

Redazionale

È trascorso solo un anno dall'inizio della pandemia in Italia, ma sembra sia passato un tempo molto più lungo.

Il virus ci ha colto di sorpresa, senza che fossimo preparati ad affrontare una simile emergenza, prima sanitaria e dopo economica.

Ha dettato una nuova agenda, priorità diverse, modificando atteggiamenti ed abitudini ormai consolidati.

Ha fatto emergere il meglio ed il peggio del nostro paese, le eccellenze ed i limiti che caratterizzano il nostro sistema politico, produttivo, sanitario, pubblico, amministrativo.

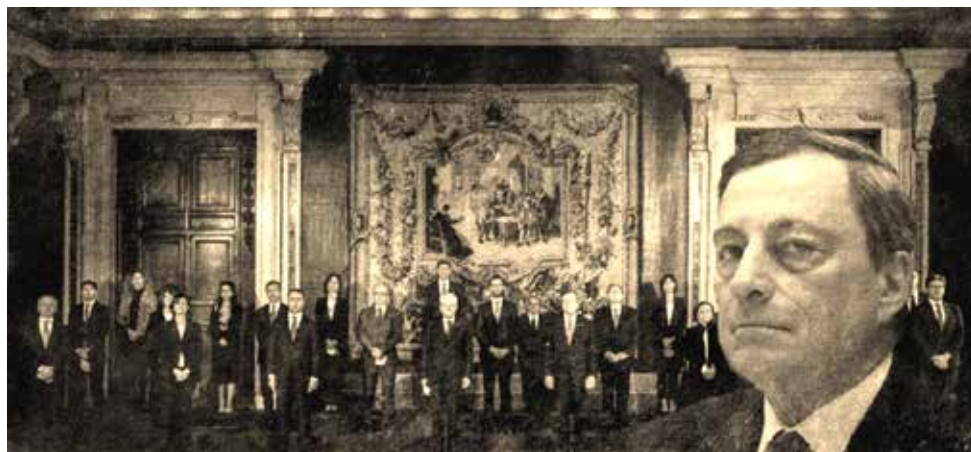
Nelle ultime settimane abbiamo dovuto far fronte ad una crisi di governo, solo in parte inaspettata, che ha provocato dubbi, preoccupazioni ed incertezze tra i cittadini.

Il nostro auspicio, ovviamente, è che l'ampia maggioranza che sostiene il nuovo Esecutivo consenta di far fronte, in modo corrispondente alla forza parlamentare che esprime, alle sfide impegnative che dovremo gestire nei prossimi mesi, dalla realizzazione efficace ed estesa del piano vaccinale alla tutela del reddito e dei posti di lavoro, dalle riforme necessarie a modernizzare il paese al conseguente buon utilizzo delle risorse messe a disposizione dall'Unione Europea, pur nella consapevolezza che una parte di questi prestiti siano destinati ad aumentare il nostro già elevato debito pubblico.

Non possiamo che sostenere il Governo del Presidente della Repubblica, a condizione che lo stesso sia capace di trovare, come mai prima d'ora, le più opportune soluzioni ai problemi dei cittadini e dei lavoratori.

Contrariamente, faremo sentire la nostra voce in modo deciso ed inequivocabile, a difesa dei diritti e degli interessi delle fasce più deboli della popolazione, proprio le stesse che hanno subito maggiormente le conseguenze negative di questa crisi.

Il decremento del PIL e le stime negative sulla crescita non possono che orientare le scelte future, con l'obiettivo di tutelare i livelli occupazionali attraverso la proroga ulteriore del blocco dei licenziamenti, ma favorendo, al contempo, le condizioni per una ripresa degli investimenti e realizzando, una volta per tutte, una seria ed efficace riforma degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive, impossibile da effettuare senza un rilancio dei centri per l'impiego e una più incisiva collaborazione tra intermediari pubblici e privati.



Il lavoro va difeso complessivamente, sia per coloro che hanno la fortuna di averne uno, sia per quell'ampio numero di persone, soprattutto giovani e donne, ancora in cerca di opportunità di carriera.

È indispensabile, a tal proposito, proteggere, valorizzare e rilanciare gli ambiti strategici dell'industria e dell'economia italiana, dal turismo alla cultura, dal made in Italy al terziario dei servizi.

