

A gentile richiesta

Contratto a tempo parziale: come comportarsi?

Abbiamo assunto una collaboratrice al 40% (di 40 ore settimanali), per quattro pomeriggi alla settimana non prestabiliti, perché varieranno in base alle esigenze lavorative. Volevamo sapere come:

1. Trattare i giorni festivi, in quanto i giorni settimanali non sono prestabiliti; ed inoltre, come viene disciplinato nel caso in cui il giorno festivo ricada in un giorno di ferie;
2. Calcolare il giusto compenso orario per le ore eccedenti l'orario normale di lavoro e che non possono essere compensate.

Nell'ambito del diritto del lavoro il contratto di lavoro a tempo parziale è giuridicamente trattato come il contratto con occupazione a tempo pieno, essendo peraltro sottoposto alle identiche norme (art. 319 segg. CO). Il lavoratore a tempo parziale occupato regolarmente con un orario fisso e remunerato con un salario mensile o settimanale avrà diritto al congedo remunerato se il giorno festivo cade in un momento in cui egli avrebbe dovuto lavorare. Egli riceve comunque ogni mese od ogni settimana il salario (fisso) previsto dal contratto di lavoro, senza doversi curare se vi sono dei giorni festivi remunerati o meno. Laddove il contratto di lavoro a tempo parziale prevede l'attività lavorativa solo in alcuni giorni

della settimana, che mutano secondo un piano di lavoro che viene allestito preventivamente e consegnato al lavoratore, il giorno festivo infrasettimanale è da considerare solo nella misura in cui esso cade in un giorno in cui il lavoratore, secondo il piano di lavoro, avrebbe dovuto effettivamente lavorare: in tal caso il dipendente deve beneficiare del giorno festivo secondo le usuali regole, ovvero godendo di un giorno libero. Il diritto al salario dipende invece dal fatto che il giorno festivo sia o meno parificato alla domenica. Differente è invece la situazione per il dipendente a tempo parziale salariato a ore, per il quale il congedo ottenuto durante un giorno festivo modifica sostanzialmente la sua remunerazione: infatti egli non ha diritto alla remunerazione afferente ai giorni festivi se in quei giorni non era prevista la sua attività lavorativa secondo il piano di lavoro. Sarà quindi il datore di lavoro, se ha facoltà di stabilire liberamente i giorni di lavoro, a dover avere il riflesso di controllare che i giorni di lavoro previsti non coincidano con i giorni festivi infrasettimanali. Il lavoratore viene occupato nelle ore indicate dal datore di lavoro e la sua attività non potrà quindi essere svolta durante i giorni festivi.

Per quanto riguarda la remunerazione del lavoro straordinario, in assenza di accordi scritti contrari

(cfr. art. 329c cpv. 3 CO), al lavoratore dovrà essere riconosciuto il salario ordinario maggiorato di un supplemento del 25%.

Se invece al dipendente viene riconosciuto un salario fisso mensile per la sua attività a tempo parziale, per stabilire il salario dovuto per il lavoro straordinario, si dovrà calcolare il salario orario dividendo il salario mensile per le ore previste mensilmente secondo il contratto di lavoro, in modo da determinare il salario ordinario per ogni ora di lavoro, a cui dovrà essere ulteriormente applicato il supplemento del 25% già dalla prima ora di lavoro straordinario.

Il Codice delle obbligazioni lascia alle parti la facoltà di concordare la modifica del sistema di remunerazione delle ore straordinarie, ad esempio prevedendo la soppressione del supplemento salariale del 25% nel pagamento del lavoro straordinario, a condizione che tali accordi siano perfezionati tra le parti in forma scritta. Simili accordi sono validi sino a che non si oltrepassano le soglie del lavoro straordinario secondo la Legge sul lavoro, che a quel punto si applica imperativamente, prevedendo anche il citato supplemento salariale.

Avv. Costantino Delogu

Lavoro straordinario: Manuale 3.2.2.4

Giurisprudenza

Licenziamento in tronco e attestato di lavoro

Sentenza del Tribunale federale del 10 giugno 2014 (4A.137/2014)

