

Roma, 10/03/2026

Prot. 0001875

Com. n. 27

Oggetto: Promozione della compliance in materia contributiva. Indici sintetici di affidabilità contributiva (ISAC) di cui all'art. 1, commi da 5 a 10 del dl 160/2024, convertito dalla legge 199/2024. Informativa generale e invio di comunicazioni ai datori di lavoro.

È stata pubblicata dall'Inps in data 6 marzo la circolare numero 26 con la quale l'Istituto illustra gli interventi di promozione della compliance in materia contributiva posti in essere attraverso l'adozione degli ISAC.

Gli Indici sintetici di affidabilità contributiva sono indicatori statistico-economici elaborati attraverso l'utilizzo combinato di dati di natura contributiva e fiscale, al fine di verificare la congruità della forza lavoro dichiarata dal datore di lavoro ed evitare la sottrazione di basi imponibili all'imposizione contributiva.

Lo strumento, ad oggi previsto in via sperimentale, nasce nell'evoluzione del *Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso* del PNRR e viene introdotto con il decreto-legge 160/2024, limitatamente ad otto settori economici. Il decreto ha previsto che, a partire dal 1° gennaio 2026, gli ISAC siano applicati agli esercenti attività di impresa, arti o professioni, per la promozione del rispetto degli obblighi in materia contributiva e che, attraverso un decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e sentiti l'Inps e l'INAIL, venissero approvati i primi due settori sui quali avviare la sperimentazione, che successivamente verrà gradualmente estesa ad almeno altri sei.

Dunque, con decreto di recente emanazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze (e di cui si è data notizia il 6 marzo u.s.), è stata approvata l'applicazione degli ISAC ai settori del Commercio all'ingrosso alimentare (codice ISA M21U) e delle Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere (codice ISA G44U) e chiarito all'art. 1 comma 6 che il campo di applicazione degli ISAC coincide con quello degli Indici Sintetici di Affidabilità fiscale (ISA).

L'Istituto sottolinea che: *"I due settori, su cui è stata avviata la sperimentazione, sono stati individuati sulla base di approfondimenti tecnici e statistici, senza alcuna valutazione complessiva sull'andamento degli stessi, atteso anche che le stime effettuate dall'ISTAT in materia di lavoro sommerso tengono conto di macro-aggregati settoriali non sovrapponibili ai settori definiti in ambito ISA, che fungono da base di calcolo degli ISAC. **Si precisa altresì che, tra i settori interessati dall'introduzione sperimentale degli ISAC, non sussiste alcuna gradualità.**"*

L'illustrazione della circolare prosegue con la definizione della promozione della compliance in materia contributiva, ricordando che le misure previste dal d.l. 160/2024 e dai decreti di attuazione si inseriscono nell'ambito degli interventi mirati a rafforzare tale attività, con l'uso di strumenti di natura preventiva come quello in commento.

Operativamente l'Inps procederà, entro il 31 marzo, all'invio di 12.000 comunicazioni ai datori di lavoro rientranti nei settori poc'anzi indicati, all'interno delle quali saranno riportate le risultanze di eventuali scostamenti dai valori normali degli indicatori connessi al modello di riferimento; la comunicazione specificherà la presenza di tali scostamenti lievi o significativi, rispetto ai valori rientranti nella fascia di normalità, così come determinata nel modello identificativo degli ISAC.

La circolare ricorda poi che, come chiarito all'art 2 comma 1 del decreto interministeriale *"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"*.

La circolare dà poi conto delle fonti informative, interne ed esterne, utilizzate per l'individuazione dei datori di lavoro cui inviare la comunicazione di compliance: flussi UniEmens, dati Isa e informazioni derivanti dalla cooperazione applicativa come i dati UNISOMM, derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie inviate al MLPS.

Le fonti sono state combinate al fine di ottenere, dal confronto tra i dati fiscali ISA con quelli sulla forza lavoro impiegata desunti dagli UniEmens e da UNISOMM per i lavoratori in somministrazione, specifici indicatori che possono essere raggruppati in cinque 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").

