

# DIRITTO & PRATICA DEL **LAVORO**

INSERTO 2026

24

Inserto

## INDICI SINTETICI DI AFFIDABILITÀ CONTRIBUTIVA: DALLA LETTERA DI COMPLIANCE ALL'ACCERTAMENTO ISPETTIVO E STRATEGIE DIFENSIVE

**Vitantonio Lippolis** - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Direzione Centrale Vigilanza Lavoro e Sicurezza – HSE Manager



Solo Wolters Kluwer ti permette di consultare i numeri delle tue riviste dove e quando vuoi, dal tuo PC, Tablet o Smartphone con la possibilità aggiuntiva di archiviare, rileggere e condividere gli articoli di tuo interesse.

In più puoi accedere ad Edicola Professionale: il più ricco patrimonio bibliografico dove trovare velocemente i contributi delle tue riviste e quanto pubblicato sull'argomento dalle altre testate IPSOA, CEDAM, UTET Giuridica e il fisco... con una sola ricerca!

[www.edicolaprofessionale.com](http://www.edicolaprofessionale.com)

## Sommario

Fonti normative: dal Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso al D.L. n. 160/2024	<b>III</b>
Cosa sono gli Isac e quale è la loro natura giuridica	<b>IV</b>
Campo di applicazione: settori, soggetti e cause di esclusione	<b>V</b>
Metodologia di calcolo	<b>V</b>
Lettera di compliance: struttura, notifica e valore giuridico	<b>VI</b>
Isac nel sistema degli strumenti di verifica della regolarità contributiva: Durc, Durc di congruità, MoCOA e Lista di Conformità InI	<b>VI</b>
Dall'indicatore di rischio all'ispezione: meccanismo di trasmissione Inps/InI e i limiti della premialità	<b>VIII</b>
Regime sanzionatorio: omissione ed evasione contributiva, sanzioni civili e benefici della regolarizzazione spontanea	<b>IX</b>
«Falsi positivi» e tutela del datore di lavoro: cause legittime di scostamento e strategie difensive	<b>X</b>
Prospettive evolutive: possibile rilievo degli Isac nella vigilanza contributiva	<b>XI</b>

# Indici Sintetici di Affidabilità Contributiva: dalla lettera di compliance all'accertamento ispettivo e strategie difensive

Vitantonio Lippolis - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Direzione Centrale Vigilanza Lavoro e Sicurezza – HSE Manager

L'Inps, con la circolare n. 26 del 6 marzo 2026, ha dato attuazione operativa agli **Indici Sintetici di Affidabilità Contributiva (Isac)**, introdotti in via sperimentale dall'art. 1, commi da 5 a 10, del D.L. 28 ottobre 2024, n. 160 (1), e approvati, con riferimento ai settori del commercio all'ingrosso alimentare e delle strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere, con D.I. 27 febbraio 2026, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro il 3 marzo 2026. Il provvedimento, già prefigurato nel Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso, segna una svolta metodologica nell'azione di contrasto all'evasione contributiva: alla tradizionale logica dell'accertamento *ex post* si affianca un modello di analisi preventiva, fondato sull'incrocio delle banche dati e sulla promozione della compliance spontanea, idoneo a orientare la vigilanza e a valorizzare i comportamenti contributivi coerenti con gli indicatori di settore.

La logica è quella già collaudata in campo fiscale dagli Indicatori Sintetici di Affidabilità (ISA) dell'Agenzia delle Entrate, ora importata nel campo contributivo con l'obiettivo dichiarato di favorire l'emersione spontanea del lavoro sommerso. Per datori di

lavoro e professionisti la posta in gioco è rilevante: gli Isac ridisegnano i confini tra compliance preventiva e accertamento contributivo, introducono un meccanismo di selezione statistica dei soggetti a rischio ispettivo e pongono questioni nuove sul piano sanzionatorio e delle strategie difensive che questo contributo si propone di esaminare (2).

## Fonti normative: dal Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso al D.L. n. 160/2024

L'introduzione degli Isac non è il frutto di un intervento normativo isolato, ma il punto di arrivo di un percorso programmatico avviato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (3). Il PNRR, nella Missione 5 «Inclusione e coesione», Componente 1 «Politiche per il lavoro», Riforma 1.2 «Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso», ha individuato tra le azioni prioritarie la costruzione di indicatori di affidabilità contributiva analoghi agli Isa fiscali (4), da sviluppare attraverso la collaborazione istituzionale tra Inps, Agenzia delle Entrate e Sogei SpA.

(1) Convertito, con modificazioni, dalla legge 20 dicembre 2024, n. 199.

(2) V. anche A. Orlando, F. Tura, *Affidabilità contributiva e accertamenti: nuove regole*, in *Dir. prat. lav.*, 2026, 14, pagg. 793 ss.; A. Vitale, *Indici sintetici di affidabilità contributiva (Isac)*, in *Dir. prat. lav.*, 2026, 15, pagg. 849 ss.

(3) Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è stato approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021. La Missione 5, Componente 1, Riforma 1.2 «Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso» è stata oggetto di revisione ad opera della Decisione di esecuzione (Ue) n. 15114/24 del Consiglio del 12 novembre 2024, che ha introdotto il completamento degli Isac per 8 settori economici come obiettivo del target M5C1-11, con scadenza al primo trimestre 2026. Le risorse finanziarie per l'attuazione degli Isac sono allocate a valere sulla Missione 5, Componente 2, Investimento 5, del PNRR (art. 1, comma 10, D.L. n. 160/2024).

zione per la lotta al lavoro sommerso» è stata oggetto di revisione ad opera della Decisione di esecuzione (Ue) n. 15114/24 del Consiglio del 12 novembre 2024, che ha introdotto il completamento degli Isac per 8 settori economici come obiettivo del target M5C1-11, con scadenza al primo trimestre 2026. Le risorse finanziarie per l'attuazione degli Isac sono allocate a valere sulla Missione 5, Componente 2, Investimento 5, del PNRR (art. 1, comma 10, D.L. n. 160/2024).

(4) V. art. 10, comma 12, della legge n. 146/1998 e art. 9-

# Inserto

Tale impegno è stato formalizzato con il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 19 dicembre 2022, n. 221 (5), con cui è stato adottato il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il triennio 2023-2025, che ha espressamente previsto una linea di azione dedicata alla verifica della congruità della forza lavoro dichiarata dalle imprese.

