

Verbale di Incontro

In data odierna si sono incontrati, in modalità digitale, i rappresentanti di TAKEAWAY.com Express Italy Srl assistiti dall'avv. Giampiero Falasca ed i rappresentanti di CGIL CISL UIL, le categorie ad esse aderenti del settore trasporti, Filt, Fit, Ultrasporti e dei lavoratori atipici, Nidil, Felsa, Uiltemp e RiderXiDiritti.

Le Parti hanno esaminato e approfondito in diversi incontri le caratteristiche di mercato e le modalità organizzative che la società intende adottare in Italia per il proprio business nell'ambito del settore del food delivery.

A seguito del percorso negoziale, le Parti ritengono necessario che la fase di start-up di Takeaway.com Express Italy debba essere accompagnata da:

- relazioni industriali basate sulla responsabilità di impresa;
- sostenibilità economica;
- un sistema contrattuale basato sulla trasparenza e l'applicazione del Ccnl Logistica Trasporto Merci e Spedizione;
- una contrattazione collettiva aziendale che sappia cogliere ed affrontare le peculiarità del settore, in coerenza con quanto demandato alla contrattazione di secondo livello dal ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Tutto ciò premesso le Parti hanno condiviso che:

- le assunzioni avverranno con rapporto di lavoro subordinato con diritto di precedenza per i lavoratori già operanti in data antecedente alla nascita della nuova società;
- con l'applicazione del CCNL *Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni* per i lavoratori e le lavoratrici in assunzione;
- la necessità di addivenire ad un accordo aziendale tra la Società e le OO.SS. di categoria, che definisca il passaggio da un modello aziendale fondato sul lavoro autonomo a un modello che preveda il rapporto di lavoro subordinato e che consenta di dare risposta positiva alla specifica modalità organizzativa con la quale si svolge la prestazione dei Rider, attraverso la contrattazione di secondo livello.

In tal senso il confronto prosegue con le categorie aderenti a CGIL CISL UIL.

29 marzo 2021

TAKEAWAY.com Express Italy

Mark Deumer

Avv. Giampiero Falasca

Massimiliano Carbonari

Davide Bertarini

Cesare Mario Pagani



CGIL

Carlo Feltri
CISL
UIL

Antonio Bacci
FILT

Stefano De Luca
FIT
Giuseppe
ULTRASPORTI
Attilio
NIDIL

Stefano Simon

Ubaldo Porzi

FELSA
Francesco Porzi
UILTEMP

Giuseppe
RiderXDiritti

Mauro
Luigi

Antonio Bodess

Accordo integrativo aziendale

Tra

Takeaway.com Express Italy, con sede in via Via Vittor Pisani 16 - 20140 Milano, in persona del legale rappresentante Mark Deumer e Sophie Versteege, con Davide Bertarini, Cesare Pagani e Massimiliano Carbonari, assistita dall'Avv. **Giampiero Falasca** (di seguito, anche, la "*Società*");

E

- **FILT CGIL**, in persona di Stefano Malorgio, Michele De Rose e Danilo Morini;
- **FIT-CISL**, in persona di Salvatore Pellecchia, Maurizio Diamante e Quirino Archilletti;
- **UIL TRASPORTI**, in persona di Claudio Tarlazzi, Marco Odone e Massimiliano Pischedda;

Nonché

Ai fini dell'assistenza ai lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato

- **NIDIL CGIL**, in persona di Silvia Simoncini;
- **FELSA -CISL**, in persona di Francesca Piscione;
- **UILTEMP**, in persona di Gianvincenzo Benito Petrassi;

(di seguito, anche, le "*Organizzazioni Sindacali*" e insieme alla Società, congiuntamente, le "*Parti*").