È opportuno creare e rafforzare, peraltro, gli strumenti di incrocio tra

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Misure per Famiglie e Lavoratori Fragili 2
- ▶ Sviluppo Sostenibile: un percorso di resilienza trasformativa 3
- ▶ Il Comitato per l'emergenza Covid in una azienda della G.D.O. 4
- ▶ Quando i profumi si spingono verso l'E-Commerce 5
- ▶ I 10 punti di forza della Previdenza Complementare e di FON.TE. 7

Misure per Famiglie e Lavoratori Fragili

Legge n. 178 del 30 dicembre 2020

MISURE	In cosa consiste	REQUISITI	VALORE DEL CONTRIBUTO O BENEFORNITO
Rientro madri al lavoro	Servizi adeguati, messi in atto dal datore di lavoro, che sollevino madre e padre dagli oneri di lavoro connessi alla cura dei figli	DA DEFINIRE COL PROSSIMO DISEGNO DI LEGGE	N.D. (NON DISPONIBILE)
Bonus TV	contributo per sostituzione apparecchi TV	DA DEFINIRE COL PROSSIMO -DL	DA DEFINIRE COL PROSSIMO DISEGNO DI LEGGE
Congedo Paternità	Congedo fruibile dal genitore; viene esteso anche ai casi di morte prenatale: passa da 7 a 10 giorni	PADRE LAVORATORE DIPENDENTE	N.D. (NON DISPONIBILE)
Assegno Unico (attivo dal 01/07/2021)	Assegno universale a sostegno di famiglie con figli	REDDITO ISEE: IMPORTO DA DEFINIRE	DA DEFINIRE IN UN PROSSIMO DISEGNO DI LEGGE
Bonus Bebè	Assegno riconosciuto per ogni figlio nato o adottato nel 2021. Domanda da proporre entro tre mesi dall'evento	REDDITO ISEE	TRA EURO 80 E 160 IN BASE AL REDDITO ISEE
Digitalizzazione	Concessione cellulare o dispositivo in comodato per un anno con connettività, o bonus equivalente concessi a famiglie con figli in età scolastica	REDDITO ISEE SOTTO EURO 20.000	DEVICE (CELLULARE O ALTRO DISPOSITIVO) O EROGAZIONE DEL BONUS (IMPORTO DA DEFINIRE)
Tutela vista	Contributo per acquisto occhiale da vista	REDDITO ISEE INFERIORE A EURO 10000	EURO 50.00
Sostegno madri di disabili	Sostegno a madri con figli disabili disoccupate o monoreddito	FIGLI CON DISABILITÀ ALMENO DEL 60%	EURO 500 ANNUI PER ANNI 2021/2022/2023
Bonus nido	Contributo per il pagamento della retta nidi pubblici o privati autorizzati	REDDITO ISEE	EURO 3000 ANNUI CON ISEE FINO A EURO 25000 EURO 2500 ANNUI CON ISEE TRA 25000 E 40000 EURO 1500 EURO ANNUI CON ISEE OLTRE EURO 40000
Premio nascita	Corrisposto per nascita o adozione. Domanda da presentare entro 90gg. Dalla nascita o adozione a pena decadenza del contributo	NO LIMITI REDDITO.	EURO 800 UNA TANTUM
Card cultura	Card per acquisto biglietti cinema teatri mostre prodotti musica o editoria	18 ANNI COMPIUTI NEL 2021	EURO 500
Acquisto veicoli elettrici	Contributo per acquisto veicoli elettrici	SOLO AUTO ELETTRICHE	RIDUZIONE DEL 40% SUL PREZZO DEL VEICOLO SE COSTA MENO DI EURO 30000 E POTENZA SOTTO I 150 KW

Per l'elaborazione del contributo ISEE puoi rivolgerti ai nostri uffici di Milano, via Melchiorre Gioia 41/A prenotando un appuntamento allo 027606791 o 02760679401 mail cssgioia@uiltucs Lombardia.it

I temi della transizione

Sviluppo Sostenibile: la necessità di un percorso di resilienza trasformativa

Nel cammino verso la sostenibilità, la strada verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030, adottati nel 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, risulta sempre più complessa.

Questo trattato rappresenta un'importante operazione di sensibilizzazione culturale su scala internazionale che mira a realizzare pienamente i diritti umani, a raggiungere l'uguaglianza di genere e lo sviluppo sostenibile nelle sue tre dimensioni: economica, sociale e ambientale.

L'Agenda 2030 rappresenta un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità.

È costituita da 17 obiettivi, definiti come obiettivi di sviluppo sostenibile, che cercano di dare una risposta concreta alle sfide della società contemporanea, prima fra tutte quella del cambiamento climatico.

L'Agenda 2030 rappresenta quindi un nuovo quadro di riferimento per lo sviluppo sostenibile e, la realizzazione dei suoi obiettivi, è affidata all'impegno di tutti gli Stati.

La pandemia, che tutto il mondo si sta trovando ad affrontare, ha spostato le priorità dei governi e delle imprese costituendo in questo modo, una sfida senza precedenti, che rischia di rallentare ogni progresso verso il raggiungimento dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile.

Nel rapporto "SHARED RESPONSIBILITY, GLOBAL SOLIDARITY: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19"¹ diffuso dalle Nazioni Unite nel marzo 2020, viene descritta l'entità della crisi che sta affliggendo tutto il mondo e su come essa stia impattando sulla vita di milioni di persone, sul loro sostentamento e sull'economia.

La crisi che stiamo affrontando non è solo una crisi sanitaria, ma può essere definita una crisi umanitaria che sta attaccando il cuore della nostra società, mettendo in discussione tutte le certezze che caratterizzavano la posizione di ogni individuo all'interno della comunità.

