

A gentile richiesta Possiamo installare webcam in azienda?

“Abbiamo riscontrato che il personale non è sempre puntuale, inoltre ci sono stati anche alcuni furti dal magazzino. Al fine di controllare il tempo di lavoro del personale e prevenire ulteriori furti vorremmo installare delle webcam nell'azienda, è consentito?”

Nell'installazione di questi mezzi è importante essere consapevoli degli obblighi che ne derivano e delle possibili conseguenze. Studi di settore hanno rilevato che gli impianti di sorveglianza possono infatti provocare sentimenti negativi nei lavoratori o addirittura pregiudicare la salute psico-fisica. È pertanto imperativo che il datore di lavoro tuteli la personalità del lavoratore. Nell'ambito dei rapporti di lavoro che sottostanno alla Legge sul lavoro la sorveglianza dei lavoratori è regolamentata dall'art. 26 OLL3 che sancisce il principio secondo il quale non sono ammessi sistemi di sorveglianza che controllano il comportamento dei dipendenti (con “sistemi di sorveglianza” si intendono i sistemi video e le telecamere che riprendono l'attività dei lavoratori e il modo in cui la eseguono con monitoraggio in tempo reale o registrazione). Un'eccezione al divieto di sorveglianza sancito al cpv. 1, è prevista nella seconda parte del medesimo articolo; l'utilizzo di sistemi di sorveglianza è infatti ammesso in caso di “necessità” e a condizione di non pregiudicare la salute e la libertà di movimento dei lavoratori.

Il datore di lavoro deve innanzitutto identificare il suo interesse al posizionamento (necessità) del sistema ed effettuare una ponderazione tra gli interessi in gioco. Fra gli interessi dell'azien-

A chi desidera approfondire la tematica cui è dedicata questa *Newsletter Lavoro* segnaliamo il seminario organizzato da Boss Editore a Cadempino il **9 aprile 2019**: **“La sorveglianza sul posto di lavoro. Dall'ascolto delle telefonate al monitoraggio dell'uso di internet e posta elettronica, sistemi di tracciamento/localizzazione e videosorveglianza”**. Verranno trattate le basi legali, le normative e le condizioni che regolamentano la sorveglianza del dipendente sul posto di lavoro prendendo in considerazione anche gli aspetti legati alla protezione della personalità e dati. **Attraverso esempi concreti** si esamineranno presupposti e limiti, nonché rischi e conseguenze legati ai sistemi di sorveglianza, **verranno forniti consigli pratici** e saranno inoltre spiegati quali sono i **diritti e gli obblighi del lavoratore** in ambito di “sorveglianza tecnica”.
Maggiori informazioni: www.boss-editore.ch

da si contano in particolare: la sicurezza dei lavoratori, la sicurezza di terzi, la sicurezza dei beni e la sicurezza dei dati. Una volta associata, l'esistenza di un interesse preponderante per l'azienda, il datore di lavoro deve porsi la domanda se lo stesso obiettivo non può essere raggiunto con altri sistemi che abbiano una minore ingerenza sulla personalità dei lavoratori. La sorveglianza deve quindi essere necessaria quanto al suo scopo, sussidiaria e proporzionale. Si può quindi affermare che in linea generale la videosorveglianza per ragioni di organizzazione, sicurezza o controllo della produzione è lecita a condizione che sia effettuata nei limiti dei principi menzionati. Sono quindi ammessi sistemi di sorveglianza in luoghi strategici, parcheggi, entrate, passaggi, o presso macchinari, vicino a depositi o casseforti e a prodotti pericolosi. Le telecamere devono essere disposte in modo tale che il personale non appaia costantemente nel campo visivo della telecamera (ad esempio per il controllo

della produttività di un macchinario specifico il campo visivo della telecamera deve portare sul macchinario stesso e non sul dipendente). In quest'ambito devono altresì essere rispettati i principi stabiliti dalla LPD, il trattamento dei dati deve essere effettuato in modo trasparente per la persona interessata, vale a dire che quest'ultima deve dapprima essere informata in maniera dettagliata del tipo e dello scopo del trattamento. Se si ha la necessità di installare sistemi di sorveglianza e di controllo che, oltre al loro scopo principale, possono essere impiegati per la sorveglianza dei lavoratori, i lavoratori hanno il diritto di essere informati e consultati, conformemente a quanto stabilito dagli articoli 5 e 6 OLL 3.