Premesse

- a. Nel corso del corrente anno, la Società Takeaway.com Express Italy, impresa facente parte del Gruppo Just Eat, intende avviare un'attività di delivery food caratterizzata da un modello organizzativo innovativo che prevede l'utilizzo del contratto di lavoro subordinato per l'assunzione dei ciclofattorini (d'ora in poi "Rider");
- b. al fine di gestire la nuova attività, e in vista delle assunzioni necessarie al suo avvio, le Parti hanno condiviso di applicare ai Rider il CCNL "*Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione*" (in seguito, anche, il "CCNL"), e di definire un apposito accordo collettivo aziendale;
- c. le Parti hanno manifestato il comune interesse a definire un modello innovativo di regolazione del lavoro subordinato dei Rider, che consenta di bilanciare le esigenze di tutela del lavoro con la necessità di mantenere un adeguato livello di efficienza e produttività aziendale, da un lato, e favorire l'inserimento di questa categoria di lavoratori nel contesto organizzativo e normativo della subordinazione;

TANTO SOPRA PREMESSO E RITENUTO, LE PARTI STIPULANO IL SEGUENTE

Accordo integrativo aziendale

finalizzato all'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato e all'applicazione del CCNL "*Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione*"

I. Rapporti di lavoro

Art. 1 Contratto di lavoro

I contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituiscono la forma comune di rapporto di lavoro con la quale il Lavoratore svolge la propria prestazione lavorativa alle dipendenze della Società, ferma restando la facoltà di utilizzare tutte le altre forme di lavoro flessibile regolare disciplinate dalla legge, nei limiti fissati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Il rapporto di lavoro dei Rider è disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro "*Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione*" (di seguito anche "CCNL"), come integrato dalla presente intesa e dalle *policy* aziendali; i Rider sono inquadrati al livello I e L di tale CCNL.

I Rider non possono svolgere altre attività di lavoro autonomo, parasubordinato o subordinato durante l'orario di lavoro in cui si svolge la prestazione in favore della Società; tale vincolo non sussiste, invece, fuori dall'orario di lavoro, a condizione che venga fornita preventiva comunicazione scritta (anche via email, all'indirizzo dell'ufficio risorse umane) alla Società.

Art. 2 Visite preassuntive

La Società si riserva il diritto di richiedere al lavoratore che si candida allo svolgimento delle mansioni di Rider, come condizione per l'assunzione, di sottoporsi a visita medica preventiva in fase preassuntiva o comunque entro il completamento del periodo di prova.

La visita medica preventiva in fase preassuntiva, come attività di sorveglianza sanitaria, ha l'esclusiva finalità di accertare l'idoneità del candidato a svolgere le mansioni contenute nell'offerta di lavoro, al fine di garantire la salute e la sicurezza del Lavoratore sul luogo di lavoro.

Art. 3 Luogo di lavoro

Il luogo di lavoro è indicato nel contratto di assunzione e può corrispondere alla sede della Società, ad un Hub aziendale, ovvero al Comune, ovvero se presente l'area metropolitana, all'interno del quale verrà svolta la prestazione lavorativa. All'interno del Comune/Città

Metropolitana, la modifica unilaterale del luogo di inizio del lavoro non sarà in alcun modo considerata come trasferta.

II. Forme contrattuali

Art. 4 Contratti a termine e somministrazione

In considerazione degli impegni concordati in tema di stabilizzazione dell'organico e di utilizzo socialmente sostenibile della flessibilità contrattuale, le Parti concordano che, nell'ambito di quanto stabilito da CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione", la Società opera, sino al 31 marzo 2022, in regime di "avvio di nuova attività", per tutte le città nelle quali il servizio sarà avviato entro il 30 aprile 2021; per le città nelle quali il servizio sarà avviato dopo tale data, si considera "avvio di nuova attività" il periodo dei successivi 9 mesi. Pertanto durante i periodi di cui al presente comma, l'utilizzo, anche combinato, di contratti di lavoro flessibile (a tempo determinato, somministrazione) non è soggetto a limiti quantitativi.

