

## FAQ - ISAC

### **1. A seguito della ricezione di una lettera con almeno uno scostamento, qual è il controllo fondamentale richiesto al datore di lavoro in fase di verifica? È opportuno richiedere all'Istituto quali sono gli adempimenti specifici da effettuare?**

Il primo controllo che i datori di lavoro possono effettuare è relativo alla esattezza e completezza dei dati trasmessi attraverso le denunce UniEmens. In caso di eventuali mancanze o inadempienze che lo stesso datore di lavoro avrà rilevato, si rinvia alla procedura di regolarizzazione prevista al par. 4 “Azioni correttive nel flusso UniEmens” della circolare INPS n. 26 del 6 marzo 2026 (Tipo di regolarizzazione RE). L'obiettivo dell'attività di compliance, difatti, consiste nella possibilità per il datore di lavoro, sulla base dei dati che lui stesso ha trasmesso all'Istituto, di operare una valutazione complessiva dell'aderenza della prassi aziendale alla normativa in materia di lavoro.

Alla luce di quanto sopra, non è opportuno chiedere all'Istituto se è necessario effettuare specifici adempimenti: è il datore di lavoro che valuterà se integrare i flussi UniEmens, alla luce delle verifiche effettuate, o se fornire spiegazioni plausibili rispetto agli scostamenti rilevati. Si rammenta, difatti, che la lettera di compliance non ha la natura giuridica di un atto accertamento, né determina, di per sé, alcuna irregolarità nei confronti del datore di lavoro.

### **2. Quando è corretto utilizzare l'oggetto ISAC nelle comunicazioni?**

L'oggetto ISAC deve essere utilizzato esclusivamente in risposta alle specifiche lettere di compliance, come previsto dal paragrafo 2.3 della Circolare INPS n. 26 del 6 marzo 2026. Non è ammesso un utilizzo differente.

### **3. La risposta agli scostamenti deve essere inserita esclusivamente nel template o anche nel box di testo del cassetto bidirezionale?**

La risposta deve essere fornita nel template, in quanto consente una gestione strutturata e omogenea dei riscontri da parte dell'Istituto. L'eventuale giustificazione fornita al suo interno deve essere pertinente rispetto allo specifico indicatore oggetto di scostamento, in linea con le finalità informative della comunicazione. Il template deve essere inviato esclusivamente a mezzo cassetto (con oggetto “ISAC”) e NON via PEC.

Non devono essere richieste specifiche istruzioni per la compilazione del template: l'azienda deve rappresentare gli argomenti che ritiene pertinenti rispetto allo specifico indicatore che presenta uno scostamento.

### **4. È possibile rispondere alle lettere di compliance richiedendo generiche informazioni, chiarimenti o appuntamenti tramite cassetto bidirezionale?**

Non si può rispondere chiedendo generiche informazioni, appuntamenti o riferimenti telefonici alle sedi territoriali. La possibilità di “*chiedere chiarimenti all'Istituto, in presenza di eventuali dubbi e/o incertezze rispetto agli scostamenti emersi*”, espressamente prevista dalla circolare INPS n. 26 del 6 marzo 2026, richiede, in primo luogo, l'utilizzo dell'oggetto ISAC. In secondo luogo, si raccomanda di utilizzare il riscontro per fornire le eventuali altre informazioni richieste e circoscrivere la richiesta di chiarimenti ai soli elementi puntuali contenuti nella comunicazione ricevuta.

Inoltre, si evidenzia che, come indicato nel par. 3 della circolare n. 26 del 6 marzo 2026, in fase di prima applicazione degli ISAC, relativamente ai primi due settori, non è prevista alcuna attività da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto, dal momento che la gestione della misura, unitamente all'invio delle

lettere di compliance, avviene centralmente. Pertanto, si ribadisce che non è possibile ricevere appuntamenti presso le sedi territoriali relativamente agli ISAC.

**5. Perché la coincidenza delle giornate dichiarate nei modelli ISA e UniEmens e il conseguimento di un punteggio ISA massimo non costituiscono elementi idonei, di per sé, a giustificare l'assenza di scostamenti?**

La coincidenza delle giornate dichiarate nei modelli ISA e UniEmens non costituisce, di per sé, un'argomentazione idonea a giustificare l'assenza di scostamenti. Gli ISAC non si limitano ad un mero confronto formale tra dati dichiarativi, ma sono finalizzati ad intercettare eventuali incongruenze sostanziali o dati non coerenti con il profilo economico-produttivo dell'azienda.

Il conseguimento di un punteggio ISA massimo non assume, di per sé, carattere decisivo ai fini contributivi. Tale punteggio è infatti il risultato di una valutazione complessiva di affidabilità fiscale che non esclude la possibilità che possano emergere, dal punto di vista contributivo, scostamenti, anche significativi. In altri termini, un'elevata affidabilità fiscale non implica automaticamente l'assenza di anomalie sotto il profilo contributivo.