Roberta Bazzana-Marcoli, avvocato,
CAS in Compliance Management

La sorveglianza dei lavoratori:
Manuale 3.2.6.6

Giurisprudenza

Videosorveglianza dei dipendenti in caso di sospetto di reato. Sentenza del Tribunale federale 6B_181/2018 del 20 dicembre 2018

La ditta X ha sporto denuncia contro ignoti per furto, segnalando alla polizia che da tempo spariva denaro dalla cassa. La Polizia cantonale ha installato nei locali dell'azienda, con il consenso dei titolari, una videosorveglianza, senza avvertirne il personale. Le telecamere permettevano di sorvegliare un locale usato solo dal personale della ditta. Sulla base del materiale di videosorveglianza raccolto e selezionato dalla Polizia, il Ministero pubblico ha avviato una procedura penale nei confronti di Y, dipendente di X, per il reato di furto. Con decisione del 18 novembre 2016 il Tribunale di distretto competente ha assolto Y. Su ricorso del datore di lavoro, Y è stata condannata dal Tribunale cantonale a una multa di fr. 500.- per furto di scarsa entità. Y si è rivolta al Tribunale federale chiedendo di essere pro-

sciolta da ogni reato. Il Tribunale federale ha rilevato che in virtù dell'art. 13 della Costituzione federale la protezione della sfera privata è garantita e ogni persona ha diritto al rispetto della sua vita privata e alla protezione da un impiego abusivo dei suoi dati personali. La raccolta, la conservazione e il trattamento di dati, ivi compresi quelli ottenuti con la videosorveglianza, tocca il diritto alla sfera privata e il diritto all'autodeterminazione sulle informazioni. I giudici federali hanno accertato che la dipendente Y non aveva autorizzato la videosorveglianza, avvenuta a sua insaputa. La datrice di lavoro aveva sì autorizzato la polizia a posare l'installazione di sorveglianza, ma non poteva disporre lecitamente dei diritti della personalità dei suoi dipendenti. La videosorveglianza messa in atto dalla polizia era un provvedimento coercitivo ai sensi dell'art. 196 del Codice di procedura penale e come tale era lecito solo alle condizioni poste dall'art. 270 del Codice di procedura penale. La video-

sorveglianza dei locali avrebbe dovuto essere ordinata dal procuratore pubblico e in quanto provvedimento coercitivo avrebbe dovuto in seguito essere confermata dal giudice. Nel caso concreto il procuratore pubblico non aveva ordinato la videosorveglianza, né questa era stata confermata dal giudice. I giudici federali sono pertanto giunti alla conclusione che le immagini video, ottenute in modo illecito, non potevano essere utilizzate come prova nel procedimento penale a carico di Y e dovevano essere distrutte immediatamente. L'incanto è stato rinviato al tribunale cantonale per decidere se le altre prove raccolte dalla polizia dimostravano la colpevolezza di Y anche senza il supporto delle immagini video.

Emanuela Colombo Epiney,
avvocato, già giudice

La videosorveglianza sul luogo di lavoro:
Manuale 3.2.6.6.2

Editoriale

Telecamere in azienda, sistemi GPS nei telefonini, email e telefonate sotto controllo. La tecnica nell'ambito della sicurezza mette a disposizione dei datori di lavoro sistemi di sorveglianza dei collaboratori di ogni tipo. Ma quali sono i limiti imposti dalla legge? Vale la pena controllare in questo modo il proprio personale o c'è il rischio che si instauri un pericoloso effetto boomerang? Questa edizione della *Newsletter Lavoro* è interamente dedicata al delicato tema della sorveglianza tecnica sul posto di lavoro. Con la rubrica “A gentile richiesta” la nostra esperta si china sulla domanda di un nostro abbonato il quale, confrontato con furti e dipendenti che non rispettano gli orari di lavoro, desidera installare delle webcam in azienda. Nella risposta appare subito chiaro che tale misura è permessa dalla legge ma a precise condizioni. Non da ultimo il datore di lavoro dovrà tener conto dei sentimenti negativi che l'installazione di tali impianti di sorveglianza provoca nei lavoratori interessati, come è stato rilevato da alcuni studi di settore.