Il Signor X. è stato assunto come autista professionale di persone dalla società Z. nel marzo del 2010. La sua attività lavorativa è stata caratterizzata, da subito, da numerose assenze dovute a inabilità al lavoro, sia parziali che integrali, mentre d'altro canto durante il lavoro, sebbene fosse munito di un telefono cellulare aziendale, egli risultava spesso irraggiungibile. Nel corso del 2011 è stato anche ripreso dal datore di lavoro per il fatto che, essendo incaricato di condurre un bus, alcune volte era partito dalla fermata senza attendere l'arrivo della coincidenza. L'11 ottobre 2011 era incaricato del trasporto di circa venti ragazzi, poco dopo essere partito dalla fermata, ha arrestato il bus e, lasciandolo per 5-10 minuti con il motore acceso, ne è sceso e si è recato in un vicino negozio per effettuare degli acquisti personali. Venuto a conoscenza dell'accaduto, due giorni più tardi, il datore di lavoro ha rescisso il contratto di lavoro con effetto immediato. Il lavoratore è successivamente ricaduto in uno stato di inabilità per malattia. Il lavoratore ha convenuto in causa il datore di

lavoro, ritenendo ingiustificato il licenziamento in tronco e chiedendo la consegna dell'attestato di lavoro, modificato con la locuzione "a nostra piena soddisfazione" anziché "a nostra soddisfazione" riportato – comunque inopportuno – dal datore di lavoro.

Il tribunale di prima istanza ha considerato illegittimo il licenziamento immediato, mentre il Tribunale d'appello ha capovolto il giudizio e constatato che la disdetta in tronco era in concreto giustificata e quindi lecita. Il tribunale federale, chiamato dal lavoratore a valutare la situazione, ha confermato la legittimità del licenziamento in tronco, considerando che in concreto l'autista aveva effettivamente commesso un'imprudenza estremamente grave, soprattutto a fronte anche del fatto che egli in quel momento trasportava persone, segnatamente dei ragazzi. D'altro canto, sul contenuto dell'attestato di lavoro, il Tribunale federale ha rilevato che non si deve esaminare l'attestato di lavoro con il pregiudizio che esso debba contenere dei messaggi nascosti nella sua formulazione e che nella fattispecie nulla porta a concludere che la locuzione "a nostra soddisfazione" nasconda nella sua filigrana un ipotetico senso nascosto e sminuente dell'attività svolta dal lavoratore. Il datore di lavoro ha infatti di principio la libera scelta dei termini e delle

parole da utilizzare, sebbene sia opportuno (ma non obbligatorio) optare per uno stile semplice e conciso, anziché enfatico. In concreto dal punto di vista letterale, secondo il Tribunale federale non vi è nemmeno una sensibile differenza di significato tra le locuzioni "a nostra soddisfazione" e "a nostra piena soddisfazione".

Avv. Costantino Delogu

L'attestato di lavoro: Manuale 4.8

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

Il diritto del lavoro applicato.

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter: Marina D'Alò
Hanno collaborato: Laura Barozzi, product manager; Anna Lutti Martella, avvocato; Hanspeter Thür, incaricato federale per la protezione dei dati; Costantino Delogu, avvocato.

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04

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

Editoriale

Organizzare bene il proprio sistema informatico per trattare più facilmente le pratiche concernenti il personale: questo è il sogno di chiunque gestisce le risorse umane. Allo scopo di raggiungere questo obiettivo, diversi specialisti di software creano ed affinano pacchetti che consentono di ottimizzare il lavoro. Abbiamo chiesto alla product manager di una di queste aziende fornitrici di spiegare ai nostri lettori quali sono i vantaggi e le novità in questo campo, che è molto più vasto di quanto si potrebbe immaginare.

Quando si parla di gestione di dati del personale, inevitabilmente si tocca la sfera della privacy. Vi sono leggi che regolano, per esempio, la trasmissione di dossier a terzi. Degli aspetti giuridici tratta l'avvocato Anna Lutti Martella in un suo contributo illustrando alcuni punti utili ai datori di lavoro. Sempre su questo argomento abbiamo interpellato anche Hanspeter Thür, incaricato federale della protezione dei dati.

L'avvocato Costantino Delogu ha curato le rubriche A gentile richiesta e Giurisprudenza. La prima risponde all'interessante domanda di un nostro affiliato: "in un contratto a tempo parziale in cui il piano di lavoro muta di volta in volta, come ci si deve comportare con i giorni festivi infrasettimanali e con le ore di lavoro straordinario?"

Giurisprudenza, invece, ci racconta, proponendo un caso concreto, come una sottile differenza nella stesura dell'attestato di lavoro, dopo un licenziamento in tronco, possa ribaltare una situazione...

Marina D'Alò

All'interno:

- Cosa significa protezione di dati?
- La legge tutela i dipendenti dagli abusi in materia di protezione dei dati
- Contratto a tempo parziale: come comportarsi?/ A gentile richiesta
- Licenziamento in tronco e attestato di lavoro/ Giurisprudenza

La tecnologia incontra le risorse umane

A colloquio con chi crea pacchetti per la gestione del personale

Cambiare un sistema informatico, sovente al centro del ciclo lavorativo di un'azienda, richiede certamente coraggio. Per questo talvolta si continua ad operare con procedure ormai obsolete e "macchinose". Per chi invece è determinato a fare questo passo, si apre un mondo tutto da esplorare.