Pertanto, né la coincidenza delle giornate dichiarate né il punteggio ISA massimo possono essere considerati, isolatamente, elementi sufficienti a giustificare gli scostamenti rilevati dagli indicatori ISAC, i quali si basano su logiche di stima e confronto diverse. Per la stessa ragione, non è necessario procedere alla correzione dei dati ISA, in particolare le giornate dichiarate, se non per finalità specifiche legate ai procedimenti di natura fiscale in essere.

**6. Se le giornate dichiarate in ISA sono superiori rispetto alla soglia di normalità individuata per l'indicatore complesso "Forza lavoro dipendente" perché viene rilevato lo scostamento?**

Le giornate dichiarate ai fini ISA non sono automaticamente equiparabili alle giornate dichiarate ai fini ISAC, in quanto i primi analizzano la regolarità fiscale mentre i secondi la regolarità contributiva. L'aver dichiarato un numero di giornate ai fini ISA superiore rispetto a quelle individuate come soglia di normalità per l'indicatore "Forza lavoro dipendente" non determina l'automatica regolarità della situazione contributiva dell'azienda: semmai, ciò potrebbe essere indice della necessità di integrare le dichiarazioni UniEmens (vedi par. 4 "Azioni correttive nel flusso UniEmens" della circolare INPS n. 26 del 6 marzo 2026).

Gli indicatori, infatti, sono stati calcolati sulla base dei dati trasmessi in UniEmens, in quanto essi sono quelli rilevanti ai fini della quantificazione degli obblighi contributivi.

**7. Cosa significa lo scostamento espresso in "meno XX punti percentuali" o l'istruzione "portare sotto al 100%" negli indicatori a quote (ad esempio, gli indicatori relativi al "lavoro a termine" o agli "apprendisti")?**

Lo scostamento relativo agli indicatori a quote è espresso in "meno XX punti percentuali". Ciò vuol dire che, per rientrare nella fascia di normalità, i lavoratori potrebbero aver prestato attività lavorativa in una forma più "stabile" rispetto a quella rappresentata in UniEmens. Ad esempio, un lavoratore esposto come part-time potrebbe essere, in realtà, un lavoratore full-time; un lavoratore esposto come apprendista potrebbe essere, in realtà, un lavoratore con qualifica "ordinaria". L'impresa, pertanto, potrà verificare tali posizioni, provvedendo, se del caso, ad effettuare azioni correttive oppure a chiarire le ragioni dello scostamento in base alla propria organizzazione e/o a fattori gestionali propri, non conosciuti o conoscibili dall'Istituto. Sul punto, si precisa che è sempre opportuno fornire chiarimenti puntuali rispetto allo specifico scostamento rilevato, onde consentire una idonea comprensione della

situazione in esame. In alcuni casi, nella colonna “*Stima per riportare l’indicatore nella fascia di normalità*”, è riportata l’istruzione “portare sotto al 100%”: ciò perché l’azienda ha esposto in UniEmens tutti contratti dello stesso tipo, circostanza che appare come anomala considerando le imprese simili analizzate.

**8. Come devono essere interpretati gli scostamenti relativi all’utilizzo di contratti tipici in attività di carattere stagionale (contratti a termine, stagionali, ecc.)?**

Per ciò che concerne attività di carattere stagionale per le quali è previsto l’uso di determinati tipi di contratto (ad es. a termine, stagionali, intermittenti ecc.), in caso di indicatori “a quote”, lo scostamento è determinato dall’utilizzo di una determinata tipologia contrattuale superiore rispetto alla media delle aziende che presentano caratteristiche simili. Il ricorso a tali contratti, di per sé, è usuale all’interno del settore e del modello di business. Ciò che indica lo scostamento è un eventuale utilizzo anomalo di tale tipologia contrattuale, rispetto alla media del settore e alle imprese “simili” al datore di lavoro che ha ricevuto la lettera di compliance.

**9. In caso di utilizzo di specifiche tipologie contrattuali (p.e. lavoro a termine, lavoro stagionale ecc.) perché la stagionalità, da sola, non viene considerata un elemento idoneo a giustificare lo scostamento rilevato?**

La stagionalità, di per sé, non è una giustificazione del ricorso esclusivo o preponderante a determinate tipologie di contratti. Le aziende sono state confrontate all’interno di settori che raggruppano realtà datoriali con le stesse caratteristiche di stagionalità. Restano ferme situazioni organizzative/gestionali particolari, non conosciute e/o conoscibili dall’Istituto, su cui l’impresa potrà fornire chiarimenti documentati, in caso di scostamenti rilevati.

**10. Con riferimento all’indicatore complesso “forza lavoro dipendente”, è possibile conoscere il dettaglio del calcolo o le componenti che hanno determinato lo scostamento?**

Non è possibile fornire i dettagli del calcolo effettuato, né isolare le caratteristiche che hanno determinato lo scostamento secondo tale indicatore. In tale ipotesi, il datore di lavoro può effettuare un controllo sulle denunce UniEmens trasmesse, al fine di verificare che tutti i rapporti di lavoro siano stati correttamente rappresentati.