Sul piano normativo primario, la **base istitutiva degli Isac** è l'art. 1, commi da 5 a 10, del D.L. 28 ottobre 2024, n. 160, recante «Disposizioni urgenti in materia di lavoro, università, ricerca e istruzione per una migliore attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza» (6). La disposizione introduce gli Isac a decorrere **dal 1° gennaio 2026** per i soggetti di cui all'art. 9-*bis*, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (7) – ovvero gli esercenti attività di impresa, arti o professioni soggetti agli Isa fiscali – e affida la loro elaborazione alle medesime basi metodologiche già utilizzate per gli indicatori fiscali. La scelta del Legislatore di ancorarsi a questa cornice non è casuale in quanto garantisce coerenza sistemica tra il versante fiscale e quello contributivo e consente di valorizzare le banche dati già strutturate in ambito Isa senza duplicare gli oneri informativi a carico delle imprese.

Il completamento del quadro normativo è avvenuto con il D.I. 27 febbraio 2026 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentiti Inps e Inl, che ha approvato i **primi due Isac** per i settori «Commercio all'ingrosso alimentare» (M21U) e «Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere» (G44U), stabilendone le premialità, i criteri di aggiornamento periodico e le ipotesi di esclusione.

L'Inps, con la **circolare n. 26 del 6 marzo 2026**, infine, ha fornito le istruzioni operative per l'attuazione, dando il via all'invio delle lettere di compliance ai datori di lavoro dei settori interessati.

Il quadro normativo rimane, tuttavia, in evoluzione. Infatti, l'art. 1, comma 8, del D.L. n. 160/2024 impo-

ne l'estensione, entro il **31 agosto 2026**, degli Isac ad **almeno sei ulteriori settori a rischio**, con le stesse modalità del decreto interministeriale istitutivo.

## Cosa sono gli Isac e quale è la loro natura giuridica

Gli Indici Sintetici di Affidabilità Contributiva sono **indicatori statistico-economici** elaborati mediante una metodologia che combina dati di natura contributiva – i flussi UniEmens trasmessi all'Inps – con dati di natura fiscale contenuti nei modelli Isa dell'Agenzia delle Entrate, al fine di **verificare la congruità della forza lavoro** dichiarata dal datore di lavoro rispetto a quella attesa per imprese con caratteristiche strutturali analoghe. La loro finalità, espressamente enunciata dall'art. 1, comma 6, del D.L. n. 160/2024, è quella di **individuare e prevenire la sottrazione di basi imponibili all'imposizione contributiva**: non quindi un controllo sulla corretta applicazione dei contratti collettivi o sui minimali retributivi – profilo che resta di esclusiva competenza degli Organi di vigilanza secondo le regole ordinarie – ma una misurazione del rischio che il datore di lavoro abbia omesso, in tutto o in parte, la dichiarazione dei rapporti di lavoro instaurati.

Sul piano della natura giuridica, gli Isac si qualificano come **strumento di analisi preventiva e di compliance promozionale**: la loro funzione non è quella di accertare irregolarità già consumate, ma di misurare il rischio che queste si siano verificate, sollecitando il datore di lavoro a una verifica interna della propria posizione contributiva. Il confine – sottile ma giuridicamente decisivo – tra indicatore di rischio e atto impositivo in senso proprio è presidiato dal dato normativo e avrà ricadute concrete sul piano procedimentale, come si vedrà esaminando il contenuto e gli effetti della lettera di compliance.

Caratteristica differenziale	Isa (fiscali)	Isac (contributivi)
Oggetto della verifica	Coerenza dei ricavi, dei compensi e dei dati economici dichiarati	Congruietà della forza lavoro dichiarata rispetto all'attività economica svolta
Riferimento normativo	Art. 9- <i>bis</i> del D.L. n. 50/2017	Art. 1 del D.L. n. 160/2024
Funzione prevalente	Promozione della compliance fiscale	Promozione della compliance contributiva e prevenzione della sottrazione di basi imponibili
Effetto premiale principale	Benefici premiali previsti dalla disciplina fiscale degli Isa	Non priorità negli accertamenti ispettivi programmati in materia contributiva
Decorrenza	2018	2026, in fase sperimentale

*bis*, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017.

(5) Piano successivamente aggiornato per mezzo del D.M. 6 aprile 2023, n. 58.

(6) Convertito, con modificazioni, dalla legge 20 dicembre 2024, n. 199.

(7) Convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

## Campo di applicazione: settori, soggetti e cause di esclusione

Il perimetro soggettivo degli Isac coincide con quello degli Indicatori Sintetici di Affidabilità fiscale dell'Agenzia delle Entrate.

Sono destinatari dello strumento i **datori di lavoro esercenti attività di impresa, arti o professioni** che svolgono, in via prevalente, un'attività per la quale risulta approvato un Isa, che dichiarino ricavi o compensi al di sotto della **soglia massima di 5.164.569 euro** e per i quali non ricorrano le cause di esclusione previste dalla disciplina Isa – tra cui, a titolo esemplificativo, l'inizio o la cessazione dell'attività nel periodo d'imposta di riferimento e l'adozione del regime forfetario agevolato –.

Sul piano settoriale, in fase di prima applicazione, gli Isac sono stati approvati per i seguenti due comparti economici individuati tra quelli a maggior rischio di evasione ed elusione contributiva:

- il settore **M21U «Commercio all'ingrosso alimentare»**, che ricomprende sedici codici Ateco 2007, spaziando dal commercio all'ingrosso di frutta e ortaggi freschi (46.31.10) a quello di carne e salumeria (46.32.10 e 46.32.20), di prodotti lattiero-caseari (46.33.10), di bevande alcoliche e non alcoliche (46.34.10 e 46.34.20), di prodotti ittici (46.38.10 e 46.38.20), fino al commercio non specializzato di altri prodotti alimentari, bevande e tabacco (46.39.20);
- il settore **G44U «Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere»**, che include alberghi (55.10.00), affittacamere, bed and breakfast, case e appartamenti per vacanze e residence (55.20.51), strutture connesse alle aziende ittiche (55.20.53) e alloggi per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero (55.90.20).

Si precisa che l'individuazione di questi due comparti non implica alcun giudizio negativo sul loro andamento. Infatti, come precisa la stessa circolare n. 26/2026 dell'Inps, la selezione è avvenuta sulla base di approfondimenti tecnici e statistici, senza che le stime Istat in materia di lavoro sommerso – riferite a macro-aggregati settoriali non sovrapponibili ai settori Isa – possano essere automaticamente trasposte ai perimetri così definiti.

