppo AXA deve adattarsi alle costanti mutazioni in corso e a prevedere e rispondere alle esigenze della clientela, assicurando lo sviluppo e la motivazione dei propri dipendenti, che rappresentano l'elemento chiave della creazione di valore per i propri azionisti e clienti.

Di conseguenza, il Gruppo AXA presta particolare attenzione alla corretta gestione dei necessari cambiamenti che potrebbero impattare sui propri dipendenti. Sin dal 2004, ha avuto luogo all'interno del Comitato europeo del Gruppo AXA una concertazione volta a definire una serie di principi regolatori della conduzione del dialogo sociale in caso di significativi cambiamenti organizzativi in grado di influire sull'occupazione e le competenze dei propri dipendenti. Detti principi sono stati ufficializzati e ripresi nell'allegato 1 dell'accordo del 29 giugno 2009.

### **Richiamo dei principi di dialogo sociale all'interno del Gruppo AXA**

Impegni nei confronti dei dipendenti, specialmente in caso di significativi cambiamenti organizzativi.

In caso di progetti di grande cambiamento organizzativo che implicino conseguenze sull'occupazione, la direzione del Gruppo richiede a ciascuno dei propri organismi europei di adottare una condotta in grado di garantire ai propri dipendenti un'informazione adeguata e mantenere un dialogo sociale costruttivo.

Oltre a garantire la ripartizione delle summenzionate competenze e il rispetto dei relativi obblighi a livello locale, gli organismi AXA devono organizzare l'informazione dei propri dipendenti intorno a fasi successive (condotte entro un termine adeguato) come suggerito di seguito:

- riflessione pre-decisionale (orientamenti generali),
- elaborazione di un piano di intervento,
- concertazione in merito alla sua applicazione e alle relative implicazioni a livello locale,
- attuazione e controllo.

Questo modello mira a contribuire alla corretta comprensione delle azioni di cambiamento da parte dei dipendenti e dei loro rappresentanti e alla trasparenza richiesta in ciascuna fase.

AXA ha inoltre sviluppato un insieme di principi, di seguito elencati, al fine di orientare i propri organismi europei nella loro amministrazione locale. Tali principi sono stati stabiliti coerentemente con i valori del Gruppo e nell'interesse dei suoi dipendenti, clienti e azionisti, nonché con il desiderio di mantenere un dialogo sociale costante, armonizzando le differenti culture di rappresentazione del personale esistenti a livello del CEG.

#### *Principio 1*

*AXA si impegna, al momento di affrontare riorganizzazioni che implicino conseguenze sull'occupazione, a fornire informazioni pertinenti e, a seconda delle culture e degli obblighi locali, a consultare i dipendenti e i relativi rappresentanti.*

#### *Principio 2*

*Nell'ambito di questo processo di informazione e consultazione, i dati e le informazioni fornite da AXA includeranno, all'occorrenza, informazioni relative a possibili soluzioni alternative.*

#### *Principio 3*

*Tenendo conto degli interessi di dipendenti, clienti e azionisti, AXA si impegna a promuovere la massimizzazione delle opportunità di reimpiego interno e, all'occorrenza, esterno per tutti i dipendenti interessati da eventuali questioni occupazionali.*

#### *Principio 4*

*In particolare, AXA farà quanto in suo potere per evitare il ricorso ai licenziamenti e ai trasferimenti collettivi, ricercando, ove possibile, altri approcci, segnatamente:*

*Cogliere le opportunità offerte dalla naturale riduzione degli effettivi per facilitare le questioni occupazionali.*

*Compiere notevoli sforzi a sostegno dei propri dipendenti nell'analisi delle loro competenze e sviluppi carrieristici, offrendo formazione/opportunità di trasferimento ove necessario e possibile.*

*Ricorrere preferibilmente alle soluzioni di pensionamento volontario e di reimpiego, piuttosto che ai licenziamenti e ai trasferimenti collettivi.*

*Trattare le decisioni di trasferimento di attività internazionale (ad esempio in caso di delocalizzazione) applicando i principi di dialogo sociale contenuti nel presente testo ai paesi europei interessati.*

*Queste misure sociali alternative forniscono all'impresa i margini di trasformazione desiderati e ai dipendenti una scelta per il proprio futuro, anche in complesse situazioni di riorganizzazione.*