Il rapporto mostra che la pandemia impatta negativamente sulla maggior parte degli obiettivi dell'Agenda 2030. La crisi economica, che ogni paese sta cercando di affrontare, ostacola soprattutto i primi cinque obiettivi:

- (1) Lotta alla povertà;
- (2) Sicurezza alimentare per tutti;
- (3) Salute e Benessere;
- (4) Istruzione di qualità;
- (5) Uguaglianza e Parità di genere.

Giorno dopo giorno si assiste ad un incremento della disoccupazione in ogni paese: basti pensare che, solo in Italia, a dicembre 2020, secondo i dati forniti dall'Istat, il

tasso di disoccupazione è salito al 9,0% (+0,2 punti) e tra i giovani al 29,7% (+0,3%), mentre l'occupazione continua a calare (-0,4% rispetto a novembre, pari a 101 mila unità).

Questa situazione aggrava la povertà di comunità andando a colpire la popolazione più vulnerabile.

È vero che i virus sono democratici e colpiscono nella stessa misura tutti i ceti sociali, ma è anche vero che in questo momento di emergenza, dove è presente una scarsità di risorse, le disuguaglianze vengono continuamente amplificate mettendo sempre più in difficoltà le componenti più fragili della nostra società.

La pandemia ha colpito anche duramente il terzo obiettivo di sviluppo sostenibile che riguarda la Salute e il Benessere, infatti, la maggioranza degli investimenti in questa area è stato destinato alla lotta contro il Covid-19, dando minore attenzione al resto delle esigenze di salute della popolazione, come ad esempio attività di prevenzione portando così ad un peggioramento della qualità della vita di molte persone.

Per quanto riguarda l'Istruzione, le misure per supportare gli insegnanti e gli alunni in questa nuova dimensione di apprendimento a distanza non risultano ancora accessibili per tutti.

La chiusura delle scuole e l'aumento della povertà di migliaia di famiglie solo in Italia,



rischia di favorire l'abbandono scolastico e la povertà alimentare.

Ed è di nuovo la possibilità di accedere a delle risorse a favorire le disuguaglianze sociali.

Tutto questo rappresenta un limite sostanziale alla transizione auspicata dal punto di vista ambientale, sociale ed economico. Lo sviluppo sostenibile, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030, rappresenta quindi un punto fondamentale per la ripresa a livello globale, ed è per questa ragione che le politiche Europee hanno messo al centro dei loro programmi d'azione molte risorse economiche ad interventi rivolti alla sostenibilità.

In questo particolare momento, è importante

lavorare insieme con determinazione per portare a termine gli obiettivi che ogni Stato si è prefissato, al fine di raggiungere uno sviluppo sostenibile.

Questa crisi può essere un'opportunità e può avere una funzione di resilienza trasformativa, mai come in questo momento tutto è interconnesso, ogni politica e ogni decisione ne influenza un'altra.

La resilienza indica la capacità di essere in grado di reagire alle avversità e rappresenta la parola chiave per far sì che la nostra vulnerabilità si trasformi in un'opportunità. La storia ci insegna che proprio durante le grandi tragedie la nostra civiltà è stata in grado di cambiare.

Solo in un'ottica di sostenibilità integrata è

quindi possibile generare una nuova coesione sociale in grado di costruire una società più equa e inclusiva.

Vi è la necessità di non tornare più indietro, la qualità del nostro futuro non potrà che dipendere dagli insegnamenti e dalle conseguenze che sapremo trarre da questa vicenda.

Realizzare gli obiettivi dell'Agenda 2030 privilegia la creazione di un valore economico in modo socialmente sostenibile, tutto questo può e deve essere una risorsa per aumentare la resilienza di ogni paese.

La strada da percorrere è ancora lunga, ma se non ora, quando?

Valentina Ardò

(Note)

1 <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-03/SG-Report-Socio-Economic-Impact-of-Covid19.pdf>

Salute e sicurezza al tempo del Covid

Il Comitato per l'emergenza Covid in una azienda della G.D.O.

Mai avremmo potuto pensare qualche anno fa, che un giorno avremmo dovuto affrontare una problematica come quella che abbiamo e stiamo vivendo, ovvero, affrontare il problema di una pandemia.

Grazie alla sottoscrizione del protocollo condiviso tra Parti Sociali e Governo, del 14 Marzo 2020 anche nell'Azienda in cui lavoro, è stato istituito il Comitato Emergenziale Covid di cui faccio parte.

Il Comitato, che è doveroso puntualizzare è paritetico, si compone di dodici membri, di cui sei di parte aziendale, e sei di parte sindacale successivamente divisi in due per ogni Organizzazione Sindacale.

Il giorno 07 Maggio 2020, è stato il giorno in cui si è svolta la prima riunione del nostro Comitato; per tutti i componenti era una esperienza inusuale, nuova, piena di responsabilità.

