

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Comitato Provinciale Ragusa
Segreteria

Al Presidente dell'INPS
Al Presidente del CIV dell'INPS
Al Direttore Generale dell'INPS
Alla Segreteria OO.CC. INPS
Al Direttore della Sede Regionale INPS per la Sicilia
Al Presidente del Comitato Regionale INPS della Sicilia
Ai Presidenti dei Comitati Provinciali INPS della Sicilia

Loro Sedi

**PROTOCOLLO D'INTESA
TRA SEDE I.N.P.S. DI RAGUSA
E
SEGRETARI PROVINCIALI CIA-COLDIRETTI-
CONFAGRICOLTURA
SEGRETARI PROVINCIALI FLAI CGIL- FAI CISL- UILA UIL**

Il giorno 13 del mese di giugno dell'anno 2007, presso i locali del Comitato Provinciale INPS della Sede di Ragusa, si sono riuniti, a seguito di regolare convocazione:

Per l'I.N.P.S.:

Dr. Domenico Falzone – Direttore provinciale della Sede INPS di Ragusa;

Dr. Giovanni Vaccaro – Presidente del Comitato Provinciale INPS di Ragusa;

Dr. Giuseppe Savelli – Coordinatore Regionale Area Vigilanza e Area Agricola Sede regionale I.N.P.S. di Palermo;

Per le Associazioni Datoriali:

CIA - Salinitro Giuseppe;

U.P.A.- CONFAGRICOLTURA - Scucces Giovanni;

COLDIRETTI – Adamo Giuseppe;

Per le OO.SS.:

FLAI/CGIL – Giavatto Giuseppe e Aquila Paolo – Seg.ri Prov.li.

FAI/CISL – Fracanzino Giovanni e Cutrale Sergio – Seg.ri Prov.li.

UILA/UIL – Di Gregorio Maria – Seg.rio Prov.le.

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Comitato Provinciale Ragusa
Segreteria

PER

definire le problematiche relative ai "contratti di riallineamento".

PREMESSO

Che la vicenda dei contratti di riallineamento retributivo nella Provincia di Ragusa che ha visto coinvolte oltre 3.000 aziende del settore agricolo è stata a lungo oggetto di controversie tra l'Amministrazione e le organizzazioni datoriali, alle quali si è cercato nello scorso anno di dare uno sbocco, su iniziativa della Direzione Regionale Vigilanza, nel segno della collaborazione tra Organizzazioni Datoriali e dei Lavoratori e uffici dell'INPS, mediante una serie di riunioni tenutesi presso la Sede INPS di Ragusa, in cui potessero dirimersi le questioni più controverse, al fine di verificare la possibilità di racchiudere in un protocollo d'intesa le linee guida emerse nello scorso anno e riconfermate nel corso dell'ultima riunione.

Alle suddette riunioni hanno partecipato, nelle varie fasi, il Dr. Giuseppe Savelli Coordinatore Regionale Area Vigilanza e Area Agricola della Sede Regionale INPS di Palermo, l'Avv. Filippo D'amato Coordinatore Legale della Sede regionale INPS di Palermo, il Dr. Giovanni Vaccaro Presidente del Comitato Provinciale INPS di Ragusa, il Dr. Domenico Falzone Direttore provinciale dell'INPS di Ragusa, i Funzionari di Vigilanza Vitale Umberto, Ardizzone Francesco e Taddeo Pietro su delega del Dirigente Regionale Area Vigilanza, Salinitro Salvatore per la CIA, Scucces Giovanni per la Confagricoltura- U.P.A., Adamo Giuseppe per la Coldiretti, i Segr.ri Prov.li Giavatto Giuseppe e Aquila Paolo per la FLAI - CGIL, i Seg.ri Prov.li Fracanzino Giovanni e Cutrale Sergio per la FAI-CISL, il Segr.rio Prov.le Di Gregorio Maria per la UILA-UIL.

A conclusione degli incontri, si è precisato e convenuto, nel rispetto delle leggi vigenti e delle norme amministrative, quanto nel seguente

PROTOCOLLO D'INTESA

Preliminarmente si concorda che, ai fini di una corretta gestione del presente protocollo, le Organizzazioni Datoriali e le Aziende Agricole che vogliono accedere alle procedure di regolarizzazione spontanea con l'assistenza all'uopo fornita dalla sede INPS di Ragusa e dalle Organizzazioni Datoriali firmatarie del Contratto Provinciale di lavoro dovranno preventivamente rinunciare al contenzioso instaurato in sede amministrativa ed al contenzioso in sede giurisdizionale con apposita dichiarazione da allegare agli atti del ricorso amministrativo o da



depositare presso le competenti cancellerie dei Tribunali o negli atti dei giudizi in corso.