In fase di prima applicazione, **sono esclusi** dall'ambito di operatività degli Isac i datori di lavoro che al 1° gennaio 2026 abbiano cessato definitivamente la propria attività.

Il quadro applicativo è tuttavia destinato ad ampliarsi in modo significativo: l'art. 1, comma 8, del D.L. n. 160/2024 impone l'estensione degli Isac ad almeno **sei ulteriori settori** a rischio di evasione ed elusione contributiva **entro il 31 agosto 2026**, con le medesime modalità del decreto interministeriale istitutivo. Si tratta di una scadenza ravvicinata che, evidentemente, impone ai datori di lavoro e ai professionisti – indipendentemente dal settore in cui operano i propri assistiti – di familiarizzare sin d'ora con la logica e il funzionamento di questo innovativo istituto.

## Metodologia di calcolo

Il tratto distintivo degli Isac rispetto agli strumenti di controllo contributivo tradizionali risiede nella loro architettura metodologica: non una verifica puntuale di singole anomalie dichiarative, ma la costruzione di un **modello predittivo della forza lavoro attesa** per ciascun datore di lavoro, da confrontare con quanto effettivamente dichiarato. Le fonti dati utilizzate sono tre: i flussi **UniEmens** trasmessi all'Inps, i modelli **Isa** dell'Agenzia delle Entrate (anni d'imposta 2019-2023) e i dati **UniSomm** derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie al Ministero del Lavoro, per intercettare l'eventuale forza lavoro in somministrazione. L'integrazione di queste banche dati eterogenee consente di ricostruire il fattore lavoro complessivamente utilizzato dal datore di lavoro – comprensivo anche della componente non dipendente – con un grado di dettaglio che nessuna delle fonti singolarmente considerata sarebbe in grado di offrire.

Gli indicatori che compongono il modello Isac si articolano in due categorie: **elementari** e **complessi**:

- **gli indicatori elementari** sono raffronti diretti tra grandezze fiscali e contributive – coerenza tra dichiarazioni Isa e flussi UniEmens, rapporti tra beni strumentali o costi di produzione e addetti, composizione della forza lavoro per tipologia contrattuale (part-time, tempo determinato, stagionali, collaboratori, apprendisti) – cui si aggiungono **indicatori settore-specifici**, ossia il numero di veicoli per addetto per M21U, le presenze e i posti letto per addetto e il tasso di occupazione per G44U. Le soglie oltre le quali si rileva uno scostamento corrispondono a specifici percentili della distribuzione – tipicamente il 90° o il 95° – differenziati per Modello di Business o per classi di dipendenti, così da rendere il confronto omogeneo tra soggetti strutturalmente simili;
- **l'indicatore complesso** – denominato “*Forza lavoro dipendente*” – costituisce il nucleo predittivo del sistema. Attraverso una funzione di regressione econometrica, stima le giornate di lavoro dipendente teoricamente attese sulla base di variabili desunte dai modelli Isa (beni strumentali, costi di produzione, unità locali, ammortamenti, canoni di locazione), personalizzando la stima per singolo contribuente tramite un coefficiente individuale calcolato sui dati storici del panel 2019-2023. La differenza tra giornate stimate e giornate dichiarate genera il **gap di fattore lavoro**, classificato come «lieve» o «significativo» a seconda dell'entità. Un ruolo decisivo spetta ai **Modelli di Business (MoB)** – 12 per il settore M21U – che segmentano i datori di lavoro per caratteristiche organizzative omogenee. Poiché un'impresa può essere associata con diversa probabilità a più MoB simultaneamente, le soglie vengono calcolate come media ponderata sui coefficienti di appartenenza, rendendo il modello più aderente alla realtà di ciascun soggetto. È sulla base di questi indicatori che l'Inps elabora le comunicazioni di compliance e, in prospettiva, orienta la selezione dei soggetti da sottoporre a verifica

# Inserto

ispettiva: comprendere la logica del modello è dunque il primo strumento di tutela per il datore di lavoro e per il professionista che eventualmente lo assiste.

## Lettera di compliance: struttura, notifica e valore giuridico

In attuazione dell'art. 2 del D.I. 27 febbraio 2026, l'Inps ha trasmesso entro il 31 marzo 2026 – in anticipo rispetto alla scadenza, per ragioni connesse al monitoraggio del target PNRR – le comunicazioni di compliance ai datori di lavoro rientranti nei settori M21U e G44U. I numeri della prima applicazione sperimentale danno la misura dell'operazione: 33.732 soggetti complessivamente analizzati (10.225 nel settore M21U e 23.507 nel settore G44U), con oltre 12.000 lettere contenenti scostamenti trasmesse tramite la piattaforma **SEND** - Servizio Notifiche Digitali della Pubblica Amministrazione (8).

La struttura della lettera è standardizzata e articolata per singolo indicatore. Per ciascuno degli indicatori elementari e per l'indicatore complesso applicabili al settore di appartenenza, la comunicazione riporta tre valori: i **valori normali**, ovvero le soglie – differenziate per Modello di Business – oltre le quali l'indicatore genera uno scostamento; l'**esito** dell'analisi, classificato come «nella norma», «scostamento lieve» o «scostamento significativo»; la **stima delle giornate lavorative** che, ove dichiarate, riporterebbero l'indicatore nella fascia di normalità. Quest'ultima, come precisa espressamente il D.I. 27 febbraio 2026, ha **carattere puramente indicativo** e non configura di per sé alcuna irregolarità né comporta alcun obbligo di adempimento. La lettera viene inviata a tutti i datori di lavoro dei settori interessati, compresi quelli privi di scostamenti, nell'ottica di rendere il sistema trasparente e di valorizzare la premialità anche in chiave comunicativa.

Sul piano giuridico, la qualificazione della lettera di compliance è chiara: essa **non ha natura di atto di accertamento**, non determina di per sé alcuna irregolarità nei confronti del destinatario, non avvia automaticamente un procedimento ispettivo e non obbliga il destinatario a rispondere entro termini perentori. È su questo punto che si misura, tuttavia, il primo **rischio di sottovalutazione** da parte dei destinatari. Il silenzio del datore di lavoro di fronte a scostamenti significativi non produce conseguenze giuridiche immediate, ma produce **conseguenze fattuali** di rilievo: i datori di lavoro che presentano **scostamenti significativi non giustificati** vengono segnalati dall'Inps al

Ministero del Lavoro e all'Inl per l'orientamento della programmazione ispettiva.