Successivamente alla scadenza di cui al comma che precede, la Società non potrà utilizzare lavoratori con contratti di lavoro flessibile (a tempo determinato, in somministrazione a tempo determinato, intermittenti) in misura superiore al 35%, calcolati, per ciascun sito produttivo (inteso come servizio cittadino), come media di *Full Time Equivalent* su base annua risultante al 31 dicembre, rispetto ai lavoratori presenti in organico con contratto subordinato a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Non rientrano nel computo tutte le categorie escluse *ex lege* dai limiti percentuali, tra cui i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati di cui all'art. 31, comma 2, D.Lgs. 81/2015 e D.M. 17 ottobre 2017.

Il diritto di precedenza previsto in favore dei lavoratori a tempo determinato ai sensi del d.lgs. 81/2015 si applica, al raggiungimento delle medesime condizioni, anche ai lavoratori somministrati.

Art. 5 Part time

Il rapporto di lavoro part time, sia in forma orizzontale che verticale, è la forma comune di lavoro in azienda, utilizzabile senza limiti quantitativi, considerate le caratteristiche del servizio, e si articola, di norma, su tre regimi di orario (dalle 10 ore alle 20 ore o 30 ore minime settimanali) spalmati fino a 6 giornate di lavoro, anche in forma discontinua nel corso della singola giornata, secondo la pianificazione settimanale concordata di volta in volta con la Società, che sarà elaborata tenendo conto delle eventuali proposte del lavoratore; il rapporto di lavoro non potrà in ogni caso avere una durata giornaliera inferiore a 2 ore continuative (oltre a una durata minima settimanale di 10 ore).

La Società potrà richiedere al Lavoratore in part time di prestare lavoro supplementare non oltre limite del 50% dell'orario di lavoro settimanale contrattuale.

In ragione delle peculiarità connesse alla modalità di svolgimento della prestazione, il contratto di lavoro dei Rider prevede la presenza di una clausola elastica, che consente

(senza oneri aggiuntivi) la modifica all'orario settimanale definito dalla Società, con un preavviso minimo di 2 giorni.

Art. 6 Lavoro intermittente (a chiamata)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato (nel rispetto, per entrambe le forme, dei limiti quantitativi fissati dall'art. 4 del presente accordo) e può essere utilizzato per un periodo totale non superiore a 400 giorni di lavoro effettivo, per ciascun lavoratore, nel corso del triennio solare; la durata minima del turno giornaliero non può essere inferiore a 2 ore continuative.

Al lavoratore intermittente e al lavoratore in somministrazione si applicano integralmente le tutele e i trattamenti previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dalla presente intesa, compreso il premio di risultato, in misura proporzionata al lavoro effettivamente svolto dal Lavoratore.

III. Orario di lavoro

Art. 7 Orario normale e orario massimo

L'orario di lavoro normale è di 39 ore alla settimana.

La durata media delle ore di lavoro settimanali non può superare le 48 ore, compresi gli straordinari, come media delle ore di lavoro prestate con riferimento ad un periodo di quattro mesi.

Il lavoro straordinario può essere riconosciuto solo se preventivamente autorizzato dal line manager. Su richiesta della Società, il Lavoratore è tenuto a svolgere lavoro supplementare e/o straordinario, tranne che per comprovate esigenze di salute, familiari, personali o di formazione professionale.

Art. 8 Articolazione dell'orario di lavoro

La Società opera ininterrottamente per 365 giorni all'anno; pertanto, salvo casi eccezionali, non sono previste chiusure aziendali o sospensioni del servizio, e la domenica è considerata un giorno di lavoro.

L'orario di lavoro dei Rider si articola in sei giorni su sette alla settimana (dal lunedì alla domenica, compresi i Giorni Festivi), dalle ore 07:00 alle ore 00:00 (mezzanotte); il primo gennaio e gli altri giorni festivi sono giorni di lavoro.

La durata minima del turno giornaliero non può essere inferiore a 2 ore continuative.