Ovviamente il principale obiettivo da tutti prefissato, era quello di mettere quanto più possibile in sicurezza tutti i lavoratori e lavoratrici dal rischio di contagio.

Innanzitutto, si è partiti con l'attuare tutte le normative di legge come ad esempio l'indossare le mascherine protettive, dopodiché, rimaneva soprattutto per noi membri di parte sindacale, capire come operare

per poter migliorare quanto previsto dalle normative, e così facendo, io personalmente, ho iniziato a darvi delle linee guide da seguire.

Una delle prime cose che ho fatto, è confrontarmi periodicamente con tutti i Rappresentanti Sindacali nonché con tutti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; questo confronto ovviamente serviva e serve tutt'ora per trovare idee e proposte che possano limitare sempre di più il potenziale rischio da contagio.

Ogni singola proposta elaborata, è mia premura presentarla al Comitato Emergenziale Covid instaurato in Azienda, dopodiché il passo successivo, è discutere tutte le proposte che vengono fatte e individuare quelle migliori per poterle attuare quanto prima.

Ritengo estremamente importante al fine di svolgere nel miglior modo possibile un incarico come quello che ricopro, avere una idea chiara dell'Azienda in cui si va ad operare e in questa ottica, diventa altresì importante compiere un'analisi dell'Azienda stessa, che comprenda tutte le sue dinamiche e sfaccettature.

Devo dire che un ruolo importante lo ha giocato senz'altro l'Azienda, poiché in questa

circostanza, si è resa da subito disponibile al dialogo, alla collaborazione, inoltre, cosa non di poca importanza, ha sostenuto dei costi economici non indifferenti per attuare tutta una serie di iniziative che ad oggi, hanno consentito ai lavoratori e alle lavoratrici di operare in luoghi di lavoro, in una sorta di quasi totale sicurezza.

È risaputo che il rischio zero non esiste, ma il lavoro che fin'ora è stato svolto dal Comitato Emergenziale Covid, ha fatto in modo che i risultati raggiunti, siano risultati di estrema importanza.

È una esperienza che ti fa crescere, ti responsabilizza, ti aiuta a comprendere e a capire certe dinamiche che difficilmente una persona o in particolare modo un lavoratore si pone.

Le difficoltà ci sono state, ci sono attualmente e quasi certamente ci saranno anche in futuro, ma ciò che secondo me è importante far comprendere, che al di là tutto, se si vuole fare una cosa e la si vuole ottenere, con l'impegno, la serietà e il lavoro, c'è la possibilità concreta che i risultati arrivino.

Daniilo Grimaldi

La riorganizzazione europea delle Profumerie Douglas

Quando i profumi si spingono verso l'E-Commerce

Correva l'anno 2007 quando a Milano la catena di profumerie Limoni, che a quel tempo si definiva il gruppo leader della profumeria, decide la chiusura di quello che oggi definirebbero come il "flagship store" della catena, il "LimoniBest" il "Beauty Experience Store" nel cuore di Milano.

Quella chiusura segnava la fine del negozio di prestigio collocato alle spalle del Duomo e, divenne in seguito anche il simbolico presagio di una curva discendente che si sarebbe affacciata qualche anno dopo sul destino di quella catena.

A nulla valsero infatti le ulteriori acquisizioni di altre catene (a Milano fu la volta dell'acquisizione delle catene locali Garbo e Rosabianca, ma anche nel resto dell'Italia si acquisirono nuovi negozi da altre catene locali) e nemmeno gli esperimenti commerciali su settori parziali della cosmetica come fu l'esperienza, rapidamente tramontata, dei negozi "B by Limoni".

Nel 2012 la catena Limoni, dopo due default tecnici dell'azienda e dopo un infruttuoso periodo di gestione da parte del Fondo inglese di private equity Bridgepoint, venne acquisita dal Fondo Orlando Italy che, contemporaneamente ad un processo di unione con la catena "la Gardenia", avviò una imponente operazione di "risanamento" orientata a riportare in ordine i conti economici dell'azienda ed a ridefinirne l'immagine, in funzione di una rivalutazione della stessa sul mercato che permettesse il ritorno dell'investimento.

La cura da cavallo durò circa tre anni, nel corso dei quali si chiusero decine e decine di negozi della catena, le sedi e le logistiche delle precedenti gestioni (Bentivoglio per Limoni e Grosseto per La Gardenia), si concentrò su Milano, in Piazza Gae Aulenti, la direzione del gruppo LLG che gestiva l'intera rete dei due marchi, e si tentò di creare quegli accessori che avrebbero dovuto convincere un futuro acquirente del valore strategico dell'impresa: nacquerò così i primi Flagship Store all'interno dei quali si inauguravano quelle "Beauty Lounge" sedi di servizi estetici che avrebbero dovuto fare la differenza con il resto delle catene di retail della profumeria.

In realtà l'intervento che realizzò buona parte del risultato atteso è stato quello della riduzione dei negozi e dell'occupazione.