Nella rubrica “Giurisprudenza” viene commentato il ricorso presentato da una dipendente immortalata dalle telecamere installate dal datore di lavoro mentre rubava denaro dalla cassa aziendale. La misura concordata con la polizia è stata giudicata lesiva della personalità della collaboratrice in quanto il sistema di sorveglianza era stato predisposto a sua insaputa. Trattandosi di un provvedimento coercitivo, solo un procuratore pubblico avrebbe potuto ordinare una tale misura che avrebbe poi dovuto in seguito essere confermata dal giudice. Le immagini video sono state quindi ottenute in modo illecito e pertanto distrutte.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Pronto, chi mi ascolta?**
- **Webcam in azienda /**
A gentile richiesta
- **Lesione della personalità e videosorveglianza /** Giurisprudenza

Sorveglianza tecnica del personale Telecamere sul posto di lavoro

Il confine tra lecito e violazione della privacy

La *Newsletter Lavoro* di questo mese tratterà a 360° la spinosa questione della sorveglianza tecnica dei collaboratori sul posto di lavoro. In collaborazione con l'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza abbiamo passato in rassegna gli ambiti in cui tale controllo può essere esercitato ed evidenziato i limiti imposti dall'attuale legislazione.

La tecnologia mette a disposizione dei datori di lavoro una serie di strumenti per sorvegliare i dipendenti. Quali sono gli ambiti in cui tale controllo viene esercitato?

Sono soprattutto la sorveglianza con telecamere, il controllo degli spostamenti per mezzo di smartphone o altri strumenti di proprietà dell'azienda e il controllo degli scambi di posta elettronica e navigazione in Internet.

Quali sono i passi da compiere per un datore di lavoro che desidera introdurre misure di sorveglianza?

La parola chiave è la trasparenza. Il datore di lavoro deve informare il lavoratore in modo preciso sul modo in cui sorveglia e valuta e sullo scopo. Deve comunicare espressamente ai dipendenti il trattamento dei dati in un regolamento sull'uso e sulla sorveglianza. Inoltre deve chiarire quale uso è permesso fare della posta elettronica e di Internet e cosa invece è vietato. Ovviamente si pone ripetutamente il problema della proporzionalità delle misure di sorveglianza. Le possibilità offerte dalla tecnica incitano alcuni datori di lavoro a misure sproporzionate. È importante evidenziare che un'analisi nominativa dei dati raccolti utilizzando mezzi di informazione e comunicazione (telefono, posta elettronica, Internet, fax) è ammessa solo in caso di sospetto concreto di abuso grave. Inoltre, deve essere chiaro che il sospetto di abuso non può essere verificato con un'altra misura che leda in modo meno incisivo i diritti della personalità del lavoratore.

E per finire: i sistemi di controllo e sorveglianza del comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro non sono ammessi.

Le telecamere sono sempre più presenti nella nostra vita di tutti i giorni. Che cosa è importante sapere qualora si voglia installare un sistema di videosorveglianza nella propria azienda?

La videosorveglianza viene impiegata in numerose aziende del settore della gastronomia, del commercio al dettaglio e del tempo libero, solitamente allo scopo di proteggere i clienti dal furto oppure per evitare il danneggiamento del mobilio o dei servizi igienici. Spesso non si prende tuttavia in considerazione il fatto che non sono filmati unicamente i clienti, ma anche il personale. Questo può rappresentare un problema sotto il profilo della protezione dei dati. Inoltre, gli impianti di videosorveglianza possono indurre sentimenti negativi nei lavoratori interessati e deteriorano l'ambiente di lavoro in generale. Possono pregiudicare il benessere fisico e psicologico e, di conseguenza, l'efficienza del dipendente. È dunque nell'interesse di tutte le persone coinvolte utilizzare impianti di videosorveglianza solo se non è possibile raggiungere lo scopo perseguito mediante misure meno incisive.

Quali sono le leggi che regolamentano l'utilizzo di telecamere?