Si concorda inoltre che:

- 1- Ai fini della validità ed efficacia del VERBALE DI RECEPIMENTO si ritiene necessaria e sufficiente la sottoscrizione da parte DI ALMENO UNA DELLE ORGANIZZAZIONI DEI DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI, queste ultime COMPARATIVAMENTE più rappresentative sul piano nazionale (Circolare Ministero del Lavoro N. 75/99)- (Circolare N. 59/2000).
- 2- possono essere considerati contratti di riallineamento, solo quelli stipulati dalle aziende entro il 17 ottobre 2001.
- 3- Il ricorso alla contrattazione di riallineamento può essere consentito solo alle aziende che alla data della stipula dei contratti provinciali risultavano già costituite o comunque operanti (Circ. N. 115/2000).
- 4- Affinché le aziende si avvalgano dei benefici in esame è necessario che in ambito provinciale il verbale di recepimento del contratto di riallineamento provinciale sia stato depositato all'INPS entro 30 giorni dalla sottoscrizione.
- 5- Come stabilito al co 3 dell'art. 5 della legge 608/96 l'applicazione nel tempo dell'accordo provinciale comporta la sanatoria per i periodi pregressi. L'impresa può individuare, in sede di sottoscrizione del verbale aziendale, i lavoratori ed i rispettivi periodi oggetto della regolarizzazione, previa adesione in forma scritta dei lavoratori interessati ancora in forza all'azienda, e nel rispetto di un livello retributivo fissato dal contratto di riallineamento e comunque non inferiore al 25 % del minimale di legge. Nel caso che il contratto provinciale non preveda una retribuzione di riferimento ai fini della regolarizzazione dovrà essere preso come riferimento il livello retributivo iniziale valido per i periodi successivi al recepimento dell'accordo provinciale che non può essere inferiore al 50% del minimale sopra individuato (circ. 115/2000). Con l'ulteriore precisazione che qualora la retribuzione corrisposta nei periodi pregressi ai lavoratori che si intendono regolarizzare supera il limite del 25%, l'obbligo contributivo deve essere assolto in relazione alla retribuzione all'epoca effettivamente corrisposta (Circ. N. 59/2000).
- 6- L'adesione al contratto di riallineamento non ha fatto venir meno in capo all'azienda l'obbligo di provvedere all'inquadramento dei lavoratori assunti secondo le mansioni svolte e quindi il verbale di adesione e la conseguente retribuzione deve far riferimento sempre al livello corrispondente alle mansioni svolte. Ogni inquadramento non conforme alle mansioni svolte costituisce violazione della progressione economica.
- 7- L'azienda deve aver rispettato la progressione economica prevista dall'accordo provinciale di riallineamento.

[Handwritten signatures and initials]



- a. Per quanto attiene il **primo contratto (19.06.1997)** che prevede, all'art. 17 l'accordo di riallineamento e all'art. 18 l'accordo di gradualità al riallineamento, è utile ricordare che l'accordo previsto all'art. 17, inteso come *contratto retributivo di gradualità*, assume validità rilevante ai fini del riconoscimento dei benefici in base all'art. 88 del CCNL, purchè i contributi siano stati versati sul salario convenzionale per gli anni 1996/1997 e sul maggiore tra il salario convenzionale e quello contrattuale provinciale "pieno" per gli anni 1998/1999. (Circ. INPS n. 119 del 27.5.97; n. 202 del 9.10.97 e n. 224 del 14.11.97). Per quanto attiene invece l'accordo di gradualità al riallineamento previsto all'art. 18, siccome si tratta di *accordi aziendali di gradualità*, peggiorativi rispetto alle retribuzioni stabilite nell'accordo di riallineamento provinciale, non può assumere validità rilevante ai fini del riconoscimento delle agevolazioni e riduzioni contributive.
- b. Per quanto attiene il **secondo contratto (29.05.2000)** che prevede all'art. 16 "Accordo di Riallineamento" lo stesso è da considerarsi valido quale *contratto di riallineamento* in base all'art. 5 L. 608/96 e all'art. 23 L. 196/97 e succ., purchè l'azienda abbia rispettato la progressione economica prevista e con il precedente contratto non si sia raggiunto alla scadenza il livello retributivo previsto dalla contrattazione provinciale. Per quanto riguarda invece gli **accordi aziendali di gradualità al riallineamento previsti sempre all'art. 16**, possono essere presi in considerazione solo se migliorativi rispetto alle retribuzioni stabilite nel contratto provinciale di riallineamento. Se si tratta di *accordi aziendali di gradualità al riallineamento*, peggiorativi rispetto alle retribuzioni stabilite nell'accordo di riallineamento provinciale, gli stessi non possono assumere validità rilevante né ai fini dell'imponibile contributivo né ai fini del riconoscimento delle agevolazioni e riduzioni contributive.
- c. Per quanto attiene al **Terzo contratto (23.9.2004)** che prevede all'art. 15 un "Programma di Adeguamento Salariale", lo stesso è da considerarsi valido inteso come *contratto retributivo di gradualità*, stipulato in base alla norma transitoria prevista dall'art. 28 del CCNL 2002-2005, purchè l'azienda abbia rispettato la progressione economica prevista e con il precedente contratto non si sia raggiunto alla scadenza il livello retributivo previsto dalla contrattazione provinciale. La retribuzione prevista dal "Programma di Adeguamento Salariale" è valida solo ai fini del riconoscimento

