



Protezione dei dati e della personalità

Durante il rapporto di lavoro viene raccolta, trattata un'importante mole di dati del personale, e scambiata all'interno e all'esterno dell'azienda. Per i lavoratori è quindi molto importante che i propri dati personali siano trattati ai sensi della legge e che non subiscano violazioni illecite al diritto della personalità.

Il trattamento dei dati in ambito lavorativo è di grande importanza anche dal punto di vista dell'azienda: oltre a consentire il rapporto di lavoro, il trattamento dei dati ha anche altre funzioni importanti come ad esempio lo sviluppo e la gestione del personale, l'uso efficiente delle risorse aziendali e al rispetto delle leggi applicabili.

Quindi è importante che tutte le parti coinvolte nella formazione professionale – formatori e persone in formazione – conoscano le disposizioni legali fondamentali e le applichino nella vita professionale e privata.

Il presente promemoria offre ai formatori uno sguardo sul complesso campo della protezione dei dati e della personalità. I temi che durante il percorso formativo possono porre più interrogativi e in relazione ai quali vi sono informazioni nelle disposizioni di protezione dei dati sono riportati in forma sintetica. Per potersi informare in modo esaustivo, sempre in fondo al presente documento sono riportati indirizzi e link importanti.

Protezione dei dati

La protezione dei dati ha lo scopo di tutelare la personalità e i diritti fondamentali delle persone fisiche, i cui dati vengono elaborati. In Svizzera si applicano in particolare la Legge sulla protezione dei dati (LPD), l'Ordinanza sulla protezione dei dati (OPD) e in aggiunta, eventualmente, il Regolamento europeo sulla protezione dei dati (GDPR). In determinate circostanze sono da considerare leggi cantonali sulla protezione dei dati. Se le leggi speciali comprendono disposizioni sulla protezione dei dati, queste hanno la precedenza (ad esempio, le disposizioni sul trattamento dei dati personali dei dipendenti nel diritto del contratto di lavoro del CO).

Dossier di candidatura

I dossier di candidatura possono essere visionati unicamente dalle persone responsabili delle assunzioni (formatori, diretti superiori e risorse umane). In questo contesto possono essere richieste soltanto informazioni necessarie alla verifica dell'idoneità professionale. I dossier di candidatura appartenenti a persone in formazione non assunte devono essere ritornate integralmente, eccezion fatta per i casi in cui i diretti interessati acconsentono a che la loro documentazione sia custodita ancora per un determinato periodo di tempo.

Basi legali: art. 6 LPD, art. 328b CO

Atti del personale

Le aziende formatrici possono far creare atti relativi alle loro persone in formazione e ai loro dipendenti, ma sussiste l'obbligo di informazione. Al momento della raccolta dei dati personali, la parte responsabile, in questo caso l'azienda formatrice, è tenuta a informare le persone interessate sulla raccolta dei dati personali.

Gli atti del personale possono comprendere solo dati relativi all'idoneità al rapporto di lavoro o necessari per completare il contratto di lavoro. Non possono essere inclusi dati sulla vita privata, sull'appartenenza a sindacati o commenti sprezzanti sulla persona. Per quel che riguarda i dati sulla salute, possono rientrare negli atti soltanto quelli che riguardano direttamente il rapporto di lavoro.

Basi legali: art. 19 LPD, art. 328b CO

Provvedimenti tecnici e organizzativi

Chi si occupa del trattamento dei dati è tenuto ad adottare provvedimenti tecnici e organizzativi adeguati per tutelare i dati personali da trattamenti non autorizzati e dalla fuga di dati. I provvedimenti da applicare sono determinati caso per caso, essi devono però essere adeguati a prevenire la violazione della sicurezza dei dati.

I provvedimenti possono ad esempio essere: controllo dell'accesso ai dati, chiavi, documenti d'identità o legittimazione tramite password.

I formatori dovrebbero esortare le persone in formazione a utilizzare password forti, e spiegare che non possono essere rivelati a nessuno e non possono essere messi per iscritto.

Basi legali: art. 7 LPD, art. 3 OPD

Divulgazione dei dati

La condivisione da parte dell'azienda con terzi dei dati personali dei dipendenti, va esaminato caso per caso.

Per ogni informazione personale che l'azienda formatrice fornisce su una persona in formazione o un lavoratore, deve chiedere il consenso del diretto interessato; a meno che non vi sia un interesse pubblico o privato prevalente o che la legge non giustifichi tale comunicazione.

Basi legali: art. 31 LPD



L'articolo 16 della LFPr, al capoverso 5 menziona la collaborazione tra azienda formatrice e scuola professionale. Se la scuola professionale intende contattare l'azienda formatrice in caso di prestazioni scolastiche insufficiente o di comportamento inadeguato va considerato il capoverso 3 dell'art. 17 OFPr.