In altri termini, ignorare una lettera con scostamento significativo senza fornire adeguate giustificazioni equivale, in pratica, a candidarsi per una ispezione contributiva prioritaria. Il professionista che eventualmente assiste il datore di lavoro, pertanto, deve leggere la comunicazione non come un adempimento burocratico da archiviare, ma come il primo atto di un procedimento che – pur non essendo formalmente tale – può evolvere in senso accertativo.

Il datore di lavoro dispone di tre opzioni operative, disciplinate dalla circolare n. 26/2026 dell'Inps:

- la prima è **non dare alcun seguito** alla comunicazione, scelta che non viola alcun obbligo di legge ma che, in presenza di scostamenti significativi, espone concretamente al rischio di inserimento nelle liste di priorità ispettiva;
- la seconda è **rispondere tramite la funzione di comunicazione bidirezionale** del Cassetto previdenziale, selezionando l'oggetto «Isac» e utilizzando il template predisposto dall'Istituto per esporre le cause dello scostamento, comunicare correzioni già effettuate o richiedere chiarimenti sui dati utilizzati;
- la terza è **regolarizzare spontaneamente** tramite il flusso UniEmens, accedendo alla funzione «Regolarizzazione da compliance» e trasmettendo i flussi con Tipo Regolarizzazione RE – con indicazione obbligatoria del protocollo e della data della lettera ricevuta – e versando i contributi dovuti tramite modello F24 con causale RC01, con applicazione delle sanzioni civili ridotte previste per la regolarizzazione spontanea (9).

## Isac nel sistema degli strumenti di verifica della regolarità contributiva: Durc, Durc di congruità, MoCOA e Lista di Conformità Inl

Per comprendere la reale portata degli Isac può essere utile collocarli all'interno del sistema degli strumenti attraverso cui il nostro Ordinamento verifica e certifica la regolarità contributiva delle imprese. Si tratta di strumenti che, pur condividendo la finalità generale di contrasto all'irregolarità, in realtà operano su piani distinti e non sono tra loro fungibili.

Il **Documento Unico di Regolarità Contributiva** (Durc) certifica la regolarità dei versamenti contributivi in termini di puntualità degli adempimenti: è uno strumento di verifica puntuale e retrospettiva, che at-

(8) Le comunicazioni vengono recapitate anche agli intermediari delegati tramite il Cassetto previdenziale. La scelta della piattaforma SEND non è un dettaglio tecnico irrilevante: ai sensi del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'Amministrazione digitale) e delle disposizioni attuative, la notifica tramite SEND produce effetti giuridici certi anche in caso di mancato recapito, il che significa che il datore di lavoro non può opporre l'ignoranza della comunicazione come esimente.

(9) La procedura di regolarizzazione spontanea è illustrata

analiticamente nella circolare n. 26/2026 dell'Inps, cui si rimanda per i dettagli operativi. In questa sede preme sottolineare che l'utilizzo del Tipo Regolarizzazione RE in UniEmens attiva il regime di sanzioni civili ridotte di cui all'art. 30, comma 7, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56, costituendo un incentivo concreto alla regolarizzazione spontanea rispetto al rischio di un accertamento ispettivo d'ufficio.

testa se il datore di lavoro è in regola con i pagamenti dovuti a Inps, Inail e, per il settore edile, alle Casse edili, alla data della richiesta (10).

Il **Durc di congruità**, invece, non attesta la regolarità contributiva dell'impresa in senso generale, ma verifica se l'incidenza della manodopera impiegata in uno specifico intervento edile sia congrua rispetto al valore complessivo dell'opera e alla tipologia dei lavori eseguiti, secondo i parametri previsti dalla disciplina di settore. Si tratta di uno strumento settoriale, introdotto per contrastare il lavoro irregolare, la sotto-dichiarazione della manodopera e i fenomeni di dumping contrattuale e contributivo negli appalti edili (11). Di fatto, esso anticipa, in un perimetro circoscritto, la logica di congruità statistica poi generalizzata dagli Isac.

A questa logica di congruità occupazionale si avvicina anche il **MoCOA** (Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti), applicativo realizzato dall'Inps per ricostruire la catena dei soggetti coinvolti nell'esecuzione di contratti di appalto o subappalto e verificare la congruità degli adempimenti contributivi delle imprese affidatarie e subappaltatrici in termini di manodopera regolarmente denunciata. Questo strumento si fonda su un'attività di data crossing tra i dati relativi ai lavoratori impiegati nell'appalto, noti al committente, e quelli effettivamente denunciati dagli appaltatori e subappaltatori, evidenziando eventuali discordanze attraverso un report mensile denominato **DoCOA** (Documento di Congruità Occupazionale Appalti). Pur trattandosi, allo stato, di uno strumento ad adesione volontaria, esso conferma come il sistema dei controlli stia progressivamente evolvendo da una logica meramente documentale a una logica di **congruità sostanziale della forza lavoro** impiegata negli appalti, anticipando in un settore specifico una metodologia non distante da quella oggi sottesa agli Isac.

La **Lista di Conformità InI** è un elenco informatico pubblico, gestito dall'InI, in cui possono essere iscritti i datori di lavoro che, a seguito di un accertamento ispettivo, risultano pienamente conformi alla normativa in materia di lavoro, previdenza e sicurezza (12). L'iscrizione in questa lista comporta un duplice ordine di vantaggi: **i) premiale**, atteso che il datore di lavoro iscritto è considerato a basso rischio, l'InI, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione, nell'orientare la propria attività di vigilanza, può non procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto di accertamento che hanno determinato l'iscrizione nella lista di conformità InI; **ii) reputazionale**, poiché l'elenco è pubblico e consultabile, offrendo un riconoscimento di "*azienda virtuosa*" (13). La Lista di Conformità e gli Isac rappresentano due componenti della medesima strategia premiale, ma operano in momenti e con presupposti diversi: la Lista di Conformità interviene "a valle" di un'ispezione già effettuata con esito favorevole; gli Isac intervengono "a monte", attraverso un'analisi statistica preventiva, prima ancora che qualsiasi accertamento formale abbia luogo.

Gli Isac si affiancano a questi strumenti con una funzione strutturalmente diversa: non certificano né attestano la regolarità, ma **valutano statisticamente la congruità della forza lavoro dichiarata** rispetto all'attività economica svolta e alle caratteristiche dimensionali dell'impresa. Ne discende che tutti questi **strumenti** sono tra loro **complementari**; difatti, un datore di lavoro può essere in regola con i versamenti Durc, non presentare criticità in un appalto monitorato tramite MoCOA e presentare tuttavia uno scostamento Isac significativo, perché, ad esempio, il modello statistico ha rilevato una forza lavoro dichiarata inferiore a quella attesa per un'impresa con quelle caratteristiche economiche.