Dal 1 aprile 2014, con l'accordo quadro

per le procedure di cassa integrazione che avrebbero dovuto evitare i licenziamenti, si inaugura un triennio di procedure che hanno determinato il crollo della voce di costo riferita al lavoro, utilizzando Cassa Integrazione Guadagni, Procedure di Mobilità e Contratti di Solidarietà come se non ci fosse un domani.

In questo periodo, vengono chiusi in tutta Italia circa 150 negozi.

La rete era quindi pronta per la vendita al miglior offerente che si rivelò essere la tedesca Douglas che, con l'acquisizione, avrebbe posseduto in Italia la più grande catena di profumerie del paese.

L'acquisizione, i cui rumors risalgono al 2016 e l'annuncio ufficiale al 2017, vide la realizzazione concreta, a seguito degli accertamenti e delle disposizioni dell'autorità antitrust, solo nel 2018.

Questo nuovo capitolo della vicenda apre una nuova fase di riduzione dei negozi della rete di vendita: 32 negozi vengono infatti ceduti ad altre catene per disposizione dell'antitrust ed un'altra cinquantina vengono invece chiusi entro il 2019 nell'ambito di quello che, in questa occasione viene definito "processo di efficientamento delle società del gruppo" ma che resta la stessa politica del taglio dei costi che ha caratterizzato il triennio precedente.

Ma non è finita.

Nell'autunno del 2019 nel corso di un incontro sindacale in cui sono stati presentati vari miglioramenti su vari fronti (crescite professionali interne, nuove aperture, acquisizione di nuovi brand, ampliamento delle concessioni dei marchi prestigiosi, la crescita del 45% del fatturato realizzato attraverso l'Ecommerce) realizzati dopo la fusione tra Douglas-Limoni-LaGardenia, viene dichiarato che su un totale di 548 punti vendita del gruppo, 95 di essi presentano delle criticità croniche e che, tra le azioni intraprese, per 18 di quei negozi è stata decisa la chiusura. A quei 18 se ne aggiungono altri 17 che chiuderanno per altre ragioni, arrivando così ad una ennesima lista di 34 nuove chiusure da realizzare entro il settembre dell'anno successivo.

Insomma, a conti fatti, nel giro di un quinquennio un taglio di più di 250 negozi di profumeria.

Quella chiusura del 2007 si rivelò davvero profetica di un futuro che forse pochi avrebbero immaginato, almeno con questi numeri.

Ma veniamo ai giorni nostri.

Quando ormai si poteva sperare che ogni azione di "risanamento" o di "efficientamento" possibile fosse stata effettuata e che il problema peggiore fosse quello che accomunava Douglas al resto del mondo e cioè l'uscita dal tunnel della pandemia, ecco apparire, nei primi giorni dell'anno, dai quotidiani tedeschi e da alcune testate italiane, la notizia di un piano europeo di riduzione dei negozi della catena nell'ordine delle 500 unità, con forte concentrazione delle chiusure nel Sud Europa.

A Gennaio ancora non è chiaro cosa stia per accadere, ma giungono notizie dalla Spagna della chiusura di circa cento profumerie Douglas e di circa una cinquantina dalla Germania. I rumors che sussurrano di almeno un centinaio di chiusure anche in Italia cominciano e diventare più credibili ed il 2 febbraio arriva la conferma formale del problema. Una comunicazione dell'azienda alle OO.SS nazionali, riferisce della decisione del CEO della casa madre, Tina Müller, di procedere ad un piano di riorganizzazione della rete con chiusure dei negozi in tutta Europa, motivato dalle perdite di fatturato e di redditività conseguenti alla pandemia. La comunicazione è accompagnata da un allegato che riporta una lista dei primi 17 negozi che chiuderanno in Italia entro il 31 marzo 2021.

E le dipendenti di quei negozi? Non potendo procedere a licenziamenti, per la permanenza del blocco governativo a tutela dei lavoratori, la comunicazione riporta l'intenzione di procedere a trasferimenti sull'intero territorio nazionale. Il messaggio è chiaro: "Non possiamo licenziarle? Creeremo le condizioni perché decidano di dimettersi."

La risposta del sindacato è immediata: viene dichiarato lo stato di agitazione e viene richiesto un incontro urgente per aprire il confronto sindacale.

Nel corso dei primi due incontri oltre a venire bloccata la scelta sciagurata dei trasferimenti del personale dei negozi in chiusura, sostituita dalla collocazione temporanea in Cassa Integrazione Covid19, emerge la dimensione complessiva del problema: per l'Italia il prezzo fissato da

Düsseldorf è la chiusura di 128 negozi da realizzare entro 24 mesi.

L'azienda riesce a fornire alle OO.SS una lista comprensiva solo delle prime 77 chiusure (per un totale di 271 dipendenti interessati) che farà entro il primo anno e nemmeno al terzo incontro, nel corso del quale vengono indicati altri 22 negozi destinati alla chiusura, si completa l'elenco totale che le permetterà di rispettare, entro giugno/luglio del 2022 l'ordine di servizio proveniente dalla casa madre.