I diritti delle persone interessate

Le persone interessate – persone interne o esterne all'azienda, ad es. collaboratori – possono far valere determinati diritti nei confronti dell'azienda, che quest'ultima è tenuta a soddisfare.

I diritti delle persone interessate sono in particolare i diritti: di accesso, di cancellazione, di rettifica, all'esame, di farsi consegnare i dati o di esigere la trasmissione a terzi, alla limitazione del trattamento dei dati e di ricorso.

È particolarmente importante il diritto di accesso in base al quale ogni persona può richiedere informazioni sul trattamento dei dati che la riguardano.

Basi legali: art. 25 LPD

Come comportarsi in caso di violazione della sicurezza dei dati

Se viene violata la sicurezza dei dati («data breach») e di conseguenza una persona subisce un danno, la persona competente può essere resa responsabile. Se la violazione comporta un elevato rischio per la personalità o i diritti fondamentali della persona interessata, la violazione della sicurezza dei dati va notificata quanto prima all'incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza (IFPDT). Se l'IFPDT lo esige, o se è necessario per proteggere la o le persone interessate, queste ultime vanno informate.

Basi legali: art. 24 LPD

Protezione della personalità in azienda

Tutte le aziende sono tenute per legge a tutelare i diritti inerenti alla personalità dei loro dipendenti e comportarsi di conseguenza. La protezione della personalità riguarda la persona singola (persona in formazione, formatore, lavoratore) e le conferisce i diritti che le spettano per il suo bene e che sono indissolubilmente legati alla sua persona. Naturalmente anche tutti i formatori e le persone in formazione devono rispettare quest'obbligo. Se, ad esempio, una persona in formazione usa violenza, rivolge minacce oppure molesta qualcuno, violando in questo modo i diritti inerenti alla personalità, l'azienda formatrice o il formatore ha il dovere di intervenire.

Obbligo generale di assistenza

Tutte le aziende devono rispettare e proteggere la personalità dei lavoratori, avere il dovuto riguardo per la loro salute e vigilare sulla salvaguardia della moralità. L'obbligo generale di assistenza è l'applicazione concreta della protezione generale della personalità dei lavoratori nell'ambito del rapporto di lavoro.

Basi legali: art. 328 CO



Sorveglianza sul posto di lavoro

Generale:

La sorveglianza è generalmente inammissibile se è finalizzata a monitorare il comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro, se pregiudica la loro salute e la loro libertà di movimento o se non rispetta i requisiti generali dell'art. 328b CO e della protezione dei dati.

Tuttavia, la sorveglianza può essere ammessa se è proporzionata. È quindi necessario trovare sempre un equilibrio tra gli interessi dei lavoratori e quelli dell'azienda. Gli interessi dei lavoratori sono, in particolare, la tutela della personalità, cui si contrappongono gli interessi dell'azienda, come la sicurezza dei lavoratori e di terzi o il rispetto delle norme di legge.

È importante che le norme di utilizzo siano chiare e comunicate alle persone in formazione e ai lavoratori.

Sorveglianza tecnica:

La sorveglianza tecnica (ad esempio tramite video o software) è consentita solo per scopi di sicurezza. I lavoratori devono essere informati in anticipo e dare il loro consenso, oppure deve esserci un interesse pubblico o una base giuridica corrispondente.

I lavoratori non possono essere soggetti alla sorveglianza 24 ore su 24.

Per avere il diritto di sorvegliare l'uso di internet delle persone in formazione, i formatori devono disporre di chiari indizi che indichino, ad esempio, la consultazione di siti illegali con contenuti pornografici, razzisti o che incitano alla violenza, o che vi sia un grave abuso a fini privati.

L'azienda non può monitorare sistematicamente il traffico di posta elettronica professionale dei propri dipendenti. La sorveglianza del traffico di posta elettronica legato al lavoro deve essere proporzionato e avere uno scopo specifico. Le e-mail personali non possono essere lette.

Basi legali: art. 328b CO, art. 26 cpv. 1 OLL 3, LPD

Uso del telefono cellulare

I formatori e gli insegnanti delle scuole professionali possono vietare alle persone in formazione l'uso del telefono cellulare sul posto di lavoro e durante l'orario di lavoro, rispettivamente in classe. Gli apparecchi telefonici possono essere temporaneamente ritirati. Tuttavia non può essere presa visione dei contenuti. Questo vale per il posto di lavoro (ad es. cantiere) o per la scuola professionale.

Intercettazione di conversazioni telefoniche

Il contenuto delle conversazioni telefoniche in un'azienda può essere registrato solo come verifica delle prestazioni o per motivi di sicurezza. In tal caso le persone in formazione e i lavoratori vanno informati in anticipo e devono dare il proprio consenso.

I dati marginali possono essere raccolti e valutati dall'azienda.

