

**Consulenti del Lavoro**

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Viale del Caravaggio, 84 - 00147 Roma

Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282

Email: consigionazionale@consulentidellavoro.itPec: consigionazionale@consulentidellavoropec.it

C.F.: 80148330584



Roma, 17/09/2026

EMAIL

Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Commissione sugli interpelli in materia

di salute e sicurezza del lavoro

interpello@lavoro.gov.it

Istanza di Interpello ex art. 9 D.Lgs. 124/2004

Oggetto: art. 9, d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124 – istanza di interpello in ordine alle modalità digitali di assolvimento degli obblighi di consegna e di acquisizione della documentazione connessa all'instaurazione del rapporto di lavoro. **Richiesta di aggiornamento e di estensione degli orientamenti espressi con gli interpelli n. 1/2008 e n. 13/2012.**

I. Legittimazione, ammissibilità e oggetto dell'istanza

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, quale consiglio nazionale di ordine professionale legittimato ai sensi dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 124/2004, formula la presente istanza avendo a oggetto un quesito di ordine generale concernente l'applicazione delle normative di competenza di codesta Amministrazione, e segnatamente le modalità di adempimento degli obblighi documentali gravanti sul datore di lavoro nella fase costitutiva del rapporto.

Il quesito non concerne fattispecie individuali né posizioni soggettive determinate, ma una prassi applicativa generalizzata, la cui incertezza produce, sul piano sistematico, un duplice effetto distorsivo: da un lato la sopravvivenza di adempimenti cartacei in un contesto ordinamentale ormai integralmente orientato alla digitalizzazione; dall'altro l'esposizione dei datori di lavoro a un rischio sanzionatorio non governabile, in quanto dipendente da orientamenti interpretativi non uniformi degli organi di vigilanza.

II. Il quadro normativo e di prassi

II.1. L'art. 1 della l. 5 gennaio 1953, n. 4, impone al datore di lavoro di consegnare al prestatore, all'atto della corresponsione della retribuzione, un prospetto contenente gli elementi ivi indicati; l'art. 3 ne definisce i contenuti minimi e l'art. 5, nella formulazione vigente, ne presidia l'osservanza con sanzione amministrativa pecuniaria graduata in ragione del numero dei lavoratori interessati e della durata della violazione.

II.2. Con l'interpello n. 1/2008 codesta Direzione generale ha riconosciuto che l'obbligo di consegna può essere assolto mediante trasmissione telematica, individuando nella posta elettronica certificata, disciplinata dal d.P.R. 11 febbraio 2005, n. 68, e nel Capo IV del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, lo strumento idoneo a fornire prova dell'effettiva



trasmissione e ricezione, subordinatamente all'invio a indirizzo intestato al lavoratore e munito di password personale, nonché alla messa a disposizione, a spese dell'impresa, di idonee tecnologie per la ricezione e la stampa del documento.

II.3. Con l'interpello n. 13/2012 il medesimo orientamento è stato ampliato in duplice direzione. In primo luogo si è ammessa la trasmissione a mezzo di posta elettronica non certificata, sul rilievo dirimente – di portata sistematica – che l'art. 1 della l. n. 4/1953 fa riferimento a un obbligo di consegnare senza alcun richiamo alla forma cartacea, con la conseguenza che non è dato ravvisare alcun divieto di trasmissione telematica, purché sia garantita al dipendente la possibilità di entrare nella disponibilità del documento e di materializzarlo. In secondo luogo si è riconosciuta la legittimità della collocazione dei prospetti in area riservata di sito web accessibile al solo lavoratore interessato mediante password o codice segreto personale, a condizione che della collocazione risulti traccia nel medesimo sito.

II.4. Con l'interpello n. 8/2010 è stata inoltre ammessa la trasmissione dei prospetti mediante la posta elettronica certificata del professionista incaricato, ferma restando l'imputazione al datore di lavoro della responsabilità per l'adempimento.

