

L'AXA: un'esperienza concreta nel panorama dei CAE

A distanza di quasi 14 anni dalla direttiva che ha sancito la nascita dei CAE, oggi abbiamo elementi sufficienti per valutare il tema dell'impatto che la globalizzazione continua a determinare nel sistema di relazioni industriali. In particolare, a tal proposito, l'analisi empirica di casi concreti ci può offrire la giusta cornice di come i diritti dei lavoratori e le prassi si sono evoluti a livello di singola impresa e di gruppi, che hanno una dimensione comunitaria, ed esserci d'ausilio nell'intercettare le opportunità inedite che si aprono per il sindacato nazionale ed europeo. In tutti questi anni, nel variegato panorama dei CAE si può registrare un bilancio di luci e ombre che da qualche anno è oggetto di attenzione del sindacato europeo. In tale contesto, il CAE AXA, anche a livello intersettoriale, è considerato dagli addetti ai lavori tra quelli che possono costituire un modello positivo di riferimento da seguire. Una sintesi delle pratiche affermate chiarisce meglio lo sviluppo di questa esperienza concreta.

L'attuale CAE AXA nasce nel 1996, dopo la fusione di UAP e AXA, entrambi multinazionali assicurative francesi. Da allora in poi, molti passi in avanti sono stati compiuti. Oggi si può dire che il suo bilancio è largamente positivo.

L'accordo che regola il suo funzionamento è tra i più avanzati e consente un rapporto sistematico con la controparte e tra i membri del CAE. Riguardando tutte le tipologie d'impresa, il campo di applicazione dell'accordo è universale. Il CAE è composto da 63 membri, tutti rappresentanti sindacali, che provengono da tutte le aziende AXA che operano nei paesi dell'Unione Europea, ivi compresi quelli appena entrati dell'Est e del Centro Europa. Per ciascun paese il numero dei mandati dipende dal numero dei lavoratori.

Una segreteria composta è eletta dai membri del CAE ed è formata da 10 membri (5 francesi, uno belga, un tedesco, un inglese, un italiano e uno spagnolo). Sono previste minimo 8 riunioni mensili della durata di due giorni, di cui la prima tra i membri della segreteria e la seconda tra i membri della segreteria e i responsabili aziendali, addetti alle relazioni sindacali europee. L'ordine del giorno è sempre connesso all'attualità sociale ed economica del gruppo AXA.

Le riunioni del CAE, le cui spese sono totalmente a carico dell'azienda, avvengono due volte l'anno- una si svolge in Francia, mentre l'altra in un altro paese stabilito di volta in volta- e durano tre giornate. Alla prima di queste giornate partecipano solo i membri titolari del CAE. E' questa l'occasione per preparare la riunione dell'indomani con la direzione francese, condividendo le domande da porre e le posizioni politiche da assumere. Alla seconda, alla riunione plenaria, partecipa sempre il presidente AXA, che è la massima espressione del gruppo. Nella terza i membri del CAE fanno il punto sull'andamento delle riunioni delle due giornate precedenti (debriefing).

Per situazioni eccezionali, legate a riorganizzazioni di vario tipo, è possibile richiedere riunioni straordinarie. L'ordine del giorno di tutte le riunioni (quelle mensili della segreteria, le 2 annuali del CAE e quelle straordinarie) è pattuito con la segreteria del CAE. Successivamente, per ciascuna si redige un verbale, a cura della direzione, che è tradotto in tutte le lingue dei paesi dei membri presenti nel CAE e che deve essere

approvato da tutti i partecipanti. La comunicazione tra i partecipanti è garantita dalla traduzione simultanea.

Per il suo autonomo funzionamento e per spese straordinarie, la segreteria del CAE dispone di un budget annuale di 85.000 euro. Ai membri della segreteria del CAE è destinata una formazione linguistica (75 ore annue).