*Nell'attuazione di tali principi, AXA si impegna a considerare la necessità di mantenere le proprie competenze interne e di operare nell'interesse della redditività, al fine di garantire la continuità aziendale. A tale proposito, incoraggia i propri dipendenti alla flessibilità e a valutare la possibilità di accettare gli eventuali sviluppi occupazionali.*

#### *Principio 5*

*AXA si impegna a riconoscere i rappresentanti dei dipendenti (ossia i partner riconosciuti dalla regolamentazione vigente in ciascun paese o, diversamente, nelle consuetudini o prassi dell'organismo locale, per quanto concerne la rappresentanza del personale) e a rispettare le loro libertà, diritti e funzioni derivanti dalla legislazione nazionale e, all'occorrenza, dalle convenzioni in vigore presso gli organismi locali.*

#### *Principio 6*

*Considerando che ogni dipendente ha diritto a condizioni di lavoro che ne garantiscano la sicurezza e la salute nell'ambito delle norme locali, AXA privilegia le azioni di prevenzione in materia di sanità e sicurezza sul lavoro, nonché le iniziative che consentono ai dipendenti di adattarsi, nelle migliori condizioni possibili, ai cambiamenti.*

#### *Principio 7*

*Qualora si renda necessario il ricorso alla mobilità geografica, questa dovrà prioritariamente essere offerta ai dipendenti volontari ed essere gestita in modo da garantirne l'integrazione nelle migliori condizioni possibili.*

#### *Principio 8*

*Consapevole del fatto che la formazione rappresenta un importante investimento tanto per il personale, quanto per il Gruppo, AXA si impegna a continuare l'attuazione di una cultura di apprendistato e di formazione costante che permetta ai dipendenti di sviluppare le proprie competenze e, possibilmente, rispondere alle proprie aspirazioni professionali, nonché alle esigenze dell'azienda. A questo proposito, ogni società del Gruppo AXA offre, nella misura delle sue possibilità, l'accesso a programmi di formazione e sviluppo adeguati.*

### *Principio 9*

*AXA si dissocia da qualsiasi discriminazione basata sul sesso, la razza, il colore, le origini etniche, le caratteristiche genetiche, gli handicap, gli orientamenti sessuali, la lingua, la religione o le convinzioni, l'appartenenza o l'attività sindacale, le opinioni politiche. Il Gruppo si impegna a fare tutto il possibile per assicurare a ciascun dipendente un equo trattamento in materia di occupazione, lavoro e retribuzione.*

Il Gruppo AXA intende precisare ulteriormente tali principi e continuare il proprio dialogo con i partner sociali per definire le azioni che consentono di mantenere i posti di lavoro e di adattare le competenze alle future esigenze, per massimizzare le opportunità di conservare la propria base di attività in Europa, migliorandone la competitività.

### **Approccio originale e ruolo primario del CEG**

Il presente accordo è oggetto di un approccio originale. Numerosi operatori provenienti dalle istituzioni rappresentative del personale sono coinvolti nella costruzione di questo programma, ognuno dei quali interviene a un livello che gli è proprio:

- il Comitato Europeo del Gruppo AXA (CEG) è l'organismo di informazione e di consultazione ai sensi della direttiva 2009/38/CE che affronta in particolare i problemi transazionali. Vero partner della direzione del Gruppo, il CEG rappresenta la sede privilegiata del dialogo sociale anticipatorio che permette di avviare un processo di informazione precedente all'attuazione di piani di azione che interessano diversi paesi, rispettando gli organi di rappresentanza nazionali dei dipendenti e le prerogative di questi ultimi.
- UNI Europa Finance, federazione dei sindacati europei del settore assicurativo e bancario è parte in causa del presente accordo in qualità di rappresentante europea dei dipendenti. Consapevole delle principali sfide a cui deve far fronte il Gruppo AXA, è debitamente abilitata, da tutte le parti firmatarie dell'accordo relativo al CEG, a sottoscrivere il presente accordo. Partecipa alle riunioni del CEG senza diritto di voto.
- i rappresentanti locali del personale sono interlocutori privilegiati e saranno, sulla base della normativa e delle consuetudini locali, informati o consultati in caso di impatto del progetto di cambiamento sulla propria azienda e, in particolare, sulle conseguenze in materia di occupazione. I partner locali vengono pertanto coinvolti a monte e a valle del progetto.