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Comitato Provinciale Ragusa
Segreteria

delle agevolazioni e riduzioni contributive, mentre fino al 31.12.2005 il calcolo dei contributi deve avvenire sulla base del maggiore importo tra il Salario Medio Convenzionale e il salario contrattuale provinciale "pieno". Dal 01.01.2006 il calcolo dei contributi deve avvenire solo sulla base del salario contrattuale provinciale "pieno". **Naturalmente le tabelle salariali previste dal "Programma di adeguamento salariale" sono valide solo per quelle aziende in possesso dei requisiti**, così come stabiliti dalle parti sociali nel CPL del 23.9.2004, e che abbiano sottoscritto "Il Contratto aziendale di lavoro" aderendo al Programma di adeguamento salariale ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 del CPL.

REGOLARIZZAZIONE RICHIESTA IN SEDE DI STIPULA DI VERBALE AZIENDALE DI RECEPIMENTO DEL CONTRATTO DI RIALLINEAMENTO CONTENUTO NEL CPIL DEL 29.05.2000 (Validità 01.01.2000 - 31.12.2003)

La corretta applicazione delle norme formali e sostanziali, ivi compreso il mantenimento dei livelli occupazionali (numero dei lavoratori occupati), aggiunto al rispetto della progressione economica come determinata nel CPIL ed alla corresponsione, nel periodo oggetto di sanatoria, di retribuzioni non inferiori alle percentuali prima indicate, costituiscono regolarizzazione dei periodi pregressi per i lavoratori ancora in forza nell'azienda senz'altro onere per le aziende.

DECADENZA DAL REGIME CONTRIBUTIVO AGEVOLATO PREVISTO DALL'ART. 5 DELLA LEGGE 608/96 COME MODIFICATO DALL'ART.23 DELLA LEGGE 196/97.

- a) Periodi successivi all'accordo di recepimento:
- La violazione del programma di riallineamento, anche per un solo lavoratore, comporta la cessazione del regime retributivo e contributivo agevolato con effetto dal momento temporale in cui si è realizzata l'inadempienza, anche se accertata in un momento successivo.
 - La mancata sottoscrizione del verbale di recepimento entro il 17.10.2001, comporta la decadenza sin dall'origine.



- Il mancato deposito, presso gli uffici sopra specificati, del verbale di recepimento entro 30 giorni dalla stipula comporta la decadenza sin dall'origine.
- La sottoscrizione di accordi aziendali di gradualità al riallineamento, peggiorativi rispetto alle retribuzioni stabilite nell'accordo di riallineamento provinciale, comporta la cessazione del regime retributivo e contributivo agevolato.
- La mancata sottoscrizione del verbale di recepimento di almeno una organizzazione sindacale per il datore di lavoro e di almeno una organizzazione sindacale per i lavoratori, comporta la decadenza sin dall'origine.

b) Periodi antecedenti l'accordo di recepimento: qualora esistano, nei confronti dell'azienda interessata al programma di riallineamento, pendenze contributive, anche a titolo di fiscalizzazione, sgravi e sanzioni derivanti da evasione e/o elusione contributiva, la violazione del programma fa venir meno, fin dall'origine, la sanatoria prevista per tali fattispecie dal c. 3 sexies dell'art. 5 della legge 608/1996. La sottoscrizione del verbale di recepimento aziendale da parte dei lavoratori è necessaria qualora si intenda attuare la regolarizzazione della contribuzione omessa o versata in misura ridotta per i periodi pregressi rispetto all'accordo provinciale; solo in questa ipotesi, qualora al termine dell'applicazione del programma di riallineamento il numero dei lavoratori risulti inferiore a quello dichiarato nel verbale aziendale di recepimento, gli effetti della sanatoria sono subordinati al pagamento di una somma pari alla differenza tra il minimale retributivo e la retribuzione corrisposta nel corso del programma di riallineamento ai lavoratori cessati. Tale sanzione non si applica nel caso in cui la diminuzione sia avvenuta per riduzione dell'attività attestata dalle parti che hanno stipulato l'accordo provinciale.