Appare subito chiara la differenza di questa partita rispetto a quelle del passato.

Mentre infatti nelle precedenti occasioni l'azienda, attuando politiche locali di riduzione dei costi, definiva standard di redditività ed individuava, con una certa immediatezza, quali fossero i negozi che restassero al di fuori del perimetro di equilibrio economico stabilito, questa volta la logica si ribalta: si parte dalla numerica imposta dalla casa madre e si individuano progressivamente i negozi che dovranno essere chiusi per poter rispettare il numero stabilito dalla direzione tedesca.

Non ci troviamo quindi di fronte alla solita logica amministrativa che misura gli andamenti commerciali in relazione ad una asticella contabile ma ad una obbedienza ad un ordine che viene dall'alto, mascherata da ragione economica.

I dati infatti esposti dall'azienda, a supporto dell'iniziativa di chiusura, raccontano di fatturati in discesa rispetto all'anno precedente come se il 2020 fosse stato un anno normale e non ci fosse stato il crollo economico che ha investito l'intero pianeta. E si tratta peraltro di percentuali di calo del fatturato che, per quanto significativi e fedeli testimoni delle conseguenze della pandemia, stanno molto al di sotto delle percentuali di perdite di fatturato registrati in aziende di altri settori ben più danneggiati dalle conseguenze del Covid 19. E, come sottolineato dal Segretario Nazionale della UILTUCS al tavolo del confronto, da quelle aziende non abbiamo ancora ricevuto dichiarazioni di chiusura di unità produttive.

A smentire definitivamente che la vera ragione nasca dal bilancio economico corrente il dato di andamento economico del gruppo Douglas: il bilancio 2020 chiude con un fatturato di 3,2 miliardi di euro, registrando un calo del 6,4% rispetto al 2019, e con un utile operativo di 292 milioni di euro.

Ma, se la ragione contabile questa volta

non convince, quale è allora il vero motore che ha spinto la più grande catena di profumerie del paese a procedere verso un nuovo ridimensionamento così marcato della sua rete di vendita?

Forse qualche suggerimento in questa direzione ce lo può dare la lettura di alcune notizie circolate nella stampa settoriale nel corso del 2020.

Troviamo ricorrente, abbinato al nome dell'azienda, uno slogan, "Digital First", che può aiutarci ad intravedere una direzione di marcia.

"...abbiamo avviato il nostro primo negozio online 20 anni fa. Da allora non abbiamo perso il nostro spirito imprenditoriale. Douglas è stato il primo rivenditore tedesco a trasformarsi con successo in un'azienda digitale e leader di mercato online nella nostra categoria. Già oggi realizziamo online circa il 40% delle nostre entrate in Germania e stiamo per raggiungere il miliardo di euro nell'e-commerce. Il nostro prossimo obiettivo è diventare la prima piattaforma di bellezza completamente integrata in Europa."

A parlare è la signora Tina Müller, dal 2017 il CEO di Douglas, guida ed ispiratrice di una operazione epocale di trasformazione dell'azienda che dovrebbe spingere il retail dal negozio tradizionale verso le piattaforme digitali dell'E-Commerce e dei servizi online, in un nuovo equilibrio che veda appunto "Digital First", la sostanza prevalente del virtuale cui si integra una componente tradizionale.

Da questo punto di vista, l'occasione fornita dalla pandemia, deve essere stata davvero ghiotta. Le restrizioni alla circolazione delle persone hanno fornito un formidabile trampolino di lancio per la sperimentazione, da parte della clientela, dell'esperienza digitale, non solo attraverso l'acquisto online ma anche tramite la fruizione da casa dei



nuovi servizi di beauty (Digital Make Up School, Confidence Class, Digital J Beauty Masterclass, Face Gym) erogati attraverso le piattaforme web.

Nella visione di questa signora, Douglas diventa quindi principalmente un'azienda digitale, lasciandosi alle spalle la tradizione ed i costi di gestione della rete fisica del retail secolare originario.

E, nel corso del 2020, le dipendenti dei negozi hanno ricevuto disposizioni che le hanno rese collaboratrici attive di questo progetto, dovendo invitare la clientela che si presentava nei negozi a sperimentare le nuove modalità di acquisto ed i nuovi servizi offerti, a beneficiare delle interessanti promozioni riservate solo per gli acquisti online. Hanno perfino installato, sugli smartphone delle clienti non esattamente native digitali, le app aziendali che avrebbero consentito l'accesso alle proposte del portale web.

Ed a chi sorgeva qualche dubbio sulle conseguenze per i negozi che orientavano la propria clientela verso il digitale, arrivavano enigmatiche rassicurazioni su astratti ritorni economici che il sistema avrebbe innescato anche per il negozio.

Forse oggi il senso di quelle disposizioni appare un po' più chiaro: non si trattava di permettere alle clienti gli acquisti nonostante la pandemia, bensì di sfruttare la pandemia per far migrare le abitudini di acquisto sul canale più vantaggioso per l'azienda.

Più si spostano gli acquisti e le fruizioni di servizio sul web e meno sono necessari i costi di struttura dei negozi: gli affitti, le manutenzioni, la sicurezza, le utenze telefoniche e di energia e, forse, anche di personale, potrebbe servirne un po' meno.

A queste osservazioni l'impresa naturalmente smentisce, come faceva con le dipendenti preoccupate nell'orientare le proprie clienti verso l'online.

La quota di e-commerce, in Italia, è ancora molto contenuta, ci viene detto.

Il problema è che questa volta il perimetro non è più italiano come nel passato e le decisioni le assume chi punta a superare abbondantemente il 50% di vendite online.

Questa decisione non abita a Milano in Via fratelli Castiglioni.

Forse, questa volta, sarebbe il caso di allargare anche i confini della trattativa.

Sergio Del Zotto

I 10 punti di forza della Previdenza Complementare e di FON.TE.

Fon.Te. è lo strumento contrattuale che il sindacato e le associazioni datoriali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei comparti del terziario, del turismo (e altri settori) per assicurare un'integrazione aggiuntiva al trattamento pensionistico pubblico, o in alternativa per una migliore gestione del proprio Trattamento di Fine Rapporto.

Lo sapevi che...

- 1. Se non aderisci a Fon.te lasci al tuo datore di lavoro i soldi del contributo aziendale?** Ad esempio, un quarto livello base del commercio perderebbe la somma di 351,26 euro ogni anno! Quando aderisci a Fon.te il datore di lavoro è obbligato a versarti un ulteriore contributo aggiuntivo a suo carico, contributo che non avresti se versassi solo il TFR o lasciassi il TFR in azienda. Questa somma non puoi ottenerla se decidi di aderire ad altri fondi aperti (quelli proposti dalle banche e dalle società di assicurazione)
- 2. Puoi risparmiare fino a 5164,27 euro di imposte?** Puoi infatti dedurre il tuo contributo aggiuntivo, quello che versi dalla tua busta paga, dall'imponibile del reddito annuale, fino a massimo di 5164,27 euro lorde, nel caso volessi abbassare il tuo reddito ai fini di una migliore tassazione IRPEF;
- 3. L'aliquota fiscale applicata sui rendimenti è "solo" del 20%?** Questa è la tassazione sui rendimenti ottenuti dalla gestione del capitale accumulato, ovvero un'aliquota più bassa di quella applicata generalmente sugli investimenti di natura finanziaria (26%) e perfino di quella sul lavoro dipendente (23% l'aliquota più bassa). In questo caso non dovrai fare niente: l'imposta viene prelevata direttamente sul patrimonio investito ed i rendimenti sono già al netto di tale onere.
- 4. Se, per esempio, cambi lavoro puoi trasferire la tua posizione?** Puoi infatti spostare la tua posizione da un qualsiasi altro fondo pensionistico complementare, negoziale o privato, su Fon.Te., o viceversa, mantenendo l'anzianità di origine e senza tassazione alcuna
- 5. Puoi chiedere anticipi più alti di quelli possibili lasciando il TFR in azienda per ristrutturazione o acquisto case o per spese sanitarie?** Con Fon.Te. hai la possibilità di richiedere, dopo 8 anni di iscrizione, anticipazioni fino al 75% (col TFR in azienda ai sensi del codice civile puoi chiedere fino al 70%) per ristrutturazione e/o acquisto casa di abitazione. Puoi chiedere sempre al 75% della posizione le anticipazioni per spese sanitarie/odontoiatriche senza vincoli di anzianità (con un minimo di prelievo di 2000 euro lorde). Il trattamento fiscale sulle anticipazioni per spese sanitarie/odontoiatriche ha inoltre un'aliquota agevolata del 15%.
- 6. Puoi chiedere anticipi anche per il 30% anche per spese diverse?** Dopo 8 anni di iscrizione puoi effettuare inoltre richieste di anticipazione per il 30% della posizione per "esigenze personali", non dovendo specificare nulla, a differenza dei vincoli di legge del codice civile che limita le richieste di anticipazione del TFR aziendale alle sole voci di spesa per abitazione o sanitaria.
- 7. Puoi scegliere come investire i tuoi risparmi?** Iscrivendoti a Fon.te hai la possibilità di scelta delle modalità di investimento della tua posizione, senza particolari vincoli temporali, con 4 comparti (Conservativo, Sviluppo, Crescita, Dinamico) dal più sicuro e in linea con la rivalutazione dei costi di inflazione al più azionario per imprimere buoni rendimenti in ottica temporale consigliata di 5-10 anni, per poi riposizionare gli investimenti in una modalità più sicura.
- 8. Puoi ottenere una rendita integrativa temporanea?** Possibilità di una Rendita Integrativa Temporanea Anticipata in caso di avvicinamento all'età pensionabile e corrispondente disoccupazione — sostanzialmente un anticipo sulla rendita prevista nei casi di necessità.
- 9. La tua pensione integrativa sarà tassata meno di quella ordinaria?** Tassazione agevolata sulle rendite integrative vitalizie o a scadenza che accompagneranno la tua pensione, a partire dall'aliquota del 15% fino a una riduzione progressiva dello 0,3% annuo dal 15° anno di anzianità in avanti, per arrivare ad un massimo ottenibile del 9%!
- 10. Puoi avere un'assistenza personalizzata?** Attraverso il numero verde del fondo, l'area riservata presente sul sito www.fondofonte.it e con gli sportelli che anche la UILTUCS mette a disposizione per una consulenza mirata.

