

Data Stampa 6901-Data Stampa 6901

Data Stampa 6901-Data Stampa 6901

Isac, adeguarsi è per sempre

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Il sì agli Isac è per sempre. Chi si adegua, infatti, dovrà farlo non soltanto per l'anno oggetto di analisi, ma per tutti i periodi, presenti e futuri, che, a seguito della valutazione, necessitano di aggiustamenti. Ad affermarlo è l'Inps nella circolare n. 26/2026, in cui illustra il debutto degli «indici sintetici di affidabilità contributiva».

Lettere in arrivo. Entro la fine del corrente mese di marzo, oltre 33 mila datori di lavoro, e rispettivi consulenti, vedranno recapitarsi la lettera dell'Inps contenente la comunicazione degli Isac. Oltre 12 mila di queste lettere (oltre il 36%) raggiungeranno i datori di lavoro con scostamenti dagli indici di affidabilità contributiva su un totale di 33.732 posizioni analizzate dall'Inps (è questo il primo target di esordio degli Isac) in relazione all'anno 2023: 10.225 nel settore commercio all'ingrosso alimentare e 23.507 in quello strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere.

La lettera non ha natura giuridica di atto di accertamento, né determina alcuna irregolarità a carico del datore di lavoro (non sono atti di accertamento, né attestazioni d'irregolarità). In caso di segnalazione di scostamenti dagli Isac, diventa un invito alla compliance.

I dati e i risultati. Nella lettera di compliance, accanto a ciascun indicatore, sono riportate tre colonne:

- «valori normali»: indicano la soglia a partire dalla quale l'indicatore genera lo scostamento;

- «esito»: specifica se vi è uno scostamento o meno rispetto alla soglia. Può assumere i valori «nella norma», «scostamento lieve» o «significati-

vo»; 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.

Rispondere alla lettera o ignorarla? Se non ci sono scostamenti dagli Isac, la lettera ricevuta dall'Inps diventa una «comunicazione di premialità». In tal caso, cioè, il datore di lavoro, poiché viene considerato rientrante nella c.d. fascia di normalità, è segnalato dall'Inps al ministero del lavoro e all'ispettorato nazionale del lavoro, affinché ne tengano conto, escludendolo, nell'orientare e nel programmare le attività di vigilanza in materia contributiva.

In questo caso, quindi, il datore di lavoro non deve fare nulla. Se la lettera contiene scostamenti, invece, il datore di lavoro deve prendere una decisione: se ignorare o rispondere alla lettera.

Non trattandosi di un adempimento, il datore di lavoro può, prima di tutto, ignorare la lettera e ciò non determinerà alcuna conseguenza. In secondo luogo, il datore di lavoro può rispondere alla lettera per fornire un riscontro alle segnalazioni. In tal caso, l'Inps ha predisposto online un apposito template che prevede, per ciascun Isac con uno scostamento, le seguenti opzioni:

- «causa dello scostamento dell'indicatore»: consente al datore di lavoro di esporre e di documentare le ragioni plausibili per cui il valore dell'indicatore è fuori dalla fascia di normalità;

- «azioni correttive in UniE-

mens»: il datore di lavoro può comunicare le eventuali trasmissioni del flusso UniE-mens spontanee eseguite a seguito della ricezione della lettera di compliance;

- «richiesta di chiarimenti sui dati contributivi utilizzati»: l'opzione può essere utilizzata per approfondimenti relativi ai dati del flusso UniE-mens utilizzati.

Il sì è per sempre. La compilazione da parte del datore di lavoro del template di riscontro è su base volontaria e non c'è un termine entro cui è possibile provvedere al riscontro alla lettera di compliance. Nè sono richiesti adempimenti specifici, di ricalcolo e/o conteggi da parte dei datori di lavoro, né rettifica/modifica obbligatoria di dati.

Allora quale può essere l'utilità concreta degli Isac per i datori di lavoro? Lo spiega l'Inps nella circolare n. 26/2026: il fine dell'attività di compliance consiste nella possibilità, per il datore di lavoro, sulla base dei dati ricevuti, di operare una valutazione complessiva dell'aderenza della prassi aziendale alla normativa in materia di lavoro, adeguandosi qualora risulti necessario. Qui, però, l'Inps fa una precisazione che merita di valutazione approfondita: l'adeguamento spontaneo che sia eventualmente posto in essere, spiega, «non deve riguardare solo l'anno oggetto di analisi, ma può riguardare tutti i periodi, anche futuri», che, a seguito della valutazione condotta, necessitano degli aggiustamenti. Il che sembra voler dire che, una volta che il datore di lavoro abbia deciso di aderire al «modello Isac» (come a una sorta degli «studi di settore» di fiscale memoria), poi non dovrà/potrà più discostarsene, pena il dovere giustificare l'adesione a singhiozzo (un anno sì, un altro anno no).

—© Riproduzione riservata—■



Gli Isac

COMMERCIO ALL'INGROSSO E ALIMENTARE

STRUTTURE ALBERGHIERE ED EXTRA

1 - Assenza dipendenti dichiarazione Isa presenza dipendenti dichiarazione Inps

[Individua le imprese che dichiarano giornate di lavoro dipendente solo nei modelli contributivi, (Inps), ma non in quelli fiscali (Isa), segnalando possibili anomalie tra le due fonti dichiarative]

2 - Assenza dipendenti dichiarazione Inps presenza dipendenti dichiarazione Isa

[Individua le imprese che dichiarano giornate di lavoro dipendente solo nei modelli fiscali (Isa), ma non nei modelli contributivi (Inps), evidenziando possibili incongruenze nelle dichiarazioni]

3 - Valore dei beni strumentali per addetto

[Valuta la plausibilità del valore dei beni strumentali impiegati rapportato al numero di addetti, al fine di individuare situazioni anomale rispetto alla media del settore e ai modelli di business di riferimento]

4 - Costo del venduto e per la produzione di servizi per addetto

[Analizza il rapporto tra il costo sostenuto per il venduto e la produzione di servizi e il numero di addetti, per verificare la coerenza dei costi dichiarati rispetto alle risorse umane impiegate]

5 - Numero di veicoli per addetto

[Controlla la congruità tra il numero di veicoli utilizzati dall'impresa e numero di addetti, segnalando eventuali discrepanze rispetto alle pratiche tipiche del settore]

5 - Presenze per addetto

[Verifica la coerenza del numero di persone alloggiate nella struttura in rapporto al numero di addetti impiegati]

(6) - Numero totale dei posti letto fissi per addetto

[Valuta la plausibilità della percentuale di posti letto fissi mediamente occupati durante i giorni di apertura della struttura ricettiva]

(7) - Tasso medio di occupazione

[Verifica la coerenza del numero totale dei posti letto fissi di cui dispone la struttura in rapporto al numero di addetti impiegati]

6 (8) - Quota di impiego di lavoro part-time

[Valuta la percentuale di dipendenti con contratto part-time sul totale della forza lavoro, per analizzare la coerenza dell'impiego di tale tipologia contrattuale rispetto ai dati di settore]

7 (9) - Quota di impiego di lavoro a termine

[Misura il peso dei contratti a termine tra i dipendenti dell'impresa, ponendo attenzione alla plausibilità della quota rispetto alle imprese comparabili]

8 (10) - Quota di impiego di lavoro stagionale

[Evidenzia la proporzione di lavoratori stagionali impiegati, confrontandola con quanto dichiarato dalle altre imprese del comparto]

9 (11) - Quota di impiego di lavoratori con contratti di collaborazione

[Esamina la quota di lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) rispetto al totale dei dipendenti, per verificare la plausibilità di tale impiego]

10 (12) - Quota di impiego di apprendisti

[Valuta il peso degli apprendisti sul totale dei dipendenti, analizzando la coerenza con le prassi del settore e la tipologia di attività svolta]