Per l'installazione di un impianto di videosorveglianza in un'impresa occorre rispettare l'articolo 13 della legge federale sulla protezione dei dati (LPD), secondo il quale una lesione della personalità è illecita se non è giustificata dal consenso della persona lesa, da un interesse preponderante privato o pubblico oppure dalla legge. Vanno parimenti presi in considerazione i principi della proporzionalità, della buona fede nonché della trasparenza. Occorre considerare il fatto che il consenso espresso nell'ambito del rapporto di lavoro ha *segue a pag. 2* →

segue da pag. 1 →

Telecamere sul posto di lavoro

una valenza limitata, poiché la libera volontà dei collaboratori è condizionata dal rapporto di subordinazione. I lavoratori, o i loro rappresentanti, hanno inoltre il diritto di essere consultati e devono essere informati prima dell'installazione di un impianto di videosorveglianza (obbligo di informare fondato sul principio della trasparenza). Essi vanno parimenti informati del fatto che possono fare uso in ogni tempo del diritto d'accesso. Il datore di lavoro può trattare dati relativi al lavoratore soltanto se concernono l'idoneità al lavoro o sono necessari per l'esecuzione del contratto di lavoro.

Il datore di lavoro deve proteggere e rispettare la salute e la personalità del lavoratore. I sistemi di videosorveglianza volti specificamente al controllo mirato del comportamento dei lavoratori sono vietati poiché sono contrari a vari aspetti della protezione della personalità di cui godono questi ultimi. Tali sistemi interessano anzitutto la sfera privata, ma anche la sfera intima o le relazioni familiari. Una sorveglianza permanente può anche avere ripercussioni sulla salute dei lavoratori, se questi si sentono in tal modo sottoposti a una pressione continua. La sorveglianza del comportamento che avviene senza preavviso (sorveglianza nascosta) viola inoltre il principio della buona fede. Se necessaria per altri motivi, la videosorveglianza deve essere concepita e disposta in modo da non pregiudicare la salute

Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza

L'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza nel settore privato ha principalmente funzioni di consiglio e assistenza. In particolare spiega la legge sulla protezione dei dati e le relative ordinanze di esecuzione, offre chiarimenti e appoggio in occasione della registrazione di collezioni di dati, della notifica di comunicazioni di dati all'estero e della concessione/esercizio del diritto di accesso. Consiglia sia su questioni giuridiche che sugli aspetti tecnici della sicurezza dei dati.

Servizio di consulenza dal lunedì al venerdì dalle 10.00 alle 12.00:
Tel. +41 (0)58 462 43 95.
www.edoeb.admin.ch

e la libertà di movimento dei lavoratori. **Che cosa si intende quando affermate che "la videosorveglianza sul posto di lavoro può essere impiegata solo se non è possibile raggiungere lo scopo perseguito con misure meno drastiche"?**

La videosorveglianza può essere ammissibile per ragioni di organizzazione, sicurezza o controllo della produzione. I lavoratori non devono essere filmati o possono esserlo solo a titolo eccezionale, poiché altrimenti potrebbe essere pregiudicata la loro salute. È ipotizzabile l'installazione di telecamere all'esterno degli edifici e nei parcheggi, nelle vie d'accesso o negli ingressi, nei passaggi, in prossimità di macchinari e impianti pericolosi, nelle camere blindate, nei gasdotti all'aperto, nei depositi di merci pericolose o di valore, in prossimità degli sportelli di una banca. Nel caso in cui le telecamere interessino luoghi pubblici occorre previamente chiarire con il Comune competente se vi è l'obbligo di richiedere un'autorizzazione. I settori in tal modo sorvegliati devono essere chiaramente segnalati mediante cartelli o pittogrammi posti ad altezza d'occhio. La conservazione delle registrazioni deve essere limitata nel tempo. La durata della conservazione dei dati dipende dallo scopo della sorveglianza. In generale la distruzione deve avvenire dopo 24-72 ore. Se l'impiego di telecamere di sorveglianza è indispensabile, si raccomanda l'uso di tecnologie che rispettino la protezione dei dati, quali per esempio i «privacy filter», che codificano in tempo reale i volti filmati, tutelando in tal modo la sfera privata.

Le cose cambiano quando il datore di lavoro ha un reale sospetto nei confronti di un illecito perpetrato da un collaboratore?

