7. I NUOVI INDICI SINTETICI DI AFFIDABILITÀ CONTRIBUTIVA (ISAC)

Con la recente Circolare n. 26 del 6 marzo 2026, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per una novità molto importante: il debutto degli Indici Sintetici di Affidabilità Contributiva (ISAC).

Nati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per combattere il lavoro sommerso, gli ISAC rappresentano un nuovo approccio dell'Istituto. Non si tratta di uno strumento punitivo, ma di un sistema di "compliance", ovvero di dialogo preventivo. L'obiettivo è incrociare i dati fiscali e quelli contributivi per verificare se la forza lavoro dichiarata da un'azienda è coerente con il suo volume di affari e la sua struttura organizzativa.

Soggetti interessati

A partire dal 1° gennaio 2026, gli ISAC sono introdotti in via sperimentale per due specifici settori economici, che coincidono con le classificazioni già utilizzate dall'Agenzia delle Entrate per gli ISA fiscali: Commercio all'ingrosso alimentare (Codice ISA M21U) e Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere (Codice ISA G44U). L'INPS ha analizzato le posizioni di 33.732 datori di lavoro operanti in questi due ambiti (con riferimento all'anno 2023).

Meccanismo di funzionamento

Per calcolare l'affidabilità di un'azienda, l'INPS non guarda più solo ai propri archivi, ma fa dialogare diverse banche dati. Nello specifico, i flussi mensili UniEmens (e i dati UNISOMM per i lavoratori in somministrazione) vengono messi a confronto con le dichiarazioni fiscali ISA presentate all'Agenzia delle Entrate. Da questo incrocio nascono vari indicatori. Alcuni sono comuni a entrambi i settori, come ad esempio:

- la presenza di dipendenti dichiarati al fisco ma non all'INPS (o viceversa);
- la quota di utilizzo di contratti a termine, part-time, stagionali o di collaborazione;
- il valore dei beni strumentali rapportato al numero di addetti;
- un "indicatore complesso", ovvero un algoritmo predittivo che stima quale dovrebbe essere la forza lavoro teorica dell'azienda in base al suo modello di business.

Altri indicatori sono invece specifici per settore:

- per i grossisti alimentari, si valuta il numero di veicoli per addetto;

- per alberghi e B&B, si guarda al numero di posti letto fissi o alle presenze per addetto, oltre al tasso medio di occupazione.

Le giornate lavorative prese in considerazione escludono le assenze a qualsiasi titolo (anche se coperte da contribuzione figurativa), per misurare l'effettivo fattore lavoro impiegato. Inoltre, il modello tiene conto anche di eventuali esternalizzazioni (appalti/subappalti) desumendole dai costi per acquisti dichiarati nel modello ISA.

La Lettera di compliance

Entro il 31 marzo 2026, l'INPS invierà tramite la piattaforma digitale SEND una comunicazione ufficiale (lettera di compliance) a tutti i datori di lavoro dei due settori coinvolti. Si stima che circa 12.000 aziende riceveranno una lettera in cui viene segnalato uno scostamento. È bene evidenziare che questa lettera non è un accertamento e non comporta una sanzione automatica. La comunicazione serve semplicemente a informare il datore di lavoro che i suoi dati si discostano dai valori considerati "normali". La lettera indicherà se lo scostamento è "lieve" o "significativo", e fornirà una stima del numero di giornate lavorative che mancano all'appello per rientrare nella fascia di normalità. L'obiettivo di questa comunicazione è permettere all'azienda di fare una valutazione interna e, se necessario, adeguare spontaneamente la propria condotta, sapendo che l'adeguamento - come sottolineato anche dalla stampa specializzata - è una scelta che si rifletterà su tutte le prassi aziendali future ("adeguarsi è per sempre").

Il datore di lavoro che riceve la lettera non ha alcun obbligo o scadenza perentoria per rispondere, ma ha a disposizione diverse opzioni su base puramente volontaria:

1. giustificare lo scostamento: utilizzando un apposito modulo nel "Cassetto previdenziale" (funzione Comunicazione Bidirezionale, oggetto "ISAC"), l'azienda può spiegare le ragioni dell'anomalia. Ad esempio, può documentare una particolare organizzazione del lavoro che il software non ha colto;
2. chiedere chiarimenti: sempre tramite il Cassetto previdenziale, è possibile chiedere all'INPS delucidazioni sui dati contributivi utilizzati per il calcolo;
3. regolarizzarsi spontaneamente: se l'azienda si rende conto di aver commesso errori o omissioni, può trasmettere flussi UniEmens correttivi o integrativi. Per farlo, utilizzerà una causale specifica ("RE" - Regolarizzazione da compliance) inserendo gli estremi della lettera ricevuta. In questo caso, i contributi dovuti andranno versati con modello F24 (causale "RC01") e si potrà beneficiare di un regime sanzionatorio agevolato per la regolarizzazione spontanea.

La "Premialità" per le aziende virtuose

Il sistema ISAC non serve solo a scovare le irregolarità, ma anche a premiare chi lavora in regola. Le aziende che, dal calcolo degli indici, risultano prive di scostamenti anomali, verranno inserite in una "fascia di normalità". Qual è il vantaggio? L'INPS trasmetterà la lista di questi datori di lavoro virtuosi al Ministero del Lavoro e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL). Queste informazioni verranno utilizzate per programmare le future ispezioni, orientando in sostanza i controlli ispettivi verso le aziende che presentano un rischio maggiore e "premiando" con una minore pressione ispettiva le aziende in regola.