II.5. Sul piano dell'integrazione fra documenti, l'art. 39 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. n. 133/2008, e il d.m. 9 luglio 2008 stabiliscono che la consegna di copia delle scritturazioni contenute nel Libro Unico del Lavoro assolve l'obbligo di cui alla l. n. 4/1953. Il Vademecum ministeriale sul Libro Unico del Lavoro ha ulteriormente precisato che non sussiste alcun obbligo di corrispondenza fisica fra prospetto di paga e Libro Unico, potendo il primo essere formato in momenti differenti e con qualsiasi modalità, purché i dati retributivi, fiscali e previdenziali risultino coincidenti per il medesimo periodo di riferimento. Ne emerge un criterio ermeneutico di ordine generale, secondo cui l'ordinamento assegna rilievo al risultato informativo e alla sua verificabilità, non al supporto materiale che lo veicola.

II.6. La giurisprudenza di legittimità ha chiarito, con l'ordinanza della Sezione Lavoro 6 settembre 2018, n. 21699, che la sottoscrizione apposta dal lavoratore sul prospetto paga assolve funzione meramente probatoria dell'avvenuta consegna e non integra quietanza dell'avvenuta corresponsione. La sottoscrizione, dunque, non è elemento di forma del documento, bensì strumento di prova di un contegno; il che rende concettualmente surrogabile la firma autografa con ogni meccanismo che assicuri, con pari o superiore grado di affidabilità, la riferibilità dell'atto ricognitivo al suo autore.

II.7. Il quadro normativo si è nel frattempo profondamente evoluto. Il Codice dell'Amministrazione Digitale, nel testo oggi vigente, attribuisce al documento informatico sottoscritto con firma elettronica qualificata o digitale, ovvero con firma elettronica avanzata, ovvero ancora formato previa identificazione informatica del suo autore mediante processi idonei a garantirne sicurezza, integrità e immutabilità, l'efficacia probatoria propria della scrittura privata di cui all'art. 2702 c.c. Il Regolamento (UE) n. 910/2014 ha inoltre definito un regime unitario di identificazione elettronica e di servizi fiduciari, mentre l'art. 64 del medesimo Codice ha assegnato al Sistema Pubblico di Identità Digitale, alla Carta di Identità Elettronica e alla Carta Nazionale dei Servizi la funzione di strumenti ordinari di accertamento



dell'identità in ambiente digitale, con l'ulteriore corollario, di cui all'art. 65, per cui le istanze e le dichiarazioni presentate previa identificazione dell'autore mediante tali strumenti sono valide ed efficaci a ogni effetto di legge.

II.8. La medesima direzione è confermata dal diritto del lavoro sostanziale. Il d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, nel testo risultante dal d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 e dal d.l. n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla l. n. 85/2023, prevede espressamente che le informazioni sul rapporto siano comunicate al lavoratore in formato cartaceo ovvero elettronico, siano conservate e rese accessibili e che il datore di lavoro conservi per cinque anni la prova della trasmissione o della ricezione. Il legislatore ha dunque già compiuto, in un ambito contiguo e connotato da rilievo sanzionatorio omologo, la scelta di equiparare integralmente i due supporti, ancorando l'adempimento non già alla materialità della consegna, bensì alla dimostrabilità della trasmissione o della ricezione.

III. La questione di ordine generale

All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro il datore è gravato da una pluralità di adempimenti documentali che, ancorché riconducibili a fonti eterogenee, possono essere ricondotti a due categorie funzionalmente distinte.

Documenti a mera ricezione. Vi rientrano gli atti il cui contenuto è unilateralmente predisposto dal datore di lavoro e rispetto ai quali al lavoratore non è richiesta alcuna attività dichiarativa, ma unicamente la sottoscrizione per ricevuta. Si pensi, a titolo esemplificativo, all'informativa di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 152/1997, all'informativa sui sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati di cui al successivo art. 1-bis, alla consegna o messa a disposizione del contratto collettivo applicato, all'informativa sul trattamento dei dati personali resa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, all'informativa sull'adesione automatica alla previdenza complementare prescritta dall'art. 8 del d.lgs. n. 252/2005 nel testo modificato dall'art. 1, commi 204 e 205, della l. 30 dicembre 2025, n. 199, e dalle direttive COVIP del 19 giugno 2026, nonché alla documentazione informativa in materia di salute e sicurezza.

Documenti a compilazione e sottoscrizione. Vi rientrano gli atti che postulano una dichiarazione di scienza o di volontà del lavoratore, come la dichiarazione di spettanza delle detrazioni d'imposta di cui all'art. 23, comma 2, lettera a), del d.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, la dichiarazione relativa alla destinazione del trattamento di fine rapporto resa sul modello ministeriale vigente e la dichiarazione concernente l'eventuale preesistente posizione di previdenza complementare.

Per la prima categoria si pone il problema di stabilire se l'orientamento formatosi in materia di prospetto paga sia estensibile in via analogica, stante l'identità di ratio. Per la seconda si pone l'ulteriore e distinto problema di stabilire se la compilazione, oltre alla sottoscrizione, possa avvenire in ambiente digitale con modalità che assicurino la personale riferibilità della dichiarazione al suo autore.

IV. Primo quesito



Si chiede se gli obblighi di consegna aventi a oggetto i documenti appartenenti alla prima categoria, che non richiedono alcuna attività compilativa del destinatario ma unicamente la sottoscrizione per ricevuta, possano essere validamente assolti mediante le medesime modalità già riconosciute legittime per il prospetto di paga dagli interpelli n. 1/2008 e n. 13/2012, e segnatamente mediante collocazione dei documenti in area riservata di piattaforma aziendale accessibile al solo lavoratore interessato attraverso credenziali personali, con tracciamento della data di messa a disposizione e della presa visione.

V. Secondo quesito

Si chiede se, con riguardo ai documenti appartenenti alla seconda categoria, la compilazione e la sottoscrizione possano essere effettuate dal lavoratore mediante applicativo digitale o altro strumento equipollente, previa identificazione informatica realizzata attraverso il Sistema Pubblico di Identità Digitale, la Carta di Identità Elettronica, la Carta Nazionale dei Servizi ovvero mediante firma elettronica avanzata conforme al Regolamento (UE) n. 910/2014, e se tale modalità soddisfi tanto l'eventuale requisito di forma scritta quanto l'esigenza, sostanziale e non formale, che la dichiarazione sia personalmente e consapevolmente resa dal dichiarante.

VI. Soluzione interpretativa prospettata dall'istante

L'istante ritiene che a entrambi i quesiti debba darsi risposta affermativa, per le ragioni che seguono.

VI.1. Quanto al primo quesito, l'argomento decisivo è quello già svolto da codesta Direzione generale nell'interpello n. 13/2012. Se la disposizione che impone la consegna non prescrive un supporto determinato, l'obbligo deve reputarsi assolto ogniquale volta il documento entri nella disponibilità materializzabile del destinatario. Tale rilievo è tanto più fondato con riguardo alle informative di cui si discute, la cui disciplina positiva – a differenza di quella della l. n. 4/1953, elaborata in un contesto tecnologico incomparabile – contempla *expressis verbis* il formato elettronico. Sarebbe conclusione manifestamente asistemica quella che, ammettendo la trasmissione digitale del prospetto paga in forza di un'interpretazione estensiva, la negasse per documenti rispetto ai quali il legislatore l'ha espressamente prevista.

Aderisce nel medesimo senso un argomento di ordine funzionale. La piattaforma aziendale con area riservata assicura, rispetto alla consegna cartacea, un grado di tutela superiore per entrambe le parti: al lavoratore garantisce l'accessibilità permanente e non deperibile della documentazione, superando il rischio di dispersione del supporto cartaceo; al datore di lavoro e agli organi di vigilanza offre una tracciabilità oggettiva della data di messa a disposizione e della presa visione, sottratta alle incertezze probatorie che affliggono la sottoscrizione autografa apposta su copia trattenuta dall'impresa. La condizione posta dall'interpello n. 13/2012, secondo cui della collocazione deve risultare traccia nel sistema, risulta pertanto integralmente soddisfatta, e anzi eccedentemente soddisfatta, dalle architetture applicative oggi disponibili.



VI.2. Quanto al secondo quesito, l'istante osserva che nessuna delle disposizioni richiamate prescrive la forma scritta ad substantiam né, tanto meno, la sottoscrizione autografa. L'art. 23, comma 2, lettera a), del d.P.R. n. 600/1973 si limita a subordinare il riconoscimento delle detrazioni alla circostanza che il percipiente dichiari di averne diritto, indicando le condizioni di spettanza e i codici fiscali dei soggetti interessati; la finalità della prescrizione è dunque quella di assicurare la certa imputabilità della dichiarazione e la responsabilizzazione del dichiarante, non quella di presidiare una forma. Analogamente, la disciplina della destinazione del trattamento di fine rapporto esige che la scelta sia resa per iscritto e che il datore acquisisca, conservi e rilasci copia della dichiarazione, senza però imporre alcuna specifica modalità di formazione del documento.

Ciò posto, l'identificazione informatica del dichiarante mediante SPID, Carta di Identità Elettronica o Carta Nazionale dei Servizi realizza un presidio di riferibilità personale strutturalmente più robusto di quello offerto dalla firma autografa, la quale è disconoscibile e la cui verifica postula un procedimento incidentale di accertamento. Il Codice dell'Amministrazione Digitale, del resto, già attribuisce validità ed efficacia a ogni effetto di legge alle dichiarazioni presentate previa identificazione dell'autore mediante i medesimi strumenti; sarebbe irragionevole che una dichiarazione resa con quelle modalità fosse idonea a produrre effetti nei rapporti con la pubblica amministrazione e non lo fosse nei rapporti fra privati, tanto più ove si consideri che, nella specie, il datore di lavoro agisce quale sostituto d'imposta e dunque in funzione servente rispetto all'interesse erariale.

Si aggiunga che l'acquisizione digitale consente di realizzare controlli di coerenza e di completezza in fase di compilazione, con conseguente riduzione degli errori materiali e delle successive attività di conguaglio, e di associare alla dichiarazione una marcatura temporale e un registro immutabile delle operazioni, con evidente beneficio per l'attività di vigilanza.

VII. Conclusioni

Alla luce delle considerazioni che precedono, e nella prospettiva di semplificazione e di digitalizzazione che informa l'azione del legislatore nazionale ed europeo, si chiede a codesta Amministrazione di voler chiarire, con efficacia di ordine generale ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. n. 124/2004:

se gli obblighi di consegna al lavoratore della documentazione che non richiede attività compilativa, ma unicamente sottoscrizione per ricevuta, possano essere assolti mediante messa a disposizione in area riservata di piattaforma aziendale, ovvero mediante le ulteriori modalità telematiche già riconosciute legittime per il prospetto di paga dagli interpelli n. 1/2008 e n. 13/2012, purché sia assicurato l'accesso individuale del solo lavoratore interessato, la possibilità di materializzazione del documento e la registrazione della data di messa a disposizione e di presa visione;

se la compilazione e la sottoscrizione della documentazione che postula una dichiarazione del lavoratore possano essere effettuate mediante applicativo digitale o strumento equipollente, previa identificazione informatica del dichiarante realizzata mediante SPID, Carta di Identità Elettronica, Carta Nazionale dei Servizi o firma elettronica



avanzata, e se tali modalità soddisfino i requisiti di riferibilità personale e di conservazione documentale prescritti dalla disciplina applicabile.

Si resta in attesa di un cortese riscontro, con l'auspicio che l'intervento chiarificatore possa consolidare, in un ambito di rilevante impatto operativo per la generalità dei datori di lavoro e dei professionisti abilitati ai sensi della l. n. 12/1979, un assetto interpretativo omogeneo e coerente con il quadro ordinamentale vigente.

In attesa di un Vostro autorevole e sollecito riscontro, si porgono cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

f.to Francesca Maione