## **1. FINALITÀ DELL'ACCORDO**

Il presente accordo quadro, stipulato nell'ambito del CEG, definisce gli importanti orientamenti a sostegno dei programmi di trasformazioni applicabili agli organismi europei del Gruppo AXA.

Tale accordo sarà applicato a ciascun paese e/o organismo interessato, di concerto con i rappresentanti locali del personale, al fine di considerare le differenze economiche, sociali, culturali e normative tipiche di ogni nazione. Gli organismi del Gruppo AXA che lo desiderano potranno inoltre stipulare un accordo specifico, ispirandosi alle disposizioni riportate nel presente accordo del CEG e recependole a livello della propria organizzazione.

Il presente accordo mira a definire l'approccio e gli strumenti volti a preparare i dipendenti agli sviluppi futuri, consentendo loro di sviluppare la capacità occupazionale e prevedere soluzioni adatte alla specifica situazione.

- Definisce l'ambito entro cui saranno fornite al CEG informazioni periodiche riguardanti l'andamento del settore in cui opera il Gruppo, le modalità di posizionamento e sviluppo delle attività del Gruppo AXA a livello mondiale, europeo o locale.
- Istituisce un osservatorio delle professioni che traccia una mappa delle principali professioni e mira a condurre una riflessione prospettica sul loro sviluppo.
- Elabora un catalogo RH di misure da adottare in caso di trasformazioni necessarie per stare al passo con le evoluzioni delle professioni e salvaguardare la capacità occupazionale dei lavoratori.

## **2. CAMPO DI APPLICAZIONE DELL'ACCORDO**

Il presente accordo si applica alle imprese del Gruppo AXA con sede in Europa, rientranti nel campo di applicazione dell'accordo del 29 giugno 2009 sul CEG.

Tale accordo definisce una struttura quadro d'insieme e non intende sostituirsi ad alcuna normativa nazionale e/o accordo collettivo nazionale e/o d'impresa in vigore, o eventualmente negoziato in seguito, qualora le disposizioni di questi ultimi siano più favorevoli di quelle contenute nel presente accordo.

### **3. INFORMAZIONI DA COMUNICARE AGLI ORGANI DI RAPPRESENTANZA DEI DIPENDENTI.**

Il Gruppo AXA fornirà e commenterà al CEG, quando necessario e come minimo una volta all'anno, le informazioni dettagliate riguardanti il contesto economico in cui lo stesso gruppo si evolve in Europa e la modalità di sviluppo della sua strategia a livello globale, europeo e, all'occorrenza, locale.

Inoltre, il CEG mette a disposizione degli organismi trasversali una piattaforma di condivisione della propria strategia ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

### **4. REALIZZAZIONE DI UN OSSERVATORIO EUROPEO DELLE PROFESSIONI**

Il Gruppo AXA indirà in maniera adeguata, in funzione delle esigenze e dei contesti, una riunione dell'Ufficio di Presidenza del CEG, appositamente dedicata all'osservatorio delle professioni europee, avente l'obiettivo di presentare una mappa delle principali professioni e condurre una riflessione prospettica sul loro sviluppo, alla luce delle principali evoluzioni osservate nel settore assicurativo e all'interno del Gruppo AXA.

L'Osservatorio dovrà focalizzarsi su settori di attività che includono professioni in via di sviluppo. Sarà organizzato da organismi trasversali (ad esempio AXA Assistance, AXA Tech, ecc.) e/o per segmenti professionali trasversali (ad esempio IARD, Vita, ecc.).

L'Osservatorio consentirà di identificare le professioni in via di sviluppo, in declino o in ascesa, recensire le azioni da intraprendere a supporto dei cambiamenti, sviluppare la capacità occupazionale dei dipendenti e seguire l'evoluzione dei suddetti interventi.

Inoltre, l'Ufficio di Presidenza del CEG si riunirà ogni 24 mesi per fare un punto della situazione d'insieme.

### **5. MISURE A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI IN CASO DI TRASFORMAZIONI NECESSARIE**

È essenziale anticipare in piena trasparenza l'eventuale impatto esercitato da un programma di trasformazione sull'occupazione.

A tal fine, il presente accordo propone misure da adottare per i dipendenti con occupazione a rischio, favorendo la solidarietà tra i diversi organismi sia a livello locale che internazionale.