In caso di verificata difformità, l’azienda può regolarizzare in UniEmens utilizzando il TR RE, come previsto dal par. 4 “Azioni correttive nel flusso UniEmens” della circolare INPS n. 26 del 6 marzo 2026. Se, invece, l’azienda non rileva errori nei flussi UniEmens potrà fornire chiarimenti su fattori di tipo organizzativo-gestionale, non conosciuti né conoscibili dall’Istituto, che potrebbero aver influito sul fabbisogno di lavoro dipendente (ad es. *documentare fasi lavorative oggetto di appalto in maniera peculiare nell’ambito del Modello di business*).

**11. Cosa si intende per “valore normale” nell’ambito dell’indicatore complesso?**

Nel caso dell’indicatore complesso, il “valore normale” è la stima delle giornate che, secondo il modello econometrico, il datore di lavoro avrebbe dovuto dichiarare nell’anno di riferimento per rientrare nella fascia di normalità. La “stima” delle giornate che riporterebbero l’indicatore nella fascia di normalità, indicata nella terza colonna della tabella allegata alla comunicazione di compliance, indica il *gap* tra il “valore normale” e quanto effettivamente dichiarato.

L'indicatore complesso (Forza lavoro dipendente) misura l'affidabilità della forza lavoro dipendente complessivamente dichiarata in termini di giornate lavorate dai dipendenti risultanti in Uniemens ed è calcolato come scostamento tra le "giornate lavorate dai dipendenti" e le corrispondenti giornate di lavoro stimate. Tale indicatore, difatti, scaturisce da modelli econometrici che, attraverso l'elaborazione di una serie di variabili di input, effettuano una stima della forza lavoro teorica per ciascun datore di lavoro rilevando un possibile scostamento rispetto a quanto effettivamente dichiarato. Ne deriva che è possibile trovarsi nella situazione in cui per l'indicatore complesso vi sia uno scostamento, pur a fronte di una corrispondenza tra le giornate dichiarate nelle dichiarazioni ISA e nelle dichiarazioni Uniemens, dal momento che l'indicatore complesso segnala eventuali giornate di lavoro non dichiarate nei modelli dichiarativi in uso. Pertanto, il fatto che il punteggio ISA sia massimo non rileva ai fini di eventuali scostamenti dell'indicatore complesso.

**12. È possibile richiedere il ricalcolo degli indicatori o l'esplicitazione delle modalità di calcolo adottate?**

No, non è consentito richiedere all'Istituto ricalcoli e/o esplicitazioni del calcolo effettuato. Le Note tecnico-metodologiche allegate al D.I. del 27 febbraio 2026 e la circolare INPS n. 26 del 6 marzo 2026 forniscono tutti i chiarimenti sulle modalità di elaborazione degli indicatori. I dati utilizzati sono quelli già dichiarati in ambito ISA e UniEmens. Tantomeno, si richiede al datore di lavoro di effettuare calcoli e/o ricalcoli. L'obiettivo dell'attività di compliance, difatti, consiste nella possibilità per il datore di lavoro, sulla base dei dati che lui stesso ha trasmesso all'Istituto, di operare una valutazione complessiva dell'aderenza della prassi aziendale alla normativa in materia di lavoro.

**13. Si può giustificare uno scostamento richiamando la presenza di soci che svolgono attività di lavoro autonomo?**

Nell'elaborazione degli indicatori si è già tenuto conto dei soci. Non è esaustivo giustificare facendo semplicemente riferimento alla componente da lavoro autonomo: se sono stati correttamente indicati nei modelli ISA, sono stati già inclusi nel modello alla base degli ISAC. L'impresa, pertanto, potrà fornire chiarimenti su circostanze di carattere organizzativo/gestionale, non conosciute e/o conoscibili dall'Istituto, atteso che, se non vi sono errori nei modelli ISA e Uniemens, il sistema di calcolo ha già tenuto in considerazione la componente da lavoro autonomo.

**14. Quali elementi possono essere forniti a supporto dello scostamento degli indicatori "beni strumentali per addetto" e "costo del venduto per addetto"?**

La presenza di scostamenti legati a tali indicatori significa che i valori dichiarati in ISA relativamente a tali variabili sono troppo grandi rispetto al numero di addetti dichiarati in UniEmens. Pertanto, occorre effettuare delle verifiche su questi ultimi (vedi FAQ n.1). In subordine, è possibile fornire chiarimenti sul perché i valori dichiarati in ambito ISA possano essere particolarmente elevati.

Si rammenta che la definizione di "Costo del Venduto" è riportata nelle Note tecnico-metodologiche allegate al Decreto Interministeriale del 27 febbraio 2026, secondo cui l'indicatore verifica la plausibilità del Costo del venduto e della produzione dei servizi in rapporto al numero di addetti impiegati. L'indicatore è calcolato come rapporto tra il costo del venduto e la produzione dei servizi e il numero di addetti in presenza di "Giornate lavorate dai dipendenti" nella denuncia individuale UNIEMENS.

**15. Cosa rileva lo scostamento rilevato dall'indicatore "Posti letto fissi per addetto"?**

Nel settore G44U, lo scostamento dell'indicatore "posti letto fissi per addetto" segnala che il numero di addetti risulta basso rispetto ai posti letto fissi, in confronto alle altre aziende del medesimo Modello di Business. Il dato sui posti letto fissi è quello dichiarato in ISA.