Per i membri titolari e supplenti del CAE sono previste per ogni anno due sessioni di formazione della durata di 3 giorni ciascuna. Una, gestita congiuntamente dalla segreteria del CAE e dalla direzione francese, è a carico dell'azienda. L'altra, gestita in assoluta autonomia dalla segreteria del CAE, è finanziata con il budget a disposizione della segreteria. Quella degli ultimi due anni è stata finanziata dai fondi europei.

La gestione dell'accordo di funzionamento del CAE ha avuto un andamento dinamico. In effetti, le condizioni concordate spesso hanno rappresentato un punto di partenza e sono andate ben oltre le previsioni pattuite.

Il bilancio dei risultati salienti conseguiti dal CAE AXA è quello che meglio rappresenta la fotografia delle buone pratiche e indica le prospettive interessanti che si dischiudono per il sindacato dei singoli paesi e per il CAE stesso.

1. A dicembre 2004, dopo circa due anni di trattativa, la segreteria del CAE ha raggiunto con la Direzione generale del Gruppo un'intesa scritta su alcuni principi fondamentali. Sostanzialmente è una Carta Sociale operante universalmente per tutti i lavoratori europei di AXA, a prescindere dalla tipologia d'impresa. Questo documento innovativo segna una tappa fondamentale di un lungo cammino e rappresenta il più importante risultato tangibile della solidarietà che lega i lavoratori di AXA di tutta Europa (circa 90000), con norme comuni che danno ampie garanzie sia ai contraenti deboli che a quelli forti. Con questo accordo i lavoratori europei di AXA hanno a disposizione una sorta di codice internazionale che vincola i comportamenti del gruppo e delle singole aziende e che definisce la soglia minima di tutela e di dignità del lavoro, da far valere ovunque in Europa e non solo nelle fasi di riorganizzazione. Questo documento sta già assumendo un particolare rilievo nelle aziende AXA dei paesi dell'Est e del Centro Europa, dove la presenza del sindacato è praticamente inesistente.

2. La segreteria del CAE ha avviato da gennaio 2008 un'altra trattativa finalizzata al raggiungimento di un'analogia intesa europea sulle delocalizzazioni. La trattativa dovrebbe concludersi entro giugno 2008. Coerentemente, di recente, il presidente di AXA- H. De Castries- su sollecitazione congiunta del CAE e dell'UNI, si è detto disponibile a discutere con il CAE della possibilità di conseguire un accordo globale mondiale sulle relazioni industriali, aprendo in Europa una linea di confronto sindacale sui riflessi della politica di AXA in tutto il mondo.

3. Sul lato della RSI, il CAE e la sua segreteria del CAE hanno pattuito con AXA uno specifico protocollo d'intesa. Inoltre, in sinergia con qualche ONG ed in un confronto serrato con il gruppo, hanno condizionato in qualche occasione gli investimenti aziendali, contribuendo a sottrarli a quelli destinati ad aziende che, ad esempio, producono armi non convenzionali.

4. Il modello di relazione con il gruppo AXA, basato sull'informazione preventiva e la consultazione, intesa come opportunità di condizionamento delle scelte aziendali, è efficace ed oggi nei fatti è esteso anche alla negoziazione. Alcuni risultati, qui evocati, rappresentano la prova più evidente.

Come ultima novità, il CAE AXA si è dotato di un sito internet che sarà accessibile a tutti i potenziali utenti interni ed esterni. Per favorire questo, molti documenti, che sono inseriti nel sito, sono tradotti in tutte le 14 lingue che fanno riferimento ai membri del CAE AXA.

Esperienze come quelle del CAE AXA tutto sommato continuano a contribuire ad anticipare quei tratti salienti della proposta di modifica della direttiva comunitaria sui CAE, come la necessità di attribuire al CAE funzioni negoziali e di rendere più esigibili il diritto di informazione e di consultazione. Come sappiamo, questi ultimi molto spesso continuano a trovare difficoltà di applicazione e solo la giurisprudenza ha consentito di recuperare un'interpretazione favorevole ai lavoratori.