## **5.1. *Salvaguardia della capacità occupazionale di tutti i dipendenti***

La salvaguardia della capacità occupazionale implica:

- l'invio di un feedback relativo alla maniera in cui il dipendente svolge le proprie mansioni; in tale contesto, il controllo annuale del rendimento svolge un ruolo essenziale e il Gruppo AXA garantisce che, per ciascun dipendente, tale controllo avvenga come minimo con frequenza annuale.
- L'implementazione di piani di sviluppo professionale che consentano ai dipendenti di essere protagonisti del proprio futuro, animati dai manager e messi in atto dalle Direzioni delle Risorse Umane.
- L'elaborazione di una politica formativa che proponga programmi atti a salvaguardare o ad arricchire la capacità occupazionale del dipendente in funzione delle sue esigenze di sviluppo.
- L'adozione di uno strumento che consenta ai dipendenti, su base volontaria, di concorrere per una posizione aperta in un altro paese del perimetro AXA, allo scopo di lavorare in regime di contratto locale.

## **5.2. *Misure supplementari a sostegno dei dipendenti con occupazione a rischio***

Il Gruppo AXA si impegna a:

- organizzare, nel modo più appropriato, un incontro in forma di colloquio individuale con la Direzione delle Risorse Umane, riservato a ciascun dipendente interessato, volto ad assisterlo nella gestione del suo sviluppo professionale e, all'occorrenza, orientarne la mobilità,
- attuare un sistema di offerta occupazionale tramite "My AXA Job"; è prevista la pubblicazione dell'insieme delle posizioni aperte a livello di gruppo e dei diversi organismi, ad eccezione della carica di membro del Comitato Direttivo. Sarà data priorità al reimpiego all'interno dell'organismo interessato, in conformità alla normativa locale. Le posizioni non coperte da una mobilità infra-organismo saranno pubblicate tramite "My AXA Job",
- attuare, in funzione della regolamentazione e delle consuetudini locali, e di concerto con i rappresentanti del personale, dispositivi di incentivazione del lavoro a tempo parziale scelto e di trattamenti di fine carriera,
- proporre, in caso di necessità e su base volontaria, una mobilità esterna con il supporto più indicato per lo specifico contesto: coaching, outplacement, rete, management di transizione, ecc.

Tutte queste azioni dovranno garantire equità di trattamento tra i dipendenti. La loro attuazione dipenderà dall'importanza dei problemi occupazionali riscontrati, dalla situazione del mercato del lavoro, dalle politiche attuate localmente dalle autorità pubbliche, dalla contrattazione collettiva o dall'attività svolta dai consulenti specializzati per facilitare la riqualificazione locale e dalle prassi e culture nazionali in questo settore.

Presso gli organismi del Gruppo che abbiano esaurito ogni prospettiva di riqualificazione e prima di ricorrere ai licenziamenti, potrà essere presa in considerazione, con i rappresentanti dei dipendenti interessati, l'adozione di piani sociali e/o di dimissioni volontarie nel rispetto delle legislazioni vigenti.

## **6. DISPOSITIVO DI SORVEGLIANZA DELL'ACCORDO**

Assume il ruolo di organo di sorveglianza dell'esecuzione del presente accordo l'Ufficio di Presidenza del Comitato Europeo.

Tale ufficio sarà informato riguardo gli accordi stipulati in seno agli organismi del Gruppo nell'ambito del presente accordo, intervenendo nella loro conclusione in caso di necessità e, soprattutto, tenendo conto dell'articolazione delle competenze transnazionali e locali.

## **7. VALIDITÀ E INTERPRETAZIONE DELL'ACCORDO**

Il presente accordo viene stipulato per un periodo determinato di tre anni e sostituisce il Protocollo d'Intesa del 14 settembre 2011, coincidente con la sua entrata in vigore.

Il presente accordo può essere rinnovato per tacita riconduzione per un periodo di tre anni, salvo recesso di una delle parti firmatarie, a condizione che sia rispettato un preavviso minimo di sei mesi entro la fine del triennio.

Il presente accordo può essere modificato mediante clausola aggiuntiva fintantoché rimane in vigore.

Le parti firmatarie hanno convenuto che fa fede il testo redatto in lingua francese che servirà da riferimento in caso di problemi di interpretazione o controversia.

L'accordo sarà tradotto in lingua inglese.

Fatto a Parigi, il 23 novembre 2011