Tutti i Rider sono considerati Dipendenti a ciclo continuo impiegati in turni non avvicendati, dal lunedì alla domenica, anche durante le ore serali, le ore di punta e i Giorni Festivi, in quanto l'attività della Società rientra nell'articolo 9, comma 3, lettere d) e g), del D.Lgs. 66/2003; la Società organizza i turni in modo da distribuire, ove possibile e ove compatibile con l'esigenza di garantire la regolarità del servizio, in maniera omogenea tra tutti i Rider la distribuzione dei turni e la fruizione del riposo nel giorno della domenica.

Art. 9 Pianificazione dei turni

I Rider sono tenuti ad indicare o confermare la loro disponibilità per la settimana successiva attraverso la Scoober App entro la mezzanotte del martedì. Successivamente, la Società pianificherà i turni per la settimana successiva tenendo conto della preferenza espressa dal Rider, per quanto possibile.

I turni così realizzati, vengono comunicati al Rider entro e non oltre la mezzanotte del giovedì per i turni che iniziano il lunedì della settimana successiva.

In ogni caso, la Società pubblica i turni di lavoro con almeno 2 giorni di preavviso rispetto all'inizio della settimana di riferimento.

I Rider che non forniscono (tempestivamente) la loro disponibilità o che rifiutano una proposta ragionevole, nei termini previsti dal contratto, da parte della Società sono tenuti a lavorare nei giorni stabiliti dalla Società nel rispetto dell'orario contrattuale.

La Società ha il diritto di cancellare il turno dei Dipendenti a chiamata con 2 giorni di preavviso.

Tutti i turni terminano quando non ci sono più ordini. Per questo motivo, la fine del turno comunicato dalla Società può variare in relazione alla necessità di completare l'ultima consegna affidata entro l'orario di lavoro.

Periodicamente, la Società può offrire ai Dipendenti anche i c.d. "OpenShift" che saranno comunicati al Rider attraverso la Scoober App; il Rider è libero di accettare qualsiasi Openshift registrandosi attraverso la Scoober App in qualsiasi momento.

Le parti si danno atto che la Scoober App, dotata di un sistema di geolocalizzazione e installata sui telefoni personali di proprietà dei Rider, costituisce uno "strumento di lavoro" indispensabile ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa, e concordano sulla possibilità del suo utilizzo, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge in materia di protezione dei dati personali. Le informazioni raccolte con la predetta App non sono utilizzabili ai fini disciplinari, fatti salvi i casi di verifica del rispetto dell'orario di lavoro e dell'eventuale commissione di illeciti penali. Tale App al termine del turno di lavoro dovrà essere disabilitata e non registrerà alcun dato del Lavoratore, e, in ogni caso, non potrà accedere ai dati personali e alla memoria presenti sullo smartphone personale del Lavoratore su cui sarà installata.

Art. 10 Inizio e fine della prestazione lavorativa

L'orario di lavoro dei Rider che dispongono di un Hub inizia all'interno dell'Hub e comprende il tempo di viaggio necessario per raggiungere l'area di attesa; il tempo trascorso da casa all'Hub e viceversa non è considerato orario di lavoro.

L'orario di lavoro dei Rider che non dispongono di un Hub inizia nell'area di attesa designata (c.d. "waiting area"), nella quale gli stessi devono essere presenti e pronti all'orario di inizio del turno; per tali Rider il tempo trascorso a fare il pendolare da casa alla "waiting area" designata non è considerato tempo di lavoro.

La "waiting area" può essere un luogo pubblico nella città o presso il domicilio del Lavoratore e sarà definito e comunicato di volta in volta dal *line manager*.

Il Rider rientra presso l'Hub, ove presente, o termina le consegne, in caso di mancanza di Hub, entro la fine dell'orario di lavoro previsto nel turno pianificato ("shift").

Art. 11 Lavoro Notturno

Le ore di attività lavorativa rese tra le 23.00 e le 6.00 sono considerate "*lavoro notturno*" ad ogni effetto legale e contrattuale.

