CTP
CONSULENTI DEL LAVORO

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

TRANSIZIONE DIGITALE NELLA CONSERVAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

L'EDITORIALE

6 OTTOBRE 2026



TEMPO DI LETTURA: 8 min.

Nelle staffette, il momento più delicato non è la partenza e non è l'arrivo, è l'attimo in cui gli atleti effettuano il passaggio del testimone. Chi corre prima deve moderare la sua corsa per poter permettere al corridore successivo un agevole partenza, mentre quest'ultimo deve ricevere ciò che ha portato fin lì chi lo precedeva senza interrompere la corsa.

La staffetta potrebbe essere una buona metafora per descrivere il rapporto tra documento **cartaceo** e documento **digitale**.

Finora, la carta ha rappresentato lo strumento prevalente attraverso il quale garantire l'esistenza del contratto, la sua sottoscrizione, la consegna al lavoratore e la successiva conservazione. Da tempo ci si pongono interrogativi per poter effettuare una corretta trasposizione tra i due formati, prediligendo il *"paperless"* all'archiviazione polverosa.

Una transizione autentica, tuttavia, non consiste nella semplice sostituzione di un supporto con un altro. Al contrario, deve essere intesa come trasferimento in un nuovo ambiente delle certezze costruite nel tempo e, ove possibile, aumentare la sicurezza, tracciabilità e accessibilità documentale.

È in questo delicato passaggio che si colloca l'Interpello n.2 del 30 settembre 2026, con il quale il Ministero del Lavoro, su richiesta del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, ha fornito chiarimenti sulle modalità digitali di assolvimento degli obblighi di consegna e di acquisizione della documentazione connessa all'istaurazione del rapporto di lavoro.

La questione, dunque non riguarda solo decidere se la carta possa essere sostituita dal formato elettronico. **Il punto centrale** è capire quali garanzie debbano essere preservate al momento della documentazione, presa visione, sottoscrizione e conservazione del contratto di lavoro.

Il quesito e la risposta del ministero. Carta o digitale?

Il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro ha sottoposto al Ministero due quesiti.

Il primo riguardava la possibilità di adempiere agli obblighi di consegna dei documenti che non necessitano di una compilazione o dichiarazione da parte del lavoratore, utilizzando un sistema tracciato di messa a disposizione tramite un'area riservata in una piattaforma informatica.

Il Ministero ha riconosciuto la legittimità di questa modalità. In assenza di disposizioni che impongano uno specifico mezzo di consegna, l'obbligo può essere assolto **attraverso piattaforma digitale** gestita dal datore di lavoro o da un professionista incaricato ovvero da un fornitore di servizi.

Tale piattaforma deve essere accessibile esclusivamente al lavoratore interessato e deve garantire delle condizioni fondamentali. Occorrono, innanzitutto,

1. l'identificazione dell'utente e la sicurezza del processo di accesso.
2. Il lavoratore deve inoltre poter consultare i documenti conservarli e riprodurli in qualsiasi momento.
3. Devono essere assicurate anche l'integrità della documentazione e la tracciabilità della data in cui ciascun documento è stato messo a disposizione.
4. Inoltre, il sistema dovrà registrare anche la presa visione da parte del lavoratore.

Viene riconosciuta la possibilità di assolvere cumulativamente una pluralità di adempimenti utilizzando un'unica conferma riepilogativa, salvo che la piattaforma mantenga, separatamente per ogni documento, indicazione della data di messa a disposizione e conseguente presa visione.

Il documento digitale, quindi, non può essere presunto come consegnato solo perché caricato in portale. La disponibilità dev'essere effettiva, verificabile e accompagnata da adeguate evidenze informatiche.

La gestione della piattaforma potrà essere interna all'organizzazione datoriale oppure affidata a soggetti esterni. Suddetta possibilità, di trasferire la gestione all'esterno dell'azienda, non comporta il trasferimento della responsabilità del datore di lavoro in quanto, come ovvio, quest'ultimo continua a rispondere dell'assolvimento degli obblighi documentali, nonché del rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Sino a qui tutto bene. teniamo in considerazione che in questo quesito si disquisiva di mettere a disposizione documenti che il lavoratore doveva **solo accettare**, non compilare o sottoscrivere.

La firma digitale. NON semplice.

Il secondo quesito riguarda una situazione diversa e più delicata: la compilazione e sottoscrizione di documenti che contengono dichiarazioni di scienza o manifestazioni di volontà del lavoratore.

In questo caso, per il Ministero, non è sufficiente mettere a disposizione il documento al lavoratore, né tantomeno identificare lo stesso mediante autenticazione elettronica. Per comprendere al meglio la questione è opportuno dividere il processo in due parti:

- l'identificazione del soggetto che accede alla piattaforma;
- la formazione e sottoscrizione del documento digitale.

L'utilizzo di SPID o CIE può consentire di associare l'operazione compiuta al soggetto che ha effettuato l'accesso. Tuttavia, l'identificazione elettronica non equivale automaticamente a una firma elettronica, SPID e CIE possono dimostrare chi ha completato l'accesso, ma non sono in grado di sostituire la firma richiesta nei casi in cui il lavoratore debba rendere una dichiarazione o esprimere una volontà.

Ai sensi dell'art. 20 comma 1-bis, del Codice dell'amministrazione digitale, il documento in-

formatico soddisfa il requisito della forma scritta e produce gli effetti previsti dalla art.2702 del Codice civile quando è sottoscritto con la firma digitale, elettronica qualificata o con firma elettronica avanzata.

Lo stesso risultato può essere raggiunto nel caso in cui il documento sia formato attraverso un processo che garantisca di identificare sotto il profilo informatico l'autore e che garantisca sicurezza, integrità, immodificabilità e riconducibilità manifesta e inequivoca del documento al suo autore.

Tra le soluzioni astrattamente utilizzabili rientrano i processi nel quale il firmatario viene previamente identificato e sottoscrive il documento mediante un meccanismo posto sotto il suo controllo esclusivo come, ad esempio, l'utilizzo di un codice monouso su dispositivo del lavoratore.

Conclusioni.

Il passaggio dalla carta al digitale è dunque possibile, ma deve avvenire senza indebolire le garanzie del rapporto di lavoro.

In base a ciò possiamo affermare che per i documenti di mero utilizzo informativo basta una messa a disposizione tracciabile e accessibile; mentre per le dichiarazioni che esigono una firma, è essenziale seguire una delle procedure sopra indicate.

In ogni caso il datore di lavoro avrà l'onere di conservare le evidenze informatiche che dimostrino la consegna, presa visione e riconducibilità della dichiarazione al lavoratore.

Dr. Dario Ceccato
e Dr. Giacomo Rama

ceccatotormen.com

info@ceccatotormen.com

Abano Terme PD - Treviso TV

/ceccatotormen

ceccatotormen@pec.it

+39 049 7968508

CTP
CONSULENTI DEL LAVORO

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS