

2. COMPLIANCE IN MATERIA CONTRIBUTIVA

Con la circolare n. 26/2026 l'INPS chiarisce obiettivi e metodologia con la quale saranno inviate lettere di compliance ai datori di lavoro interessati dagli Indici sintetici di affidabilità contributiva (ISAC), a seguito della pubblicazione del D.l. Lavoro-Economia del 27 febbraio 2026, con cui sono stati introdotti e approvati i primi ISAC per 2 settori economici (Commercio all'ingrosso alimentare e Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere).

Entro il 31 marzo 2026 l'Istituto invierà oltre 12.000 comunicazioni contenenti l'esito degli indicatori calcolati e l'eventuale presenza di scostamenti rispetto ai valori ritenuti nella fascia di normalità. L'Istituto precisa che lo scopo della comunicazione è di promuovere la corretta contribuzione, atteso che la stima, derivante dal modello econometrico sotteso alla determinazione degli ISAC, ha carattere indicativo e non comporta alcuna irregolarità a carico del datore di lavoro.

Come si legge nella circolare, la comunicazione non determina dunque automaticamente irregolarità contributive, ma rappresenta uno strumento di dialogo che consente alle aziende di verificare la correttezza dei dati dichiarati e, se necessario, procedere a eventuali regolarizzazioni spontanee. Negli allegati 6 e 7 alla circolare INPS sono disponibili i template da utilizzare per fornire riscontri all'Istituto. Progressivamente le lettere saranno inviate a tutti i datori di lavoro che rientrano nei settori, anche se privi di qualsiasi scostamento. Gli indicatori, infatti, sono elaborati integrando diverse fonti informative, tra cui i dati dei modelli ISA dell'Agenzia delle Entrate, i flussi UniEmens e le comunicazioni obbligatorie sul lavoro. Il sistema prevede, inoltre, forme di premialità per i datori di lavoro che risultano in linea con gli ISAC, favorendo così l'orientamento delle attività di vigilanza verso le situazioni a maggiore rischio.

Le fonti informative utilizzate ai fini dell'individuazione dei datori di lavoro ai quali inviare la comunicazione di compliance a seguito dell'introduzione degli ISAC sono sia interne (flussi UniEmens) che esterne all'Istituto (dati ISA), nonché derivanti dalla cooperazione applicativa (dati UNISOMM tratti dalle Comunicazioni Obbligatorie inviate al Ministero del Lavoro). Tali fonti informative sono combinate in modo tale che il confronto tra le informazioni di origine fiscale, contenute nei modelli ISA, con i dati contributivi relativi alla forza lavoro impiegata dai datori di lavoro, desunti dai flussi UniEmens, oltre che da UNISOMM per la parte relativa all'utilizzo di lavoratori in somministrazione, generi specifici indicatori, distinguibili nelle seguenti 5 categorie:

1. indicatori che mettono a confronto una grandezza fiscale dichiarata in ISA (ad esempio, "valore dei beni strumentali") e una grandezza contributiva (ad esempio, "gli addetti utilizzati" espressi in "giornate di lavoro");
2. indicatori che confrontano il numero di giornate prestate da una categoria contrattuale sul totale (ad esempio, "quota di impiego part-time su totale");
3. un indicatore complesso che utilizza molteplici dati in input ed è costituito da un modello di stima predittivo della forza lavoro teorica, tenuto conto dei modelli di business attribuiti a ciascun datore di lavoro nell'ambito del sistema ISA;

4. indicatori di “presenza/assenza dichiarazione”, che mettono in evidenza l'anomalia secondo cui il datore di lavoro potrebbe avere dichiarato la presenza di lavoro dipendente in un ambito, ma non nell'altro (ad esempio, dichiarando la presenza di dipendenti nel flusso UniEmens, ma non nel corrispondente modello ISA, per il medesimo anno);

5. indicatori specifici di ciascun settore (ad esempio, “veicoli per addetto” per il settore “Commercio all'ingrosso alimentare”; “posti letto fissi per addetto” per il settore “Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere”).

A seguito dell'elaborazione degli ISAC verrà effettuato un primo invio di lettere di compliance ai datori di lavoro rientranti nei primi 2 settori come sopra richiamati.

Nella lettera di compliance vengono comunicati a tutti i datori di lavoro, anche se privi di scostamenti (ciò in un'ottica di valorizzazione della premialità, come successivamente specificato nella presente circolare), i risultati derivanti dal calcolo degli ISAC.

L'obiettivo dell'attività di compliance, infatti, consiste nella possibilità per il datore di lavoro, sulla base dei dati trasmessi dall'Istituto, di operare una valutazione complessiva dell'aderenza della prassi aziendale alla normativa in materia di lavoro, adeguandosi ove necessario; l'adeguamento spontaneo eventualmente posto in essere, pertanto, non deve riguardare solo l'anno oggetto di analisi, ma può riguardare tutti i periodi, anche futuri, che, a seguito della valutazione condotta, necessitano di aggiustamenti.

Nella lettera di compliance, accanto a ciascun indicatore, sono riportate le seguenti 3 colonne:

- Valori normali: indicano la soglia a partire dalla quale l'indicatore genera uno scostamento;

- Esito: specifica se vi è uno scostamento o meno rispetto alla soglia. Può assumere i valori “nella norma”, “scostamento lieve” o “scostamento significativo”; gli indicatori di presenza/assenza, invece, possono assumere esclusivamente i valori “anomalo” o “nella norma”;

- Stima delle giornate lavorative che riportano l'indicatore nella fascia di normalità: per ogni indicatore viene calcolato il numero di giornate lavorative che, se effettivamente esposto, riporterebbe l'indicatore nella fascia di normalità.

Il datore di lavoro che risulti conforme al modello ISAC, senza scostamenti “lievi” o “significativi”, è considerato rientrante nella c.d. fascia di normalità.

La lista dei datori di lavoro individuati viene trasmessa, da parte dell'INPS, al Ministero del Lavoro e all'INL, ai fini dell'orientamento e della programmazione delle attività di vigilanza in materia contributiva.