Art. 12 Pause, ferie e permessi

Per i turni che superano le 6 ore, i Rider hanno diritto ad una pausa non retribuita di 30 minuti.

Se i Rider desiderano beneficiare della pausa durante un turno, devono preventivamente concordarlo con il line manager all'inizio del turno. Il line manager informerà poi il Rider quando potrà fruire della pausa, in modo che non vengano pianificati ordini durante tale intervallo di tempo.

Durante l'attesa degli ordini è anche possibile fare brevi pause. Queste pause sono pagate e possono essere utilizzate per mangiare, andare in bagno, ecc. a condizione che non interferiscano con il lavoro in corso.

I Rider fruiscono delle ferie previste dal CCNL. Sino alla maturazione del requisito di anzianità di cui all'art. 14, i Rider maturano ROL e permessi in misura pari al 30% di quelli previsti su base annua.

Art. 13 Riposo settimanale

I Rider hanno diritto, nell'arco di 7 giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, calcolato come media su un periodo non superiore a 14 giorni, da fruire, in qualsiasi giorno della settimana e non necessariamente di domenica, nel rispetto della pianificazione aziendale.

Fatta salva la durata normale dell'orario di lavoro settimanale, i Rider hanno diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.

IV. Trattamento economico

Art. 14 Retribuzione oraria

I Rider hanno diritto al trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori inquadrati ai livelli I ed L del CCNL, fatto salvo quanto previsto dai commi seguenti.

Sino alla maturazione di un'anzianità lavorativa della durata complessiva due anni (calcolati sommando i periodi di lavoro, anche non consecutivi, svolti con contratto di lavoro subordinato successivamente alla data di sottoscrizione della presente intesa) e al fine di agevolare l'inserimento nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato e dell'applicazione del CCNL, la retribuzione oraria dei Rider – in coerenza con i principi del meccanismo retributivo previsto dall'art. 11 ter del CCNL – è fissata (come da apposita tabella concordata tra le Parti) nell'importo lordo di **euro 8.50**, cui dovranno aggiungersi l'**accantonamento TFR** del valore di **euro 0.60**, il **premio di valorizzazione** (il cui valore medio è stimato in **euro 0.50**, ipotizzando due consegne per ora), le **indennità aggiuntive** per lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno e il **rimborso chilometrico forfetario**, calcolate con i criteri e le regole definite sulla base del presente accordo.

Art. 15 Indennità aggiuntive

Le ore di lavoro svolte in eccedenza oltre all'orario part time ed entro le 39 ore settimanali sono considerate lavoro supplementare, e sono remunerate con una maggiorazione del 10%, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16.

Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi e quelle svolte in orario notturno sono remunerate con una maggiorazione del "trattamento ordinario" pari al 10%.

Le ore di lavoro straordinario (intese come quelle svolte oltre le 39 settimanali) sono remunerate con una maggiorazione del "trattamento ordinario" pari al 30%.

In considerazione delle particolari modalità di erogazione del servizio, che viene richiesto normalmente dall'utenza in coincidenza con l'orario dei pasti, nel week end e nei giorni feriale non sono previste maggiorazioni ulteriori rispetto a quelle di cui al presente articolo.

Art. 16 Banca ore

Le ore di lavoro supplementare svolte dai Rider titolari di un regime orario part time sono accumulate, per un valore pari alla metà di quelle svolte nel mese, in una Banca Ore, e danno diritto a riposi compensativi, da fruire nel semestre successivo al mese di svolgimento.

Qualora il Lavoratore non chieda di fruire dei riposi compensativi nel semestre sopra indicato, le ore di lavoro supplementare rimaste inutilizzate nella Banca Ore sono liquidate con una maggiorazione del "trattamento ordinario" pari al 10%.

L'avvio della Banca Ore è subordinato alla predisposizione da parte della Società degli strumenti tecnici e informatici adeguati alla sua corretta gestione; nelle more della definizione e installazione di tali strumenti, tutte le ore di lavoro supplementare sono liquidate con la maggiorazione prevista dall'art. 15.

In caso di avvio della Banca Ore, la Società svolgerà un preventivo esame congiunto con le parti stipulanti.

Art. 17 Rimborso chilometrico

La Società riconosce un'indennità a titolo di rimborso chilometrico ai Rider che – su richiesta aziendale - utilizzano il proprio veicolo durante il turno per l'esecuzione delle consegne, a copertura integrale e forfetaria di tutti i costi sostenuti (carburante/energia, usura del veicolo, ivi compreso il mantenimento dello stesso in condizioni di sicurezza, manutenzione del veicolo, assicurazione, ecc.), pari ai seguenti importi:

- euro 0,15 per ogni chilometro percorso durante il turno, per i Rider che, su richiesta della Società, utilizzano la propria moto o il proprio scooter;
- euro 0,06 per ogni chilometro percorso durante il turno per i Rider che utilizzano la propria bicicletta/e-bike.

Questa indennità viene calcolata automaticamente dalla Società in base al percorso calcolato tramite Google Maps e non è soggetta a contribuzione previdenziale.

Art. 18 Premio di valorizzazione

Le Parti concordano sull'opportunità di premiare la produttività e la qualità del lavoro secondo criteri di natura incrementale e, a tal fine, si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo per coordinare le norme che seguono con i parametri individuati dalla normativa fiscale ai fini dell'applicazione della tassazione separata.

Nelle more della definizione dei parametri sopra indicati, le Parti concordano di istituire sin d'ora un "*Premio di valorizzazione*" finalizzato a consentire ai Rider di lavorare in modo efficiente e nel rispetto delle regole di sicurezza e di circolazione, calcolato in base agli ordini consegnati nel corso di un mese, sulla base dei seguenti importi:

- per ogni consegna fino ad un totale di n. 250 in un mese: euro 0,25;
- per ogni consegna superiore alle n. 250: euro 0,50.

Al fine di ridurre al minimo il rischio per la salute e la sicurezza dei Rider, per la determinazione del presente Premio non verranno prese in considerazione più di quattro consegne nell'arco di un'ora. Pertanto, le consegne effettuate oltre la soglia all'interno della stessa ora non saranno conteggiate ai fini della determinazione del Premio.

Il presente Premio di valorizzazione si applica sino al 31 dicembre 2021. Dopo tale scadenza, potrà essere rinnovato, anche con forme diverse, tenendo conto della necessità di individuare eventuali parametri aggiuntivi o differenti.

V. Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 19 Tutela della salute e sicurezza

La Società, come datore di lavoro, ha la responsabilità di garantire la sicurezza e la salute dei suoi Dipendenti e delle altre persone che possono essere coinvolte nello svolgimento dell'attività, e a tal fine applica pienamente la legge vigente in materia di Salute e Sicurezza, così come prevista dal Decreto Legislativo 81/2008 e dalle relative norme speciali. A titolo esemplificativo, la Società fornisce ai Rider tutti i DPI previsti dalla normativa vigente (a titolo esemplificativo, casco, tuta per la pioggia, giacca ad alta visibilità, e ogni altro strumento adeguato) e fornisce supporto organizzativo nei tempi previsti dalla legge per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

In relazione alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tutti gli impegni formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro si svolgono in modalità telematica e digitale, anche asincrona, durante l'orario di lavoro; tale formazione sarà completata entro 120 giorni dall'assunzione.

I Dipendenti della Società hanno il dovere di non mettere a rischio né gli altri Dipendenti né eventuali soggetti esterni con qualsiasi azione od omissione. I Dipendenti devono inoltre assicurarsi di avere piena conoscenza delle disposizioni impartite dalla Società in materia di salute e sicurezza. Nel caso in cui i Dipendenti nutrano dubbi in merito a qualsiasi aspetto relativo alla salute e alla sicurezza del loro lavoro, questi dovranno essere immediatamente sottoposti all'attenzione del line manager.