È possibile controllare il lavoratore in caso di reato o di sospetto di reato, se il provvedimento è stato ordinato dal giudice o dalla polizia giudiziaria in seguito a una denuncia contro ignoti. Per l'esercizio del diritto d'accesso nell'ambito di un procedimento pendente non si applica la legge sulla protezione dei dati bensì le relative norme procedurali (Codice di procedura penale). Si può anche utilizzare una telecamera se vi è il sospetto concreto di un reato. Spetterà poi al giudice competente decidere se, in ultima analisi, le registrazioni realizzate saranno utilizzabili quale mezzo di prova.

Che cosa rischia un datore di lavoro reo di aver leso la personalità del collaboratore?

Il collaboratore che si sente leso nella propria personalità ha la possibilità di promuovere un'azione civile contro il dato-

I prossimi seminari di Boss Editore

"Esonero dall'obbligo di lavorare a seguito di disdetta"
26.03.2019

Novità: "La sorveglianza sul posto di lavoro"
09.04.2019

"Istruzioni, direttive, avvertimenti e sanzioni nell'ambito lavorativo"
18.04.2019

Novità: "La modifica del rapporto di lavoro"
14.05.2019

Novità: "PMI e piani di partecipazione aziendale per - dipendenti chiave -"
23.05.2019

Novità: "I Contratti Collettivi di Lavoro"
04.06.2019

"Gravidanza, maternità e allattamento"
11.06.2019

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2019

re di lavoro. Può in particolare chiedere che l'elaborazione dei dati venga bloccata, che se ne impedisca la comunicazione a terzi o che i dati personali siano rettificati o distrutti. Le persone interessate hanno il diritto di chiedere al detentore di una collezione di dati se dati che le concernono sono trattati e in quale forma. Passando tramite l'ispettorato del lavoro cantonale del luogo di lavoro, i lavoratori possono far valere una violazione dell'articolo 26 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro, per esempio se reputano che la loro salute sia messa in pericolo a causa della videosorveglianza sul posto di lavoro.

La videosorveglianza sul luogo di lavoro:
Manuale 3.2.6.6.2

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA
Responsabile Newsletter:
Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato:
Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza,
Roberta Bazzana-Marcoli,
Emanuela Colombo Epiney.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

Pronto, chi mi ascolta?

Sorveglianza telefonica dei collaboratori: procedure e regolamenti

Novità: modifica dell'Ordinanza 2 della legge sul lavoro

Il 1° aprile 2019 entrerà in vigore una revisione dell'OLL 2 concernente la legge sul lavoro. Qui di seguito cosa cambierà.

Per il personale con compiti legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Il nuovo articolo 32a OLL 2 introduce la possibilità per i lavoratori di svolgere lavori di notte o di domenica senza che l'azienda debba prima ottenere un permesso. Il lavoro notturno e domenicale deve essere necessario per eliminare perturbazioni a un'infrastruttura informatica o di rete o per garantirne la manutenzione. **Per il personale occupato per il servizio alla clientela negli alberghi, ristoranti e caffè.** L'articolo 23 OLL 2 è stato adeguato per poter estendere a sette giorni la settimana lavorativa. Questo tipo di organizzazione dell'orario lavorativo presuppone il rispetto di una serie di condizioni per la protezione dei lavoratori coinvolti. È stata inoltre introdotta la possibilità di organizzare diversamente la settimana libera settimanale facendola iniziare alle 14.30 e non più alle 14.00, così da rispondere meglio alle esigenze specifiche del settore della ristorazione.

stazioni professionali o per raccogliere mezzi di prova e deve elencare i presupposti alla base di quest'attività.

Si consiglia anche di menzionare la persona incaricata di esaminare le registrazioni o di sorvegliare i contenuti delle comunicazioni, le sanzioni previste nell'ambito del rapporto di lavoro e la prassi seguita quando si sospettano reati penali. È consigliabile emanare un regolamento scritto relativo alla sorveglianza.

Come vanno gestiti i dati relativi alle conversazioni telefoniche?

La sorveglianza dei dati relativi alle comunicazioni telefoniche consente soprattutto la raccolta di prove nell'ambito della regolamentazione sull'uso del telefono e dell'addebitamento delle spese ai collaboratori e/o ai clienti.