L'indicatore complesso citato al punto 3 nasce da modelli econometrici che, tramite l'elaborazione di una serie di variabili in *input*, effettuano una stima della forza lavoro teorica di ogni datore e rilevano uno scostamento rispetto a quanto dichiarato.

Si riporta l'elenco degli ISAC calcolati per i primi due settori di applicazione. Gli indicatori comuni a entrambi i settori sono:

- Assenza dipendenti dichiarazione ISA - presenza dipendenti dichiarazione INPS;
- Assenza dipendenti dichiarazione INPS - presenza dipendenti dichiarazione ISA;
- Valore dei beni strumentali per addetto;
- Costo del venduto e per la produzione di servizi per addetto;
- Quota di impiego di lavoro *part-time*;
- Quota di impiego di lavoro a termine;
- Quota di impiego di lavoro stagionale;
- Quota di impiego di lavoratori con contratti di collaborazione;
- Quota di impiego di apprendisti;
- Forza lavoro dipendente (indicatore complesso).

Sono previsti poi alcuni indicatori specifici e cioè "numero di veicoli per addetto" per il Commercio all'ingrosso alimentare; "presenze per addetto", "numero totale dei posti letto fissi per addetto" e "tasso medio di occupazione", per il settore Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere.

I dati acquisiti dalle dichiarazioni ISA per l'elaborazione degli ISAC sono quelli comunicati dai datori di lavoro attraverso la modulistica messa a disposizione dell'Agenzia delle Entrate; in essa sono presenti i cosiddetti MOB – Modelli Organizzativi di Business utilizzati per l'individuazione degli indicatori.

Per quel che concerne i dati acquisiti dai flussi UniEmens, l'Inps indica che l'elaborazione è stata effettuata attraverso aggregazione a livello di codice fiscale, per consentire un confronto con i dati ISA. La rilevazione riguarda la forza lavoro dichiarata, distinta per ogni tipologia contrattuale sia in termini di "unità di lavoro" che in termini di "giornate" effettivamente lavorate, aggregate per soggetto giuridico e senza alcun riferimento a dati individuali dei lavoratori.

Le assenze di ogni tipo, non sono state incluse nelle giornate di lavoro, anche se coperte da contribuzione figurativa, per fornire una misura più puntuale del fattore lavoro realmente utilizzato nel periodo temporale di riferimento.

Per quel che concerne invece i dati relativi ad **appalti e/o subappalti**, la circolare precisa che nell'ambito ISA la voce "Costo per acquisti" contiene già i costi sostenuti per esternalizzazioni, anche se in forma aggregata.

A seguito dell'elaborazione degli ISAC viene effettuato un primo invio di **lettere di compliance** ai datori di lavoro rientranti nei primi due settori, all'interno delle quali sono comunicati i risultati derivanti dal calcolo. L'invio riguarda anche i datori di lavoro privi di scostamenti al fine di valorizzare la premialità. A tal proposito l'Istituto sottolinea che il datore di lavoro che risulti conforme agli ISAC e quindi non abbia scostamenti "lievi" o "significativi", rientra nella fascia di normalità e che trasmetterà le relative informazioni al MLPS e all'Inail per l'orientamento e la programmazione della vigilanza in materia contributiva.

La comunicazione non sarà invece inviata ai datori di lavoro che hanno cessato al 1° gennaio 2026 la propria attività in via definitiva.

L'Istituto ricorda che la lettera di compliance, in base alla normativa vigente, non ha la natura giuridica di un atto di accertamento e non determina di per sé alcuna irregolarità nei confronti del datore di lavoro; l'obiettivo è quello di dare la possibilità di effettuare una valutazione complessiva dell'aderenza dell'azienda alla normativa in materia di lavoro e di adeguarsi, se necessario. L'adeguamento spontaneo può non limitarsi all'anno oggetto dell'analisi, ma potrà essere operato anche in relazione periodi futuri, che a seguito della valutazione necessitano di aggiustamenti.