Per tutto il periodo di permanenza dello stato di emergenza connesso al Covid 19, la Società applica i Protocolli di sicurezza definiti dalle parti sociali a livello nazionale.

Art. 20 Assicurazione sulla vita

La Società, in aggiunta alle coperture fornite dagli istituti di previdenza ed assistenza pubblici (INPS e INAL), garantisce a tutti i Dipendenti un'assicurazione nel caso si verifichi un incidente sul lavoro da cui consegua la morte o l'invalidità permanente dello stesso, che preveda il pagamento di un indennizzo forfettario in caso di morte o in caso di invalidità permanente.

In caso di decesso, l'importo sarà versato al coniuge del Lavoratore (o al partner equiparato al coniuge, a condizione che sia stato stipulato un accordo di convivenza autentificato) o, in mancanza, ai figli del Lavoratore o, in mancanza, agli eredi legittimi del Lavoratore. In caso di invalidità permanente, le prestazioni verranno erogate al Lavoratore stesso.

La Società informerà immediatamente i parenti di primo grado del verificarsi di un infortunio di un Lavoratore ove tali eventi si verifichino durante l'orario di lavoro.

Non sono coperti da assicurazione gli infortuni dovuti a dolo, illeciti penali, risse, consumo di bevande alcoliche, ecc.

La copertura assicurativa si applica sino al 31 dicembre 2021; dopo tale scadenza, potrà essere rinnovata, anche con forme diverse, sulla base di un nuovo e specifico accordo.

Art. 21 Assicurazione di Responsabilità Civile

La Società ha un'assicurazione di responsabilità civile globale attivabile in caso di lesioni fisiche a terzi o danni alla loro proprietà.

Nell'eventualità in cui un incidente o un infortunio si verificano durante l'orario di lavoro, i Rider dovranno segnalarlo immediatamente al *live operations agent*. Il Personale Amministrativo deve consultare il proprio line manager e informare il competente *Health and Safety representative*.

Per evitare l'insorgere di alcuna responsabilità, i Rider devono consegnare la merce ordinata sulla porta del cliente (e al relativo piano). Non è consentito entrare nell'abitazione del cliente. In caso di violazione da parte del Rider di tali disposizioni, la copertura assicurativa non sarà applicabile per tutto il tempo trascorso dal Rider all'interno dell'abitazione del cliente. In questo caso, il Rider è completamente responsabile di qualsiasi danno che provoca nell'abitazione del cliente.

VI. Diritti sindacali

Art. 22 Modalità per l'esercizio

La Società garantisce l'esercizio dei diritti sindacali, nelle forme previste dalla legge e dal CCNL, a tutti i dipendenti. In particolare, le Parti concordano che, tenendo conto della peculiare struttura di lavoro:

- chi ricopre cariche sindacali usufruisce dei relativi permessi preferibilmente in giorni diversi dai festivi, dal sabato e della domenica;
- il diritto di affissione viene esercitato limitatamente alla propria sede legale e/o tramite bacheche digitali;
- il diritto di assemblea viene esercitato in modalità digitale, oppure presso locali aziendali idonei allo scopo, messi a disposizione dalla Società o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa.

VII. Norme finali

Art. 23 Diritto di precedenza

La Società si impegna ad offrire l'opportunità di firmare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutti i Rider che hanno collaborato, con contratti di lavoro autonomo, occasionale o parasubordinato, con Just Eat Italy S.r.l. (altra Società facendo parte del Gruppo Just Eat Takeaway), nel periodo compreso tra il 1° agosto 2019 e il 30 marzo 2021, con orario analogo alla media oraria svolta durante il periodo pregresso e applicazione del trattamento economico e normativo previsto dal presente accordo a condizione che siano in possesso dei requisiti legali e aziendali per svolgere la prestazione.