Decadenza dal Programma di adeguamento salariale ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 del CPL del 23.9.2004 (validità 01.01.2004- 31.12.2007):

- La violazione del programma di adeguamento salariale, costituendo una violazione delle norme contrattuali, comporta la perdita delle agevolazioni e riduzioni contributive. Il beneficio contributivo viene meno per tutto il periodo di durata dell'inadempimento stesso e limitatamente al lavoratore o ai lavoratori su cui si riflette la mancata applicazione dei contratti.
- La mancata sottoscrizione del *Contratto aziendale di lavoro per aderire al Programma di adeguamento salariale*, comporta l'obbligo per

[Handwritten signatures and initials]



l'azienda di applicare le tabelle salariali di cui agli allegati n. 2 e 3 del CPL.

- Naturalmente se l'azienda ha applicato le tabelle salariali di cui agli allegati n. 2 e 3 del CPL, o ha corrisposto comunque retribuzioni superiori a quelle previste dal *Programma di adeguamento salariale*, non potrà più sottoscrivere alcun Contratto aziendale per aderire al suddetto Programma di adeguamento salariale.

REGOLARIZZAZIONI SPONTANEE

Riferite alle fattispecie più ricorrenti e non divenute oggetto di sanatoria ex art.5 L.608/96 e successive.

- *contratto di riallineamento* in base all'art. 5 L. 608/96 e all'art. 23 L. 196/97 e succ. (CPL del 29.05.2000 (validità 01.01.2000-31.12.2003):
In caso di decadenza sin dall'origine, l'azienda è tenuta al versamento dei contributi sulla differenza tra imponibile denunciato e imponibile da denunciare in base alle leggi vigenti. L'azienda inoltre è tenuta a corrispondere ai dipendenti la differenza di retribuzione dovuta (retribuzione contrattuale piena, meno retribuzione corrisposta, uguale differenza di retribuzione da corrispondere), e a Presentare all'INPS il DMAG UNICO di Variazione Retributiva e il prospetto di tutti i dipendenti, con relative firme degli stessi, da dove si evince la corresponsione della differenza di retribuzione dovuta agli stessi. Inoltre deve denunciare sul successivo Mod. 770 di competenza, le suddette retribuzioni imponibili e successivamente presentare all'INPS di una copia dello stesso modello.
- Nel caso l'azienda abbia sottoscritto **accordi aziendali di gradualità al riallineamento** entro il 17.10.2001, e abbia depositato detto accordo all'INPS entro trenta giorni dalla stipula, potrà regolarizzare la sua posizione, con le norme sopra esposte, prendendo a riferimento le tabelle salariali come da Programma di Riallineamento previsto dall'art. 16 del CPL del 29.05.2000.
- Nel caso l'azienda non abbia rispettato la progressione economica prevista dal contratto di riallineamento provinciale, può regolarizzare, se trattasi di periodi non ancora prescritti in base alle norme vigenti, prendendo a base le tabelle salariali da riallineamento.
- *Programma di adeguamento salariale* ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 del CPL del 23.9.2004 (validità 01.01.2004- 31.12.2007):



Le aziende che impropriamente hanno preso a base le tabelle salariali di cui al Programma di adeguamento salariale, potranno regolarizzare la propria posizione, con le stesse modalità sopra specificate, prendendo a base le tabelle salariali previste dal CPL degli operai agricoli e fiorovivaisti, siglato in data 23.9.2004 (tabelle salariali di cui agli allegati n. 2 e 3 del CPL), con i dovuti aumenti previsti dal CCNL di categoria (validità 2005-2009).

SANZIONI

Per le irregolarità sanate a seguito della stesura del presente protocollo, a esplicita richiesta delle aziende interessate, la Sede e l'Avvocatura Regionale si attiveranno al fine di evidenziare la situazione di incertezza normativa che ha accompagnato, nel tempo, l'operato delle aziende e l'azione degli uffici amministrativi al fine di pervenire alla riduzione delle sanzioni come previsto dalla legislazione vigente (art.116 c.10 legge 388/2000).

FIRMATO

• **Per l'INPS:**

Dr. Domenico Falzone - Direttore provinciale Sede INPS di Ragusa;

..... *Domenico Falzone*

Dr. Giovanni Vaccaro - Presidente Comitato Provinciale INPS di Ragusa;

..... *Giovanni Vaccaro*

Dr. Giuseppe Savelli - Coordinatore area Vigilanza e Area Agricola Sede regionale INPS di Palermo;

• **Per le Associazioni Datoriali:**

C.I.A. - Salinitro Salvatore;

U.P.A. - CONFAGRICOLTURA - Succes Giovanni;

COLDIRETTI - Adamo Giuseppe;

• **Per le OO.SS.:**

FLAI-CGIL - Giavatto Giuseppe e Aquila Paolo;

FLAI - CISL - Fracanzino Giovanni e Cutrale Sergio;

UILA- UIL - Di Gregorio Maria

Ragusa li, 13.06.2007