La sorveglianza dei dati può essere costante e riguardare i seguenti dati: numero completo delle chiamate in entrata, prefisso locale delle chiamate private in uscita, numero completo delle chiamate professionali in uscita, data e ora della comunicazione, durata, costo della chiamata, rete utilizzata (mobile, fissa) e distinzione fra comunicazioni interne e comunicazioni con l'estero (+ Paese). Qualora si riscontrasse un abuso, al lavoratore va concessa la possibilità di giustificare il proprio comportamento.

Come è regolamentata la sorveglianza del contenuto delle chiamate?

Il datore di lavoro non è autorizzato ad

ascoltare o registrare le conversazioni private poiché ciò non è necessario per l'esecuzione del contratto e costituisce una lesione della personalità punibile penalmente.

La raccolta di prove in vista di un perseguimento penale deve essere ordinata dalle autorità penali competenti. Sono riservate le situazioni in cui vige lo stato di necessità. Anche in tal caso il datore di lavoro deve però far capo alle autorità competenti per un'eventuale continuazione della sorveglianza.

Per le conversazioni professionali il datore di lavoro può ascoltare o registrare le chiamate per la raccolta di prove o il controllo delle prestazioni. Il Codice penale esige che l'ascolto o la registrazione delle conversazioni venga autorizzata da ambedue gli interlocutori. Le persone che prendono parte al colloquio devono essere informate chiaramente e tempestivamente e devono dare il proprio assenso.

La comunicazione preventiva consente anche di evitare l'ascolto o la registrazione di conversazioni private. Se tutti gli interlocutori sono stati chiaramente informati e i controlli vengono effettuati sistematicamente, non è strettamente necessario darne comunicazione prima di ogni conversazione. Ciò vale ad esempio per determinati settori bancari in cui determinati negozi giuridici vengono conclusi telefonicamente: è sufficiente informare esplicitamente gli impiegati tramite il contratto di lavoro e i clienti nel contesto delle condizioni generali.

Tutte le edizioni di
NewsletterLavoro sono consultabili
nell'area riservata ai clienti sul sito:
www.boss-editore.ch
Diversi indici facilitano la ricerca
per parola chiave.

La sorveglianza del telefono sul luogo di lavoro: Manuale 3.2.6.6.1

La sorveglianza delle telefonate dei collaboratori è lecita?

Quando decide di sorvegliare le comunicazioni telefoniche, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità dell'impiegato e in particolare la sua sfera privata. In caso contrario l'impiegato può avanzare pretese di diritto civile e anche sporgere denuncia penale.

Che cosa significa non ledere la personalità del collaboratore?

Il datore di lavoro deve adottare le misure tecniche e organizzative necessarie per evitare il trattamento illecito dei dati relativi alle comunicazioni telefoniche. In particolare provvede a salvaguardare confidenzialità, disponibilità e integrità dei dati. L'impiegato può chiedere in qualsiasi momento informazioni sull'entità e sullo scopo del trattamento di dati che lo riguardano.

Quali sono le condizioni da rispettare per le telefonate private?

In linea di massima il datore di lavoro decide se gli impiegati possono utilizzare il telefono a scopi privati. Le telefonate private in entrata non possono comunque essere escluse anche qualora sia vietato utilizzare il telefono a scopi privati.

L'elaborazione in forma scritta di direttive concernenti l'uso del telefono è consigliata ma non obbligatoria. Un regolamento d'uso infatti favorisce la trasparenza e la sicurezza giuridica nelle relazioni fra impiegato e datore di lavoro. Le disposizioni comunicate solo verbalmente, pur essendo vincolanti, possono rendere difficile la raccolta di prove in caso di conflitto.

Il regolamento d'uso può consentire, limitare o proibire l'uso privato del telefono sul posto di lavoro. Le limitazioni possono essere di vario tipo: è possibile limitare le telefonate all'estero (tecnicamente) o selezionare determinati collegamenti, oppure autorizzare le telefonate private solo in determinati momenti o a partire da un certo orario.

Come informare il collaboratore?

La sorveglianza delle comunicazioni telefoniche deve sempre essere annunciata in modo trasparente. In dettaglio bisogna specificare il sistema e le modalità di attuazione della sorveglianza. In particolare il datore di lavoro deve annunciare che potranno essere controllati i protocolli delle telefonate individuali e che eventuali abusi potranno essere sanzionati.

Se del caso, l'annuncio preventivo deve indicare anche che le conversazioni vengono esaminate per controllare le pre-