(10) Il Durc è disciplinato dall'art. 2 del D.L. 25 settembre 2002, n. 210, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 novembre 2002, n. 266, dal D.M. 30 gennaio 2015 (che ha introdotto l'obbligo della verifica telematica in tempo reale per Inps, Inail e Casse Edili, e ha definito le modalità di rilascio) e dalla circolare 8 ottobre 2015, n. 19 del Ministero del Lavoro. Per il settore degli appalti pubblici, l'obbligo di acquisizione del Durc è previsto dall'art. 90, comma 9, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e dall'art. 94, comma 2, del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei Contratti pubblici).

(11) Quanto al Durc di congruità, esso è stato introdotto dal D.M. 25 giugno 2021, n. 143, in attuazione dell'art. 8, comma 10-bis, del D.L. 16 luglio 2020, n. 76 (convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120). L'art. 29, commi 10-13, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19 (convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), come modificato dal-

l'art. 28 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60 (convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95) ha poi rafforzato il sistema, subordinando in determinati casi il saldo finale dei lavori all'acquisizione dell'attestazione di congruità e introducendo specifiche conseguenze sanzionatorie in caso di violazione.

(12) È stata introdotta dall'art. 29, comma 8, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19 (convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), come modificato dall'art. 1, comma 4, del D.L. n. 160/2024 (convertito, con modificazioni, dalla legge 20 dicembre 2024, n. 199).

(13) Si rimarca come l'iscrizione in questa lista non preclude ispezioni avviate su impulso esterno – segnalazioni di lavoratori, denunce alle Procure della Repubblica, accertamenti disposti dall'Autorità giudiziaria – ma opera esclusivamente nell'ambito della programmazione ordinaria delle attività di vigilanza contributiva e in materia di lavoro.

# Inserto

Strumenti di regolarità, congruità e compliance contributiva			
Strumento	Oggetto della verifica	Natura/funzione	Effetto pratico
Durc	Regolarità dei versamenti contributivi	Certificativa e retrospettiva	Attesta la regolarità dell'impresa nei confronti di Inps, Inail e, per l'edilizia, Casse edili
Durc di congruità	Incidenza della manodopera nei lavori edili rispetto al valore dell'opera	Controllo di congruità settoriale	Verifica la coerenza tra opera eseguita e manodopera impiegata; presidia il rischio di sottodichiarazione nei lavori edili; è rilasciato dalla Cassa edile/Edilcasse territorialmente competente
MoCOA	Congruità occupazionale negli appalti	Monitoraggio preventivo e comparativo	Evidenzia eventuali scostamenti tra manodopera attesa e manodopera denunciata da appaltatori e subappaltatori, anche attraverso il confronto dei dati UniEmens
Lista di Conformità Inl	Esito positivo dell'accertamento ispettivo	Strumento premiale e reputazionale	Colloca il datore di lavoro in una fascia di basso rischio e, per 12 mesi, può comportare la non priorità o la non reiterazione di verifiche Inl nelle materie già accertate, ferme restando le eccezioni previste dalla legge
Isac	Congruità della forza lavoro dichiarata rispetto all'attività economica svolta	Analisi predittiva e strumento di compliance	Orienta la vigilanza contributiva, segnala scostamenti e può favorire regolarizzazione spontanea o la selezione ispettiva

## Dall'indicatore di rischio all'ispezione: meccanismo di trasmissione Inps/Inl e limiti della premialità

Il D.I. 27 febbraio 2026 prevede espressamente che i datori di lavoro collocati nella **fascia di normalità**, ossia privi di scostamenti lievi o significativi, siano comunicati dall'Inps al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro ai fini dell'orientamento delle attività di vigilanza in materia contributiva. In tale prospettiva, pertanto, la conformità agli Isac assume anche **natura premiale**: il datore di lavoro che rientra nella fascia di normalità non è destinato a essere sottratto in assoluto a ogni futura verifica, ma beneficia della non priorità nell'ambito della programmazione annuale della vigilanza contributiva (14).

Al contrario, il sistema produce un **effetto selettivo** nei confronti di quei soggetti che presentano scostamenti, soprattutto se significativi. Il dato normativo non afferma in modo meccanico che ogni scostamento significativo si traduca automaticamente in ispezione, ma la struttura dell'intero impianto rende chiaro che gli esiti Isac sono destinati a fungere da **indice di rischio per l'orientamento delle attività di controllo**. In questa chiave, il passaggio dagli Isac alla vigilanza non avviene attraverso la trasformazione automatica della lettera di compliance in atto accertativo, bensì tramite la sua valorizzazione all'interno dei processi di risk assessment e di selezione delle posizioni da sottoporre a verifica ispettiva. Si realizza così un

mutamento non marginale della **logica di vigilanza**: non più soltanto interventi attivati da denunce, segnalazioni o iniziative casuali, ma una programmazione sempre più guidata dall'incrocio di basi dati e da modelli predittivi di anomalia.

In ogni caso, la valorizzazione degli esiti Isac nella programmazione ispettiva deve restare distinta dalla fase di compliance e **non può tradursi in un automatismo selettivo**. Gli scostamenti rilevati dal modello vanno, pertanto, ricondotti agli ordinari criteri di coordinamento della vigilanza, nel rispetto della finalità propria dello strumento.

Da questo punto di vista, gli Isac segnano il passaggio da una vigilanza prevalentemente reattiva a una **vigilanza progressivamente predittiva, proattiva e selettiva**. In questo modo l'Amministrazione non attende necessariamente l'emersione esterna dell'irregolarità, ma costruisce in via preventiva un profilo di rischio del datore di lavoro, sulla base della coerenza tra struttura economica dell'impresa e forza lavoro denunciata. Per il professionista e per il datore di lavoro, ciò implica un mutamento di approccio altrettanto radicale: non è più sufficiente limitarsi a "reggere" un accertamento una volta avviato, ma diventa decisivo saper leggere in anticipo i segnali di rischio e intervenire prima che questi confluiscono nella programmazione ispettiva. In questa prospettiva, **la fase della compliance non è esterna alla vigilanza, ma ne costituisce la prima soglia**.

Occorre però evitare un equivoco interpretativo opposto, e cioè sopravvalutare la **portata della premiali-**

(14) L'art. 2, comma 2, del D.I. 27 febbraio 2026 stabilisce che il datore di lavoro rientrante nella fascia di normalità è comunicato, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'orientamento

delle attività di vigilanza in materia contributiva. La medesima disposizione precisa che costituisce elemento premiale il non sottoporre tali datori di lavoro ad accertamenti ispettivi prioritari nell'ambito della programmazione annuale della vigilanza contributiva.

tà. La classificazione nella fascia di «normalità» non attribuisce alcuna forma di immunità ispettiva. Essa opera esclusivamente sul piano della non priorità nell'ambito della programmazione ordinaria della vigilanza contributiva; **non impedisce**, pertanto, accertamenti avviati per effetto di denunce individuali, segnalazioni qualificate (es. sindacali), segnalazioni provenienti da altre amministrazioni, accessi disposti nell'ambito di campagne speciali/straordinarie, controlli collegati ad altre irregolarità emerse in materia di lavoro, salute e sicurezza o appalti, né iniziative sollecitate dall'Autorità giudiziaria (15).

È proprio in questo equilibrio tra selezione premiale e permanenza del potere ispettivo che si misura la novità del sistema. **Gli Isac non sostituiscono l'attività ispettiva né la automatizzano**, ma tutt'al più ne ridisegnano i criteri di priorità, spostando l'attenzione dall'irregolarità già emersa al rischio di irregolarità statisticamente stimato.

Conseguentemente, per chi assiste i datori di lavoro il punto decisivo non è allora chiedersi se la lettera di compliance “valga” come atto ispettivo – questione cui la risposta resta negativa – bensì comprendere che essa rappresenta il primo segmento di una filiera amministrativa che può condurre, in caso di inerzia o di spiegazioni non convincenti, all'attivazione di controlli sempre più mirati.

### **Regime sanzionatorio: omissione ed evasione contributiva, sanzioni civili e benefici della regolarizzazione spontanea**

Come detto, la ricezione della lettera di compliance non produce, di per sé, alcuna sanzione né fa sorgere automaticamente una posizione debitoria a carico del datore di lavoro. Tuttavia, una volta emersa una effettiva irregolarità contributiva, il tema centrale diventa quello del **regime sanzionatorio applicabile** e delle modalità attraverso cui il datore di lavoro può limitare le conseguenze economiche dell'irregolarità stessa. In questa logica, gli Isac si innestano su una

consolidata disciplina, che distingue nettamente tra **omissione contributiva** ed **evasione contributiva**, con effetti diversi sul piano delle sanzioni civili e sulla possibilità di ottenere riduzioni in caso di regolarizzazione spontanea.

L'**omissione contributiva** ricorre quando il datore di lavoro omette o ritarda il versamento dei contributi pur avendo correttamente denunciato il rapporto di lavoro; l'**evasione contributiva**, invece, presuppone un comportamento fraudolento o comunque intenzionalmente occultatorio, come l'omessa denuncia dei lavoratori o la rappresentazione incompleta della forza lavoro effettivamente impiegata. Proprio questa seconda ipotesi assume particolare rilievo nell'ottica degli Isac, perché lo scostamento tra forza lavoro attesa e forza lavoro dichiarata può costituire un indice di possibile evasione, da verificare con gli strumenti ordinari di accertamento. La sanzione civile applicabile all'evasione è ordinariamente più gravosa di quella prevista per l'omissione, ma il sistema prevede meccanismi di riduzione in caso di denuncia spontanea e tempestiva, purché il comportamento collaborativo intervenga prima dell'attività ispettiva o di una formale contestazione.

La regolarizzazione spontanea rappresenta, dunque, il punto di contatto più significativo tra la logica degli Isac e il regime sanzionatorio. La circolare n. 26/2026 dell'Inps chiarisce che il datore di lavoro, a fronte della comunicazione di compliance, può intervenire sui flussi UniEmens mediante il **Tipo Regolarizzazione RE**, versando i contributi dovuti con modello F24 con applicazione del regime sanzionatorio attenuato previsto per la regolarizzazione spontanea, secondo la qualificazione della fattispecie e nei limiti stabiliti dall'art di cui all'art. 30, comma 7, del D.L. n. 19/2024 (16). In pratica, il **sistema incentiva il passaggio** dalla mera presa d'atto dello scostamento alla sua correzione volontaria, trasformando la lettera di compliance in un'**occasione di riallineamento contributivo prima che il rischio si traduca in vero e proprio accertamento** con tutto quello che ne consegue.

#### **Sanzioni civili e regolarizzazione da compliance (art. 116, comma 8, legge n. 388/2000; art. 30, D.L. n. 19/2024, conv. in legge n. 56/2024)**

La comunicazione di compliance non modifica la qualificazione dell'inadempimento contributivo, ma può incidere sul trattamento sanzionatorio quando il datore di lavoro procede alla regolarizzazione spontanea della posizione segnalata.

In caso di **omissione contributiva**, ossia di mancato o ritardato versamento di contributi o premi il cui ammontare sia rilevabile dalle denunce o registrazioni obbligatorie, la sanzione civile è ordinariamente pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti, con limite massimo del 40% dei contributi o premi non corrisposti. Se tuttavia il pagamento avviene spontaneamente, in unica soluzione, entro 120 giorni dalla scadenza e prima di contestazioni o richieste degli Enti impositori, la maggiorazione di 5,5 punti non trova applicazione.

In caso di **evasione contributiva**, connessa a denunce, registrazioni o dichiarazioni omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante occultamento di rapporti di lavoro, retribuzioni, redditi o altri fatti rilevanti, la sanzione civile ordinaria è pari al 30% annuo, fino al limite massimo del 60% dell'importo dovuto. Se però la situazione debitoria è denunciata spontaneamente entro 12 mesi e il versamento interviene nei termini previsti, trova applicazione il regime attenuato:

(15) Il limite della premialità è dunque strutturale e riflette la natura stessa dello strumento: gli Isac operano soltanto come criterio di orientamento della vigilanza ordinaria.

(16) Convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile

2024, n. 56. Il riferimento a questa norma è essenziale perché delimita il perimetro delle sanzioni civili ridotte riconoscibili in caso di collaborazione spontanea e tempestiva del datore di lavoro.

**Sanzioni civili e regolarizzazione da compliance**  
(art. 116, comma 8, legge n. 388/2000; art. 30, D.L. n. 19/2024, conv. in legge n. 56/2024)

tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti in caso di pagamento entro 30 giorni dalla denuncia, ovvero maggiorato di 7,5 punti in caso di pagamento entro 90 giorni, con limite massimo del 40%.

