

# Lista di controllo

## Sorveglianza tecnica 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, attacchi ai collaboratori, ecc. ma anche di controllare il funzionamento, la qualità o le prestazioni di persone, macchine e sistemi.

I mezzi tecnici e le possibilità di sorveglianza vengono costantemente ampliati; oggi sono facilmente disponibili e alla portata di tutti. Il comportamento dei collaboratori è spesso fondamentale per il successo di un'azienda. Da qui il forte desiderio di alcuni datori di lavoro di sorvegliare il proprio personale.

A tal fine viene spesso installato un sistema di sorveglianza tecnica (video, telefono, GPS, sistemi biometrici, e-mail, Internet ecc.) senza alcuna 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 è disciplinata in numerose leggi: Legge sul lavoro (LL; RS 822.11): artt. 6 e 48 | Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3; RS 822.113): art. 26 | Legge sulla protezione dei dati (LPD; RS 235.1): art. 4 | Ordinanza relativa alla legge sulla protezione dei dati (OLPD; RS 235.11): art. 1 | Legge sulla partecipazione (RS 822.14): art. 10 | Codice delle obbligazioni (CO; RS 220): artt. 328, 328b | Codice civile (CC; RS 210): art. 28.

Prima di installare sistemi di videosorveglianza è necessario effettuare una valutazione dei rischi, che comprende anche la protezione dei dati, come previsto dalla norma CEI EN 62676-4 sui sistemi di videosorveglianza per applicazioni di sicurezza.

La lista compilata deve essere presentata su richiesta all'ispettorato cantonale del lavoro.

Editore:  
SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro | 058 463 89 14  
info.ab@seco.admin.ch | Anno di pubblicazione: 2021



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

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

Se contrassegnate una risposta evidenziata in rosso, a prescindere dal fatto che sia un (  **si** o un  **no**) significa che dovete adottare delle misure.

### Situazione di partenza

La sorveglianza del comportamento dei lavoratori è proibita!

- |   |  |          |
|---|--|----------|
| 1 | Sono state esaminate delle alternative al sistema di sorveglianza tecnica, documentando tali alternative per iscritto? | Sì<br>No |
| 2 | Se un sistema di sorveglianza tecnica è inevitabile, è stato elaborato un piano dettagliato di sorveglianza?           | Sì<br>No |

### Sorveglianza del comportamento

- |   |   |          |
|---|---|----------|
| 3 | I collaboratori vengono sorvegliati o controllati continuamente da un sistema tecnico?  | Sì<br>No |
| 4 | Esiste la garanzia che il comportamento dei collaboratori non venga registrato da un sistema tecnico di sorveglianza?                               | Sì<br>No |
| 5 | Il sistema di sorveglianza condiziona il comportamento dei collaboratori? (Ad es. limita notevolmente le discussioni spontanee tra i collaboratori) | Sì<br>No |
| 6 | I dati raccolti grazie alle registrazioni vengono utilizzati per valutare il personale?   | Sì<br>No |

### Convenzioni private

Le convenzioni private non possono permettere di aggirare le disposizioni giuridiche!

- |   |   |          |
|---|---|----------|
| 7 | Sono stati stipulati degli accordi tra il datore di lavoro e i lavoratori riguardo alla sorveglianza del comportamento personale? | Sì<br>No |
|---|---|----------|

## Informazioni

|    |   |          |
|----|---|----------|
| 8  | I collaboratori sono stati informati sul sistema di sorveglianza e sui loro diritti?  | Sì<br>No |
| 9  | I collaboratori sorvegliati sono stati informati del motivo della registrazione dei dati di sorveglianza? (Sicurezza, qualità, processo).                                     | Sì<br>No |
| 10 | È stato comunicato il modo in cui i dati vengono registrati e valutati?   | Sì<br>No |
| 11 | Il risultato della sorveglianza è conforme alle aspettative (sicurezza, qualità, processi aziendali) ed è regolarmente comunicato ai lavoratori?                              | Sì<br>No |
| 12 | Sono state stabilite e comunicate le misure/conseguenze da adottare in base alla valutazione dei dati di sorveglianza?  | Sì<br>No |
| 13 | 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<br>No |
| 14 | È stata designata una persona di fiducia indipendente (interna o esterna)? Questa persona è nota all'interno dell'azienda? (Ad es. un membro della commissione del personale) | Sì<br>No |

## Partecipazione

|    |  |          |
|----|--|----------|
| 15 | I rappresentanti scelti dai lavoratori hanno collaborato alla pianificazione, organizzazione e definizione dell'orario di funzionamento del sistema di sorveglianza? | Sì<br>No |
|----|--|----------|

## Danni alla salute

16 Dall'introduzione del sistema di sorveglianza è aumentato il numero di problemi legati alla salute?

Sì  
No

17 Dall'introduzione del sistema di sorveglianza sono aumentate le assenze per malattia?

Sì  
No

## Orario di funzionamento

18 Il sistema di sorveglianza è in funzione solo durante l'assenza dei collaboratori?

Sì  
No

19 Gli orari in cui il sistema di sorveglianza è in funzione sono noti all'interno dell'azienda?

Sì  
No

20 I dati di sorveglianza registrati vengono cancellati dopo il controllo periodico prestabilito o automaticamente dopo breve tempo (alcuni giorni)?

Sì  
No

## Valutazione delle prestazioni

21 Esiste la garanzia che i comportamenti registrati indirettamente non influiscano in alcun modo sulla valutazione delle prestazioni della persona interessata?

Sì  
No

## Condizioni quadro

|    |  |          |  |
|----|--|----------|--|
| 22 | Sono note le basi legali della sorveglianza tecnica dei lavoratori sul posto di lavoro (art. 26 OLL 3)?            | Sì<br>No | <i>Si vedano gli articoli di legge riportati sopra.</i>                                  |
| 23 | È stato designato il detentore della collezione dei dati di sorveglianza?  | Sì<br>No | <i>Secondo la Legge sulla protezione dei dati, a chi appartengono i dati registrati?</i> |
| 24 | I dati di sorveglianza registrati sono protetti contro un accesso da parte di terzi?                               | Sì<br>No | <i>Protezione contro un accesso diretto o contro un accesso tramite reti di dati.</i>    |
| 25 | È chiaramente disciplinato l'accesso ai dati registrati?   | Sì<br>No |  |
| 26 | È regolamentato il coinvolgimento della persona di fiducia in caso di domande o problemi legati alla sorveglianza? | Sì<br>No |  |
| 27 | La persona di fiducia conosce le basi legali e l'utilizzo dei dati di sorveglianza registrati?                     | Sì<br>No | <i>Viene eseguito un controllo dei risultati?</i>  |
| 28 | L'obiettivo che si vuole raggiungere con la sorveglianza viene controllato periodicamente?                         | Sì<br>No |  |

**La presente lista di controllo è stata compilata dal gestore del sistema di sorveglianza tecnica.**

Ditta:

Cognome, nome:

Funzione:

Luogo, data:

Firma:





---

## **Contatto**

SECO | Condizioni di lavoro  
[info.ab@seco.admin.ch](mailto:info.ab@seco.admin.ch) | [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

Anno di pubblicazione: 2021

