m_lps.AZXWX4B.REGISTRO UFFICIALE.U.0015911.30-09-2026

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali,
assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
consiglionazionale@consulentidellavoro.it

Oggetto: Interpello ai sensi dell'art. 9, d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124 sulle modalità digitali di assolvimento degli obblighi di consegna e di acquisizione della documentazione connessa all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Si fa riferimento all'istanza di interpello sul tema in oggetto, con la quale codesto Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro ha formulato due quesiti concernenti la possibilità di assolvere, mediante strumenti digitali, gli obblighi documentali connessi all'instaurazione del rapporto di lavoro.

In particolare, l'istante chiede di conoscere:

1. se gli obblighi di consegna al lavoratore di documenti che non richiedono attività compilativa o dichiarativa da parte dello stesso possano essere assolti mediante messa a disposizione in un'area riservata di una piattaforma informatica accessibile al solo lavoratore interessato;
2. se la compilazione e la sottoscrizione della documentazione contenente dichiarazioni di scienza o di volontà del lavoratore possano essere effettuate mediante applicativi digitali o strumenti informatici equivalenti, previa identificazione elettronica del dichiarante e nel rispetto della disciplina di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (*Codice dell'Amministrazione Digitale - CAD*).

Al riguardo, acquisiti i necessari elementi istruttori dall'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e dalla Direzione generale ministeriale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca, sentito l'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

***

Con riferimento al **primo quesito,** occorre preliminarmente ricordare che questa Amministrazione, con **interpello n. 1/2008**, ha ritenuto ammissibile l'assolvimento dell'obbligo di consegna del prospetto paga mediante posta elettronica certificata, in quanto ritenuta idonea a garantire l'effettiva disponibilità del documento al lavoratore, a condizione che vi sia la prova dell'effettiva consegna del documento alla scadenza prevista per il pagamento della retribuzione e che il datore ponga a disposizione del lavoratore idonee tecnologie e attrezzature informatiche per la ricezione e la stampa del prospetto, così da assicurare che i relativi oneri non gravino sul prestatore.

Successivamente, con **interpello n. 13/2012**, è stato ulteriormente chiarito che la consegna può avvenire anche mediante posta elettronica ordinaria o mediante collocazione del documento in un'apposita area riservata accessibile al lavoratore con *password* o codice segreto personale, purché resti garantita la possibilità di entrare nella disponibilità del documento e di materializzarlo e sempre che risulti tracciabile la relativa messa a disposizione.

Tali principi, fondati sulla considerazione che la normativa di riferimento non impone l'utilizzo di uno specifico supporto materiale per la trasmissione della documentazione, possono ritenersi applicabili anche agli ulteriori documenti concernenti il rapporto di lavoro che non richiedano una manifestazione di volontà o una dichiarazione del lavoratore.

Tale conclusione appare altresì coerente con l'evoluzione del quadro normativo in materia di amministrazione digitale. Sotto il profilo tecnico-organizzativo, infatti, non si ravvisano elementi ostativi alla messa a disposizione della documentazione mediante un'area riservata di una piattaforma aziendale accessibile al lavoratore interessato, purché il processo adottato assicuri adeguate garanzie in ordine all'identificazione dell'utente, all'accessibilità e disponibilità della documentazione, alla sua integrità, nonché alla tracciabilità della data di messa a disposizione e, ove richiesta dalla disciplina del singolo documento, della relativa presa visione. La piattaforma può essere gestita direttamente dal datore di lavoro oppure dal professionista incaricato o da un fornitore di servizi, ferme restando la responsabilità datoriale per l'adempimento e l'osservanza della disciplina sulla protezione dei dati personali. Al riguardo assumono rilievo le disposizioni del *Codice dell'amministrazione digitale*, nonché le *Linee guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici* adottate dall'AgID, ai sensi dell'articolo 71 del medesimo Codice.

Pertanto, in assenza di disposizioni che prescrivano specifiche modalità di consegna, gli obblighi documentali possono essere assolti mediante messa a disposizione dei documenti in un'area riservata della piattaforma aziendale accessibile esclusivamente al lavoratore interessato, purché siano garantiti:

a) l'identificazione dell'utente e la sicurezza del processo di accesso;
b) l'accessibilità e la disponibilità della documentazione da parte del lavoratore, intese come possibilità di visionare, conservare e riprodurre i documenti;
c) l'integrità dei documenti;
d) la tracciabilità della data di messa a disposizione e, ove richiesta, della presa visione da parte del lavoratore.

La messa a disposizione può riguardare contestualmente più documenti, anche con un'unica conferma di presa visione riepilogativa, purché il sistema registri distintamente, per ciascun documento, la data di messa a disposizione e la relativa presa visione, ove richiesta.

Le medesime garanzie possono essere assicurate anche mediante trasmissione con posta elettronica certificata o con altri strumenti telematici che consentano la prova dell'avvenuta consegna, secondo i principi già espressi con gli interpelli n. 1/2008 e n. 13/2012.

L'eventuale indisponibilità temporanea della piattaforma non esonera dal rispetto dei termini previsti per i singoli adempimenti; il datore di lavoro deve pertanto assicurare modalità alternative di consegna, conservandone evidenza.

***

Con riguardo al **secondo quesito**, concernente la documentazione che richiede, invece, una dichiarazione di scienza o di volontà del lavoratore, occorre distinguere il momento dell'identificazione elettronica di tale soggetto da quello della formazione e sottoscrizione del documento informatico.

Sotto il primo profilo, l'utilizzo di strumenti di **identificazione elettronica** quali il Sistema pubblico di identità digitale (**SPID**) e la Carta d'identità elettronica (**CIE**) risulta coerente con quanto previsto dall'**articolo 64 del CAD** e consente di associare con adeguato grado di affidabilità l'operazione effettuata al soggetto che vi accede. Più precisamente, l'articolo 64, comma 2-quinquies, del CAD contempla l'utilizzo da parte dei soggetti privati di SPID e della Carta d'Identità Elettronica ai fini dell'identificazione degli utenti dei propri servizi in

rete. L'impiego di tali strumenti nell'ambito di piattaforme digitali utilizzate per la gestione del rapporto di lavoro trova pertanto uno specifico fondamento nella disciplina vigente.

Tuttavia, occorre distinguere il momento dell'identificazione elettronica del lavoratore da quello della **formazione** e della **sottoscrizione** del documento informatico.

L'identificazione effettuata mediante SPID o CIE non può essere considerata, di per sé, equivalente all'apposizione di una firma elettronica, dovendosi invece verificare l'idoneità del processo informatico complessivamente adottato ad assicurare le garanzie richieste dall'articolo 20 del CAD e dalla relativa disciplina tecnica.

Ai fini della validità ed efficacia del documento informatico, assumono infatti rilievo le disposizioni di cui all'articolo 20, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 82/2005, secondo cui il documento informatico soddisfa il requisito della forma scritta ed è idoneo a produrre gli effetti previsti dall'articolo 2702 del codice civile quando vi sia apposta **una firma digitale**, **una firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata**, **ovvero** quando esso sia **formato**, previa identificazione informatica del suo autore, **attraverso un processo che ne garantisca sicurezza, integrità, immodificabilità e riconducibilità manifesta e inequivoca al medesimo autore**.

In tale ambito assumono inoltre rilievo le disposizioni del Regolamento (UE) n. 910/2014 (eIDAS), con particolare riferimento agli effetti giuridici delle firme elettroniche e ai requisiti della firma elettronica avanzata.

Tra le soluzioni idonee rientrano quelle di firma elettronica avanzata realizzate nel rispetto dell'articolo 26 del Regolamento eIDAS e degli articoli 55-61 del DPCM 22 febbraio 2013, nelle quali il firmatario, previamente identificato anche mediante SPID o CIE, sottoscrive con un meccanismo posto sotto il suo esclusivo controllo, quale un codice monouso ricevuto su un dispositivo nella sua disponibilità esclusiva, secondo modelli già diffusi in altri settori. Resta a carico del soggetto che eroga la soluzione il rispetto degli obblighi previsti dalle citate regole tecniche, in particolare in ordine all'identificazione del firmatario, all'informativa, alla conservazione delle evidenze e alla verificabilità dell'integrità del documento. In proposito, appare opportuno evidenziare come non sia possibile attribuire rilievo all'articolo 65 del CAD, richiamato nell'istanza, atteso che tale disposizione disciplina specificamente le istanze e le dichiarazioni presentate per via telematica alle pubbliche amministrazioni e ai gestori di servizi pubblici e non può costituire, pertanto, il fondamento diretto della validità delle dichiarazioni rese dal lavoratore nei confronti di un datore di lavoro privato.

Parimenti, con riguardo alla Carta Nazionale dei Servizi (CNS), si osserva che l'articolo 64, comma 2-quinquies, del CAD, nel disciplinare l'utilizzo dei sistemi di identificazione da parte dei soggetti privati, richiama espressamente soltanto SPID e CIE. Pertanto, non si ritiene di poter utilizzare la CNS come modalità equivalente allo SPID e alla CIE, in assenza di una specifica disposizione normativa.

Ne consegue che non **si ravvisano elementi ostativi alla digitalizzazione degli adempimenti sopra richiamati.** In particolare, per i documenti a contenuto meramente informativo è sufficiente la messa a disposizione tracciata secondo le garanzie indicate con riferimento al primo quesito; per i documenti che contengono dichiarazioni di scienza o di volontà del lavoratore è necessaria la sottoscrizione con firma digitale, firma elettronica qualificata o firma elettronica avanzata, ovvero la formazione del documento con il processo di cui all'articolo 20, comma 1-bis, del CAD, non essendo sufficiente la sola identificazione mediante SPID o CIE. Restano fermi gli eventuali requisiti di forma e i termini prescritti dalla disciplina propria di ciascun documento, la cui verifica compete al datore di lavoro, nel rispetto del CAD, del Regolamento eIDAS e delle pertinenti Linee guida AgID.

***

Si precisa che, **per tutte le tipologie di documenti** oggetto del presente interpello, **il datore di lavoro dovrà essere in grado di dimostrare, anche in occasione di eventuali accertamenti ispettivi, l'effettivo assolvimento degli adempimenti e la corretta formazione dei documenti, mediante la conservazione delle evidenze informatiche idonee a comprovare l'avvenuta messa a disposizione della documentazione e, nei casi in cui sia richiesta una dichiarazione del lavoratore, la riconducibilità della stessa al soggetto dichiarante con le modalità sopra richiamate.**

Firmato digitalmente da
CONDEMI MARIA
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Il Direttore Generale
Dott.ssa Maria Condemi

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.