Nel contesto degli **Isac**, la lettera di compliance assume quindi una funzione anticipatoria: non costituisce di per sé accertamento, ma consente al datore di lavoro di correggere lo scostamento, riallineare i flussi contributivi e contenere l'esposizione sanzionatoria prima che l'anomalia possa evolvere in una fase propriamente accertativa.

Per il professionista che eventualmente assiste l'impresa, quindi, il punto essenziale non è soltanto verificare se vi sia un debito contributivo, ma anche valutare **quando e come** intervenire per evitare l'aggravamento della posizione. La tempestività della regolarizzazione può incidere in modo determinante sull'entità delle sanzioni civili e sulla stessa probabilità che la posizione venga selezionata per un controllo ispettivo prioritario. In questa prospettiva, la gestione della compliance non è un momento accessorio, ma un segmento decisivo della strategia difensiva: il mancato riscontro alla comunicazione, o una regolarizzazione incompleta, può infatti tradursi in un duplice pregiudizio, economico e ispettivo.

**“Falsi positivi”  
e tutela del datore di lavoro:  
cause legittime di scostamento  
e strategie difensive**

Uno dei limiti più delicati del sistema Isac è il rischio di generare dei c.d. “**falsi positivi**”, ossia scostamenti che, pur rilevanti sul piano statistico, non corrispondono a un'effettiva irregolarità contributiva. Questo rischio è fisiologico in qualunque modello predittivo fondato su banche dati eterogenee e su medie di settore: la realtà aziendale, infatti, è spesso più complessa della rappresentazione che ne restituisce l'algoritmo. Infatti, le imprese possono, per esempio, subire variazioni temporanee della struttura organizzativa, mutamenti dei processi produttivi, esternalizzazioni, stagionalità atipiche o ricorso fisiologico a forme di lavoro non dipendente che il modello può leggere come anomalie, senza che ciò implichi un comportamento illecito.

Per questa ragione, la lettura della comunicazione di compliance non può fermarsi al dato numerico dello scostamento. Il datore di lavoro deve verificare se l'anomalia segnalata trovi spiegazione in **circostanze economiche, organizzative o contrattuali legittime**: ad esempio, outsourcing di attività precedentemente svolte internamente, ricorso a lavoratori somministra-

ti, impiego significativo di soci lavoratori, presenza di cantieri o strutture stagionali, sospensioni temporanee dell'attività, annate commerciali anomale o mutamenti nel modello di business non ancora recepiti dal sistema. In altri termini, **non ogni scostamento è indicativo di irregolarità**; al contrario, lo scostamento può essere un semplice segnale di disallineamento informativo tra il modello e la realtà aziendale, che va documentato e spiegato in modo puntuale (17).

Da un punto di vista difensivo, la strategia più efficace può consistere nella costruzione di un **fascicolo giustificativo** che accompagni l'eventuale risposta alla compliance. Tale fascicolo dovrebbe contenere la documentazione utile a dimostrare le ragioni dello scostamento: contratti di appalto e subappalto, contratti di somministrazione sottoscritti con agenzie di lavoro debitamente autorizzate, evidenze sulla stagionalità, variazioni del personale, delocalizzazioni temporanee, verbali societari, dati contabili e, se necessario, una relazione tecnica del professionista che ricostruisca l'assetto organizzativo dell'impresa. La finalità non è solo “replicare” alla comunicazione, ma costruire sin da subito un quadro coerente che possa essere utilizzato sia nella fase di confronto amministrativo sia, ove necessario, in una prospettiva difensiva susseguente all'eventuale azione ispettiva vera e propria (18).

La gestione dei falsi positivi richiede dunque un **approccio proattivo** e non meramente reattivo. L'impresa che si limiti a ignorare la lettera o a fornire una spiegazione generica rischia di lasciare lo scostamento privo di contestualizzazione, facilitando la sua lettura come indice di rischio e la sua mutazione ai fini ispettivi. Al contrario, una risposta documentata e ben strutturata può ridurre sensibilmente il rischio di ulteriori approfondimenti, oppure porre da subito le basi di una difesa più solida nel caso in cui il controllo venga comunque avviato. È questo il punto in cui la compliance si trasforma in precontenzioso tecnico: non ancora contenzioso, ma già gestione consapevole del futuro accertamento.

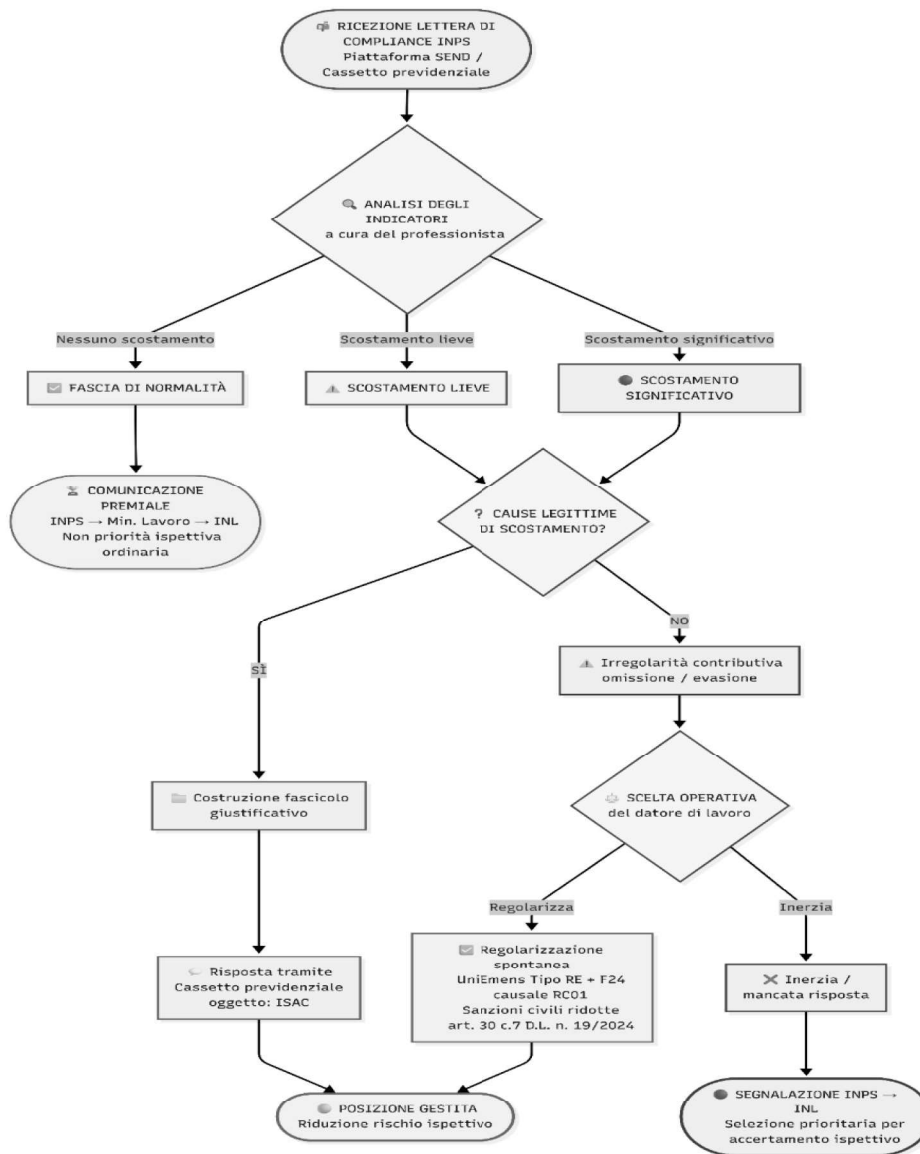
(17) La valutazione dello scostamento va sempre letta alla luce del contesto economico e organizzativo concreto dell'impresa. Il dato statistico, da solo, non è sufficiente a fondare un giudizio di irregolarità e richiede un confronto con elementi documentali e fattuali idonei a spiegare le differenze rispetto al valore atteso dal modello.