Chiedi al tuo rappresentante sindacale maggiori informazioni o contatta la UILTUCS Lombardia allo 027606791 oppure scrivi a mail@uiltucslombardia.it

domanda e offerta di lavoro, così come i percorsi formativi più idonei a ricollocare, nei settori in fase di sviluppo, intere platee di lavoratori che saranno espulsi dalle loro aziende in difficoltà.

La riforma del fisco, della giustizia e la digitalizzazione della pubblica amministrazione, con conseguente snellimento delle procedure burocratiche, sembrano obiettivi strategici da perseguire con forza, nella consapevolezza che senza un cambio di passo e una maggiore equità, sia di opportunità che di trattamento, il futuro non potrà che essere ancora incerto.

La progressiva chiusura di attività che si è verificata in molti settori, durante questa epidemia, ha imposto una tutela del reddito senza precedenti, in cui il fattore tempo, nell'erogare la cassa integrazione piuttosto che le varie indennità o ritorsioni, è divenuto un elemento centrale, così come lo è per arginare e sconfiggere il virus.

Il tentativo di rilanciare la nostra economia e di favorire gli investimenti infrastrutturali è legato, inevitabilmente, alla capacità di mettere in sicurezza il paese dal punto di vista sanitario, principalmente attraverso

la campagna vaccinale, auspicando che la stessa possa svilupparsi tempestivamente e in maniera capillare, ma non trascurando la necessità di ampliare il numero dei posti letto negli ospedali, di rafforzare i presidi di medicina sul territorio, di incrementare il personale e gli organici nei servizi di pubblica utilità, di investire nell'edilizia scolastica e nelle misure di prevenzione.

Solo con azioni finalizzate al contenimento della diffusione del virus si può pensare di porre le basi per il rilancio dell'Italia e dell'Europa, ai cui valori e principi questo governo e, in particolare, il suo Presidente del Consiglio, sono saldamente ancorati.

L'esperienza e le capacità di Mario Draghi non sono in discussione, ma le scelte politiche che farà lo saranno per forza di cose, anche in relazione alle grandi aspettative che il popolo italiano sembra riporre nei suoi confronti.

Ci aspettiamo che le organizzazioni sindacali siano coinvolte nelle scelte strategiche che riguardino il futuro dell'Italia e nel rispetto delle reciproche autonomie saranno valutati, nel merito, i provvedimenti che verranno adottati nelle prossime settimane,

...segue dalla prima pagina

ricordando a noi stessi, prima ancora che agli altri, come i problemi di questo paese non possano risolversi se non lavorando tutti insieme, con uno spirito fortemente unitario e in una logica/prospettiva di sistema, nella quale ogni soggetto pubblico e privato si prenda in carico una quota di responsabilità collettiva.

Solo in quadro di rispetto e di collaborazione autentica l'unità diventa un dovere che può addirittura prevalere, in determinate circostanze particolari, sulla storia e sull'identità delle singole formazioni politiche.

Il richiamo accorato fatto dal Presidente della Repubblica prima di conferire l'incarico al nuovo Primo Ministro non poteva che essere accolto dalla maggioranza del Parlamento, la cui credibilità è affidata al buon esito di questo esperimento e alla comune volontà di ogni singolo componente di rinunciare al proprio interesse particolare per far prevalere quello generale.

la Redazione

"Solo col lavoro equamente retribuito, o retribuito almeno al pari dell'uomo, la donna farà il primo passo avanti ed il più importante, perché soltanto col diventare economicamente indipendente, essa si sottrarrà al parassitismo morale, e potrà conquistare la sua libertà, la sua dignità ed il vero rispetto dell'altro sesso."

(Anna Kuliscioff)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 17° | N. 179 - marzo 2021 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:	Guido Baroni
Direzione Editoriale:	Sergio Del Zotto
Impaginazione:	Sergio Del Zotto
Grafica:	Vanessa Polimeni
In Redazione:	Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di:	Annamaria Abagnale, Valentina Ardò, Massimo Aveni, Sergio Del Zotto, Danilo Grimaldi, Luca Rodilosso

La tiratura di questo numero è di: 10.000 copie
 Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano

Per contributi e suggerimenti scrivete a:
 "Area Sindacale"
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano
 area@uiltucs Lombardia.net
 T. 02.760.679.1

Editrice:
 Asso srl
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano