



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,  
della formazione e della ricerca DEFR  
**Segreteria di Stato dell'economia SECO**



## Lista di controllo

# Sorveglianza dei lavoratori

sul posto di lavoro

I motivi per installare un sistema tecnico di sorveglianza sono molteplici. Questi sistemi consentono infatti di evitare furti, spionaggio, danni materiali, accessi illegali, ma anche di controllare il funzionamento, la qualità e le prestazioni di persone, macchine, prodotti ecc. I mezzi tecnici e le possibilità di sorveglianza vengono costantemente perfezionati. Oggi sono facilmente disponibili e alla portata di tutti. Il comportamento dei collaboratori è fondamentale per il successo di un'azienda. Da qui il forte desiderio di alcuni datori di lavoro di sorvegliare, «pilotare» e controllare il proprio personale.

**A tal fine viene spesso installato un sistema tecnico di sorveglianza senza nessuna consapevolezza degli obblighi che ne derivano e delle possibili conseguenze.**

Per proteggere la salute dei suoi lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per esperienza, tecnicamente applicabili e adatte alle condizioni d'esercizio. **Il datore di lavoro deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per tutelare l'integrità personale dei lavoratori (art. 6 LL).**

Nel nostro sistema giuridico, la tutela dell'integrità personale riveste una notevole importanza. Lo dimostra il fatto che la protezione della personalità è disciplinata in numerose leggi.

Gli articoli di legge seguenti definiscono le direttive per la protezione della personalità sul posto di lavoro:

Legge sul lavoro (RS 822.11): artt. 6 e 48 LL | Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (RS 822.113): art. 26 OLL 3 | Legge sulla protezione dei dati (RS 235.1): art. 4 LPD | Ordinanza relativa alla legge sulla protezione dei dati (RS 235.11): art. 1 OLPD | Legge sulla partecipazione (RS 822.14): art. 10 | Codice delle obbligazioni (RS 220): artt. 328, 328b CO | Codice civile (RS 210): art. 28 CC.

Se contrassegnate una risposta evidenziata in rosso, a prescindere dal fatto che sia un  «sì» o un  «no», significa che dovete adottare delle misure.

## Situazione di partenza

La sorveglianza del comportamento dei lavoratori è proibita!

- 1 È stata eseguita e documentata una valutazione solida del sistema di sorveglianza più adatto?  Sì  No



## Sorveglianza del comportamento

- 2 Esiste la garanzia che il comportamento dei collaboratori non venga registrato dai sistemi tecnici di sorveglianza?  Sì  No
- 3 Il sistema di sorveglianza condiziona il comportamento dei collaboratori? (Ad es. limita notevolmente le discussioni spontanee tra i collaboratori)  Sì  No
- 4 I dati raccolti grazie alle registrazioni vengono utilizzati per valutare il personale?  Sì  No

## Convenzioni private

Le convenzioni private non possono abrogare le disposizioni giuridiche!

- 5 Sono stati stipulati degli accordi tra il datore di lavoro e i lavoratori riguardo alla sorveglianza del comportamento personale?  Sì  No

## Informazioni

- 6 I collaboratori sono stati informati sul sistema di sorveglianza e sui loro diritti?  Sì  No
- 7 I collaboratori sorvegliati sono stati informati del motivo della registrazione dei dati di sorveglianza? (Sicurezza, qualità, processi aziendali).  Sì  No
- 8 Il modo utilizzato per raccogliere i dati e la valutazione dei dati registrati sono stati comunicati?  Sì  No
- 9 Il raggiungimento dell'obiettivo della sorveglianza (sicurezza, qualità, processi aziendali) è regolarmente comunicato ai lavoratori?  Sì  No
- 10 Le misure/conseguenze da adottare in base ai dati di sorveglianza valutati sono definite e comunicate?  Sì  No
- 11 D'intesa con il detentore dei dati e su richiesta, i collaboratori sono autorizzati a consultare i dati di sorveglianza salvati che li riguardano?  Sì  No
- 12 È stata designata una persona di fiducia indipendente (interna o esterna)? Questa persona è conosciuta all'interno dell'azienda? (Ad es. un membro della commissione del personale)  Sì  No



## Partecipazione

- 13** I rappresentanti scelti dai lavoratori hanno collaborato alla pianificazione, organizzazione e definizione dell'orario di funzionamento del sistema di sorveglianza?  Sì  No

## Danni alla salute

- 14** Dall'introduzione del sistema di sorveglianza il numero di problemi legati alla salute è aumentato?  Sì  No
- 15** Dall'introduzione del sistema di sorveglianza sono aumentate le assenze per malattia?  Sì  No

## Orario di funzionamento

- 16** Il sistema di sorveglianza è in funzione solo durante l'assenza dei collaboratori?  Sì  No
- 17** Gli orari in cui il sistema di sorveglianza è in funzione sono noti all'interno dell'azienda?  Sì  No
- 18** I dati di sorveglianza registrati vengono cancellati dopo il controllo periodico prestabilito o automaticamente dopo breve tempo (alcuni giorni)?  Sì  No

## Valutazione delle prestazioni

- 19** Esiste la garanzia che i comportamenti registrati involontariamente non influiscano in alcun modo sulla valutazione delle prestazioni della persona interessata?  Sì  No



## Condizioni quadro

- 20** Le basi legali in materia di sorveglianza dei lavoratori sul posto di lavoro sono note?  Sì  No
- 21** È stato designato il detentore della collezione dei dati di sorveglianza?  Sì  No
- 22** I dati di sorveglianza registrati sono protetti contro un accesso da parte di terzi?  Sì  No
- 23** Il coinvolgimento della persona di fiducia in caso di domande o problemi legati alla sorveglianza è regolamentato?  Sì  No
- 24** La persona di fiducia conosce le base legali e l'utilizzo dei dati di sorveglianza registrati?  Sì  No
- 25** L'obiettivo che si vuole raggiungere con la sorveglianza viene controllato periodicamente?  Sì  No

*Si vedano gli articoli di legge riportati sopra.*

*Secondo la Legge sulla protezione dei dati, a chi appartengono i dati registrati?*

*Protezione contro un accesso diretto o contro un accesso tramite reti di dati.*

*Viene eseguito un controllo dei risultati?*