Vestiario e aspetto

Formatori e aziende formatrici possono stabilire prescrizioni in materia di vestiario e aspetto nei confronti delle persone in formazione solo se questi influiscono direttamente sull'attività lavorativa (sicurezza, igiene, contatto con la clientela, ecc.). Questi provvedimenti devono però mantenere una misura adeguata.

Comunicazione ai detentori dell'autorità parentale (rappresentanza legale; perlopiù i genitori)

Nel caso di persone in formazione minorenni, i formatori sono autorizzati a convocare i genitori (detentori dell'autorità parentale) per un colloquio o un chiarimento della situazione, anche



contro la volontà del diretto interessato. Se la persona in formazione è maggiorenne, deve essere richiesto il suo consenso. I diritti del genitore senza custodia parentale potrebbero essere limitati soprattutto nella partecipazione. In caso di genitori separati, si consiglia di chiarire tempestivamente le modalità di comunicazione.

Basi legali: art. 345 cpv. 2 CO, artt. 275a cpv. 2, 296 e ss. CC

Test attitudinali

Le procedure di selezione devono permettere di ottenere risultati oggettivi, attendibili e significativi. Questi tipi di test (test della personalità, test attitudinali psicologici e perizie grafologiche) possono essere svolti soltanto allo scopo di valutare l'idoneità professionale della persona interessata. I test attitudinali psicologici svolti durante la procedura di selezione possono essere effettuati soltanto in accordo con la persona interessata e soltanto se necessari per verificare l'idoneità ai compiti previsti. I test attitudinali possono essere valutati unicamente da servizi esterni certificati o da specialisti interni all'azienda formatrice.

I test che verificano contenuti professionali possono essere condotti dai formatori in azienda.

Test antidroga e del tasso alcolemico

In alcuni casi, il datore di lavoro può ordinare un test preventivo del tasso alcolemico e antidroga. Tuttavia, ciò è possibile solo a determinate condizioni, e in particolare se gli interessi della sicurezza prevalgono sulla protezione della personalità del lavoratore, e quest'ultimo dà il proprio consenso

I test del tasso alcolemico e antidroga possono essere effettuati solo a campione e nel quadro di un pacchetto di misure di sicurezza stabilito nel contratto di lavoro o nei regolamenti che costituiscono una parte integrante del contratto.

I test del tasso alcolemico e antidroga possono essere effettuati solo con il consenso esplicito della persona in formazione, rispettivamente del candidato, in quanto non esiste una base legale in merito. Se non viene dato il consenso, la persona non può essere costretta a sottoporsi al test, ma può subire conseguenze ai sensi del diritto del lavoro se prevale l'interesse alla sicurezza.

I test invasivi devono essere eseguiti da un professionista del campo medico. Quest'ultimo può inoltrare al datore il lavoro solo informazioni in merito all'idoneità lavorativa.

I test etilometrici possono essere eseguiti anche da altre persone.

Esami medici

Gli esami medici possono essere effettuati soltanto con il consenso esplicito della persona in formazione, rispettivamente del candidato.

In determinate professioni è necessario procedere a un esame medico professionale. Esso ha luogo prima dell'inizio del periodo formativo e attesta che il candidato dispone dei requisiti di salute necessari per la formazione professionale di base. L'azienda non ha accesso a tali documenti. I medici possono solo esprimersi in merito all'idoneità dei candidati al posto di lavoro in questione.

Basi legali: artt. 9 e 18 OLL 5



Affrontare il tema della protezione della personalità in quanto formatore

Negli ultimi anni il nostro comportamento comunicativo è cambiato rapidamente. Oggi, non ci si può più immaginare di dover fare a meno dei media digitali. Essi offrono molteplici opportunità di apprendimento e sviluppo, ma nascondono anche delle insidie. Molti usano i social network per rimanere connessi con i loro amici. Sono consapevoli del fatto che queste piattaforme sono accessibili al pubblico e quindi anche ai non amici, ma i più non sono del tutto in chiaro sul significato di questa dimensione. Incuranti e, di regola in buona fede, spesso caricano in rete informazioni delicate: immagini o filmati dai contenuti compromettenti (eccessi, sbornie, danni materiali, ecc.) che sovente fotografano e filmano senza avere il consenso dei diretti interessati, violando così diritti inerenti alla personalità.

Talvolta i giovani rivolgono accuse, cattiverie o diffamazioni contro i loro compagni, docenti e datori di lavoro, e lo fanno in rete. Tra queste emergono anche sfoghi di frustrazione, di cui, poco dopo, si pentono. Fanno delle discriminazioni ricorrendo a sconsiderate (occasionalmente anche ponderate) affermazioni razziste e/o sessiste.

I giovani inviano, perlopiù incuranti e in modo spontaneo, messaggi o e-mail contenenti affermazioni delicate, che in qualsiasi momento possono essere inoltrati a persone non autorizzate alla lettura o addirittura alle persone direttamente interessate, se non semplicemente caricati in rete.

La completa eliminazione di queste informazioni non è così facile come la loro pubblicazione sul web. Esse possono rimanere accessibili per anni o essere ulteriormente diffuse da altri utenti. Potrebbero sfortunatamente rivelarsi un ostacolo lungo il percorso professionale oppure nella vita privata, dal momento che testi, immagini e filmati possono mettere qualcuno in cattiva luce anche dopo lungo tempo, trattandosi pur sempre di prove difficili da confutare.

Le persone in formazione andrebbero pertanto rese attente sul fatto che

- sono tenute a tutelare i diritti inerenti alla personalità dei loro superiori e dei dipendenti dell'azienda formatrice (immagini, filmati e affermazioni su o di terzi non possono essere né riprodotti né pubblicati senza il consenso dei diretti interessati);
- devono rispettare le disposizioni di protezione dei dati nei confronti dell'azienda formatrice (ad es. non inoltrare dati confidenziali);
- può essere rischioso pubblicare in rete dati personali – propri o di terzi – quali immagini, affermazioni, opinioni, ecc.;
- non devono pubblicare dati compromettenti concernenti terze persone;
- i dati in rete possono essere eliminati solo parzialmente.

D'altro lato i formatori possono chiedere alle persone in formazione di comunicare loro qualora fossero importunate sulla base di dati delicati (che siano veri o falsi) o qualora fossero vittime di mobbing.



Basi legali

LPD, Legge sulla protezione dei dati (Legge federale del 25 settembre 2020 sulla protezione dei dati, RS 235.1)

CO, Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni, del 30 marzo 1911, RS 220)

CC, Codice civile (Codice civile svizzero del 10 dicembre 1907, RS 210)

CP, Codice penale (Codice penale svizzero del 21 dicembre 1937, RS 311.0)

LL, Legge sul lavoro (Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

OLL 3, Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (Ordinanza 3 del 18 agosto 1993 sull'igiene, RS 822.113)

OLL 5, Ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro (Ordinanza 5 del 28 settembre 2007 sulla protezione dei giovani lavoratori, RS 822.115)

LFP, Legge sulla formazione professionale (Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale, RS 412.10)

OFPr, Ordinanza sulla formazione professionale (Ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale, RS 412.101)

(Le leggi citate possono essere scaricate all'indirizzo: www.admin.ch/gov/it
Basta indicare l'abbreviazione corrispondente).

Links

www.centrepatronal.ch

Il Centro patronale rappresenta gli interessi delle organizzazioni dei datori di lavoro, delle associazioni professionali e altre istituzioni. Il centro pubblica «Das Handbuch des Arbeitgebers / Le Guide de l'employeur» (non disponibile in italiano), uno strumento di lavoro per tutti coloro che sono confrontati con questioni inerenti al diritto del lavoro.

www.giovanimedia.ch

Sito informativo per giovani e formatori dove si trovano risposte a domande quali: Quali opportunità e rischi sono legati all'utilizzo dei media digitali? In che modo si possono promuovere le competenze media-li? Come ci si può proteggere dai rischi?

www.ifpdt.admin.ch

Pagina informativa dell'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza (IFPDT) che mette a disposizione guide, promemoria, raccomandazioni e materiali didattici per l'insegnamento ai giovani.

www.privatim.ch

Pagina web dell'Associazione degli incaricati svizzeri della protezione dei dati, con indirizzi e link di tutti gli incaricati cantonali.

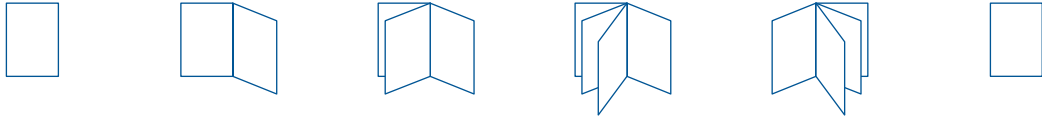
www.suva.ch

«Alcol e droghe sul lavoro: aspetti legali». Opuscolo informativo disponibile in formato elettronico.

www.ti.ch/protezionedati

L'ente incaricato per la protezione dei dati del Canton Ticino rilascia informazioni in merito alla protezione dei dati in diversi ambiti.





Promemoria 212
Protezione dei dati e della personalità
www.formazioneprof.ch/promemoria

Edizione marzo 2024

© **CSFO Berna**

È consentita la riproduzione integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, in formato cartaceo ed elettronico, purché venga indicata la fonte.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Casella postale | CH-3001 Berna
Telefono 031 320 29 00 | formazioneprof@csfo.ch

www.formazioneprof.ch