La circolare prosegue con l'illustrazione di come sono riportate le informazioni nella lettera, che si compone di tre colonne per ogni indicatore all'interno delle quali sono indicati:

- **valori normali** e cioè la soglia a partire dalla quale l'indicatore genera uno scostamento;
- **esito**, che indica la presenza di uno scostamento e il grado: "nella norma", "scostamento lieve" e "scostamento significativo". Per gli indicatori di presenza/assenza l'esito può essere "nella norma" o "anomalo";
- **stima delle giornate lavorative che riportano l'indicatore nella fascia di normalità** voce che calcola, per ogni indicatore, il numero di giornate lavorative che, se esposte, riporterebbe l'indicatore nella fascia di normalità.

L'invio della lettera di *compliance* per i primi due settori individuati avviene tramite la piattaforma SEND – Servizio Notifiche Digitali. Nella "Piattaforma di gestione delle azioni di compliance e di contrasto al lavoro sommerso", accessibile tramite intranet, è stata creata un'apposita sezione denominata "ISAC", che consente la visualizzazione delle posizioni contributive coinvolte in questa prima fase. In particolare, selezionando "Lettere ISAC" è possibile visualizzare la situazione di ciascun datore di lavoro ed estrarre delle liste specifiche attraverso l'utilizzo di una serie di filtri predisposti.

Il modello della lettera prevede che l'interazione con l'Istituto da parte dei datori di lavoro avvenga attraverso Comunicazione Bidirezionale all'interno del Cassetto previdenziale del contribuente, tramite oggetto "ISAC" appositamente istituito.

I datori di lavoro, a seguito della ricezione della lettera di compliance, possono, qualora dovessero ritenerlo necessario, fornire riscontro all'Istituto, attraverso un apposito *template* che prevede, per ciascun ISAC con scostamento, le seguenti opzioni:

- causa dello scostamento dell'indicatore;

- azioni correttive in UniEmens attraverso la trasmissione di flussi di regolarizzazione tramite la nuova sezione denominata "regolarizzazione da compliance";
- richiesta di chiarimenti sui dati contributivi utilizzati.

Si precisa che la compilazione del *template* è su base volontaria e non è previsto alcun termine perentorio entro cui dare riscontro. Parimenti, non sono richiesti adempimenti specifici di ricalcolo e/o conteggi da parte dei datori di lavoro, né alcuna modifica obbligatoria dei dati.

Come già evidenziato, lo scopo della comunicazione di compliance, nell'ottica di favorire la corretta contribuzione e di creare un sistema dialogico tra l'Istituto e i datori di lavoro, consiste nell'opportunità, per questi ultimi, di verificare la propria posizione contributiva.

Pertanto, il datore di lavoro, ove lo ritenesse opportuno, può fornire chiarimenti in ordine agli eventuali scostamenti rilevati dal modello ISAC, con riferimento agli indicatori di interesse. È possibile, inoltre, chiedere chiarimenti all'Istituto, in presenza di eventuali dubbi e/o incertezze rispetto agli scostamenti emersi, a cui l'Istituto fornirà riscontro, come sopra indicato.

A tale ultimo riguardo, è auspicabile un proficuo dialogo con i datori di lavoro destinatari della lettera di compliance, al fine di rendere la misura sperimentale quanto più efficiente ed efficace possibile, per costruire un modello comune di compliance che favorisca, da un lato, l'emersione del lavoro irregolare e, dall'altro, che premi i datori di lavoro regolari, azzerando il rischio di generare possibili "falsi positivi" e contribuendo, in ultima analisi, anche a orientare l'attività ispettiva verso quelle situazioni caratterizzate da lavoro irregolare da contrastare e, ancora più, da prevenire

Per ulteriori dettagli si rimanda alla [circolare n. 26/2026](#) alla quale sono allegati anche i modelli delle lettere che saranno inviate alle imprese, i modelli dei *template* di risposta e il decreto interministeriale.

Cordiali saluti

Il Responsabile
Laura Bernini