(18) In questo senso, la documentazione presente nel fascicolo va organizzata in modo coerente e leggibile, così da rendere immediatamente comprensibili le ragioni economiche, organizzative o contrattuali che hanno dato luogo allo scostamento.

## Sintesi operativa della gestione della lettera di compliance

In termini operativi, la ricezione della lettera di compliance richiede anzitutto una lettura analitica degli indicatori segnalati, così da distinguere le ipotesi di piena conformità da quelle caratterizzate da scostamenti lievi o significativi. Nei casi in cui emerga una giustificazione plausibile, il professionista potrà predisporre un fascicolo documentale coerente e fornire riscontro all'Istituto tramite il Cassetto previdenziale; qualora invece lo scostamento riveli una reale irregolarità contributiva, la regolarizzazione spontanea mediante UniEmens RE e F24 RC01 resta la soluzione più idonea per contenere l'esposizione sanzionatoria.

Resta, in ogni caso, un dato di fatto: l'inerzia in presenza di scostamenti significativi non giustificati espone concretamente il datore di lavoro al rischio di selezione prioritaria nell'orientamento ispettivo.



### Prospettive evolutive: possibile rilievo degli Isac nella vigilanza contributiva

Nell'attuale fase sperimentale, gli Isac si presentano come strumenti di compliance preventiva, privi di efficacia direttamente accertativa. La lettera trasmessa dall'Inps, come detto, non costituisce atto di accertamento, non determina *ex se* alcuna irregolarità e non produce effetti sanzionatori automatici. Ciò

nondimeno, fermarsi a questa constatazione formale rischierebbe di offrire una lettura riduttiva del fenomeno. La stessa architettura normativa e amministrativa del sistema lascia infatti intravedere una **possibile evoluzione degli Isac** da meri indicatori di rischio a strumenti destinati ad assumere, nel tempo, un ruolo più incisivo nell'orientamento della vigilanza contributiva e nell'istruttoria delle posizioni da approfondire.

# Inserto

In questa direzione depone, anzitutto, la circolare n. 26/2026 dell'Inps, laddove evidenzia la possibilità di un **progressivo arricchimento del modello** mediante ulteriori fonti informative e basi dati, anche in vista di un suo possibile utilizzo in chiave accertativa. L'affermazione è significativa perché mostra come la fase iniziale del 2026 non sia concepita come assetto definitivo, ma come primo banco di prova di una metodologia destinata a essere affinata, estesa e integrata con altri strumenti di intelligence amministrativa. Del resto, l'**estensione ad almeno sei ulteriori settori economici entro il 31 agosto 2026** conferma che il Legislatore non intende confinare gli Isac a una sperimentazione marginale, ma punta a farne un tassello stabile delle politiche di contrasto al lavoro sommerso.

Questa dimensione evolutiva trova conferma anche nella previsione di un monitoraggio qualitativo sull'impatto della fase sperimentale, affidato all'Inps in collaborazione con l'Inl, nonché nell'istituzione di un **Osservatorio Isac** presso il Ministero del Lavoro e nell'aggiornamento periodico degli indici. Si tratta di presidi non meramente formali, poiché la progressiva estensione degli indicatori ad altri comparti economici richiederà una costante verifica della capacità del modello di intercettare effettive anomalie contributive, senza trasformare legittime peculiarità organizzative in falsi indici di irregolarità. Il modello Isac, dunque, non è concepito come una struttura statica, ma come un **sistema adattivo**, destinato a essere ricali-

brato alla luce dell'evoluzione dei codici Ateco, dei modelli organizzativi e delle risultanze applicative.

L'evoluzione prospettata richiama, per molti versi, il percorso già conosciuto dagli Isa fiscali. Anche in quel contesto, infatti, gli indici di affidabilità sono nati come strumenti di promozione della compliance e di emersione spontanea, assumendo poi un rilievo crescente nella selezione delle posizioni da sottoporre a controllo e nell'elaborazione delle strategie dell'Amministrazione finanziaria. In ambito contributivo, un'evoluzione analoga potrebbe tradursi nell'utilizzo degli Isac non solo come criterio di priorità ispettiva, ma anche come elemento di supporto alla ricostruzione della forza lavoro impiegata, soprattutto ove il modello venga integrato con dati provenienti da appalti, somministrazione, comunicazioni obbligatorie, cantieri e piattaforme digitali.

Proprio qui emerge il profilo più delicato sul piano delle garanzie. Quanto più il sistema si orienta verso una vigilanza predittiva e basata sui dati, tanto più diventa necessario assicurare trasparenza dei criteri utilizzati, verificabilità delle informazioni poste a base dell'indicatore e pieno contraddittorio del datore di lavoro. Un indicatore statistico può legittimamente orientare il controllo, ma non può sostituire l'accertamento del fatto. La tenuta futura del sistema dipenderà, pertanto, dalla capacità di bilanciare l'efficienza del modello con le garanzie proprie del procedimento ispettivo e sanzionatorio.