

Temi: Sorveglianza (in senso ampio)

Categoria professionale: Direzione delle risorse umane (DRU), Direzione dei sistemi di sicurezza

Tipologia di dati: Privati, Professionali

Ho il diritto di controllare gli accessi in rete dei miei dipendenti in caso di sospetto abuso?

X lavora in un'azienda da poco tempo, ma è già molto deluso dalla sua scelta, poiché considera che le proprie competenze non siano valorizzate.

Demotivato, sta cercando attivamente un altro posto di lavoro, dapprima solo durante le pause, poi gradualmente anche durante il resto della giornata. Ha la coscienza tranquilla perché è in pari con il suo lavoro. E non è il solo a navigare in rete, come può osservare tra i suoi colleghi.

La direzione dei servizi d'informazione (DSI) da qualche tempo constata un forte rallentamento del flusso di dati sulla rete e sospetta che diversi collaboratori usino regolarmente Internet a scopi privati durante le ore di lavoro, nonostante al momento dell'assunzione siano state loro spiegate verbalmente le regole in materia. I controlli svolti confermano questi timori.

Diversi collaboratori, tra cui X, sono convocati dalle RU, che impartisce loro un avvertimento orale. X reagisce con veemenza, perché svolge puntualmente tutti gli incarichi richiesti e ritiene di avere il diritto di cercare un altro posto di lavoro. Inoltre, è sorpreso per questo controllo non comunicato e non reso anonimo.

Il direttore generale constata che la sua azienda non ha formalizzato le regole per l'utilizzo di Internet e della relativa sorveglianza e che, in mancanza, i controlli dovevano essere annunciati in anticipo. Egli fornisce quindi istruzioni in questo senso.

Raccomandazioni

Per garantire la disponibilità dell'informazione, si possono stabilire delle regole d'utilizzo degli strumenti dell'ufficio e di Internet e prevedere controlli e sanzioni in caso di violazione, ma devono essere scritte e comunicate al personale. Il principio di proporzionalità impone che i controlli siano adeguati ai sospetti e ai rischi per l'azienda, e in un primo tempo dovrebbero essere anonimi. Inoltre, il datore di lavoro ha l'obbligo legale di proteggere la personalità dei propri dipendenti.

Principi di base

art. 4 e 7 LPD, 328 CO e 6 LL

Buona fede e trasparenza della raccolta dati, proporzionalità, sicurezza; protezione della personalità dei lavoratori

Esempio concreto

si veda la guida dell'IFPDT:

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/it/home/protezione-dei-dati/arbeitsbereich/sorveglianza-sul-posto-di-lavoro/sorveglianza-dell-utilizzazione-di-internet-e-della-posta-eletr.html>