Ai fini dell'applicazione del diritto di precedenza, tutti i Rider in possesso delle condizioni di cui al comma 1 riceveranno una proposta entro il 15 maggio 2021; tale proposta dovrà essere accettata entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento. In caso di mancato ricevimento della proposta entro il 15 maggio 2021, il diritto potrà essere ancora esercitato su iniziativa individuale entro il 31 maggio 2021.

Il rifiuto o la mancata manifestazione di interesse entro tale scadenza o l'utilizzo di modalità differenti equivalgono a rinuncia all'esercizio del diritto.

Prima della firma del contratto di lavoro con la Società, i Rider dovranno recedere dal contratto di lavoro autonomo in essere con Just Eat Italy S.r.l.

La Società rinuncia all'applicazione del periodo di prova a tutti i Rider che hanno svolto turni di lavoro e consegnato per Just Eat Italy S.r.l. per almeno 60 singole giornate di lavoro nel periodo di cui al comma 1, ferma restando la verifica dell'idoneità fisica in fase preassuntiva.

Art. 24 Durata e monitoraggio bilaterale

La presente intesa ha carattere sperimentale ed avrà efficacia sino al 31 marzo 2024; sino all'eventuale rinnovo, l'accordo mantiene comunque efficacia.

Le Parti si impegnano a monitorare l'attuazione e gli effetti dell'accordo mediante un'apposita Commissione Bilaterale la cui composizione sarà definita, unitamente alle regole di funzionamento, dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL "*Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione*" e da una rappresentanza della Società, entro 60 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa.

Tale Commissione Bilaterale, decorsi 180 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, a richiesta di uno o più componenti, effettuerà una verifica sull'andamento e sull'impatto del Premio di valorizzazione, o del futuro Premio di risultato e potrà proporre eventuali modifiche al suo funzionamento, ivi compresa, tra le altre, anche l'ipotesi di un suo consolidamento parziale, tenendo conto della media di raggiungimento dell'obiettivo di due ordini per ora.

Tabella retributiva

Le parti stipulanti l'accordo collettivo aziendale del 29 marzo 2021 per i Rider assunti da **Takeaway.com Express Italy**, concordano, ad ogni effetto legale e contrattuale, che ai predetti lavoratori sarà applicato un trattamento retributivo così composto:

Retribuzione oraria		
Voce	Importo	Disciplina
Trattamento ordinario	<ul style="list-style-type: none"> ● euro 8.50 lordi (di cui euro 7.50 a titolo di “<i>trattamento ordinario</i>” ed euro 1 a titolo di “<i>indennità sostitutiva di 13ma e 14ma</i>”) 	<p>(Art. 14)</p> <p>Il “<i>trattamento ordinario</i>” è la base di computo per ogni istituto retributivo e contrattuale.</p> <p>L'<i>indennità sostitutiva di 13ma e 14ma</i> è pagata con cadenza mensile ed assorbe ogni spettanza a titolo di 13ma e 14ma.</p>
Premio di valorizzazione	<ul style="list-style-type: none"> ● per ogni consegna fino ad un totale di n. 250 in un mese: euro 0,25 lordi ● per ogni consegna superiore alle n. 250: euro 0,50 lordi 	(Art. 18)
Indennità aggiuntive	<ul style="list-style-type: none"> ● Maggiorazione del 10% per lavoro notturno, supplementare e festivo ● Maggiorazione del 30% per lavoro straordinario 	(Art. 15)
Accantonamento TFR	<ul style="list-style-type: none"> ● Euro 0.60 lordi 	<p>Valore da confermare sulla base delle norme tempo per tempo applicabili.</p> <p>Base imponibile: “<i>trattamento ordinario</i>”.</p>
Rimborso chilometrico	<ul style="list-style-type: none"> ● 0.15 per moto ● 0.06 per bici\ebike 	(Art. 17)

In considerazione delle peculiarità del rapporto di lavoro dei Riders, la presente Tabella regola in via esclusiva il trattamento economico applicabile a tali lavoratori sino al raggiungimento dell'anzianità lavorativa aziendale prevista dall'art. 14 dell'accordo collettivo aziendale.