I più tradizionalisti probabilmente non sanno che c'è chi ha studiato soluzioni complete ed al contempo modulari, capaci di collegarsi a soluzioni preesistenti, che si possono adattare alla perfezione alla propria attività, grande o piccola che sia, pubblica o privata. Per saperne di più ci siamo rivolti ad una delle aziende che si dedicano a questa attività, la Progel, partner informatico PostFinance dal 2002; azienda pilota nel progetto di certificazione swissedec dei programmi salariali che nel lontano 2006 ha ottenuto, prima a livello svizzero, il marchio swissdec certified e vanta tra gli utilizzatori dei propri software strutture che sono a loro volta marchi di qualità quali l'ACF, Associazione Contabili Federali di Lugano. Abbiamo incontrato Laura Barozzi, product manager di questa azienda leader nello sviluppo e commercializzazione di software gestionali la quale, con orgoglio, ricorda il percorso fatto, insieme al proprio team, per il raggiungimento di questi traguardi. "Questi riconoscimenti – dice – ci hanno dato lo slancio necessario per iniziare ad uscire dai confini cantonali ed affrontare il mercato nazionale".

Ma Progel, come tutti coloro che devono stare al passo con i tempi, non riposa sugli allori e continua ad affinare gli strumenti da mettere a disposizione della propria clientela personalizzandoli. Laura Barozzi accetta di introdurre i nostri lettori, che ancora non avessero dimestichezza con esse, a queste nuove tecnologie che vengono in aiuto a chi gestisce le risorse umane e ci illustra

come gli attuali sistemi consentono di acquisire un pacchetto di servizi per tenere sott'occhio – e sempre aggiornata – tutta la situazione a livello individuale permettendo, nel contempo, di interagire direttamente con tutte le componenti esterne, risparmiando tempo prezioso.

"Non solo paghe" è l'espressione che le sentiamo ripetere più spesso. "Chi è del ramo sa quanto per una gestione attenta dei salari siano importanti innumerevoli componenti. Per questo abbiamo creato più soluzioni che si integrano tra loro per abbracciare molteplici casistiche. Per fare un esempio: dalla timbratura del collaboratore vengono estratte le ore di lavoro, gli straordinari e le ore di assenza. Queste rappresentano le variabili necessarie per elaborare le buste paga, si giunge infine alla contabilizzazione dei costi datore e dipendente per contribuire alla stesura del bilancio". Inoltre, "le ore possono essere divise per commessa, cantiere o pratica al fine di consentire la fatturazione automatica del tempo di lavoro interno ed esterno verso i propri clienti. Il tutto correlato da funzioni di generazione ed archiviazione documentale che consentono di avere sempre a portata di mouse tutti i formulari, i contratti e la modulistica legata ad ogni singola componente aziendale".

Approfondendo l'aspetto del trattamento dei dati salariali, l'intervistata si sofferma sull'utilizzo di una serie di informazioni spiegando, con esempi concreti, quanto la tecnologia possa facilitare il lavoro quotidiano di chi opera nel campo delle risorse umane. "Non tutti forse sanno che, una volta introdotti i dati dei collaboratori nel sistema, è possibile la trasmissione telematica delle dichiarazioni salariali. In sostituzione all'invio cartaceo si procede all'inoltro dei conteggi e delle dichiarazioni alle Casse AVS, alle CAF, alla SUVA, alle segue a pag. 2→

segue da pag. 1 →

La tecnologia incontra le risorse umane

assicurazioni private infortuni, malattia e LPP e all'Ufficio federale di statistica". Laura Barozzi ricorda che, con la certificazione swissdec 4.0, sono raggiungibili per via elettronica anche tutti gli Uffici Imposte alla fonte cantonali che hanno contribuito a snellire e velocizzare il processo di elaborazione delle trattenute. "Per dare qualche numero, nel solo 2013, 24'601 aziende hanno utilizzato il canale swissdec per l'invio elettronico delle dichiarazioni per un totale di 2'322'741 persone. Cifre di sicuro interesse se si pensa che, a fine 2013, la popolazione residente in Svizzera ammontava a circa 8'100'000." In tale contesto è inevitabile pensare alla sicurezza dei dati, aspetto di primaria importanza che un servizio di questo tipo deve garantire: "una procedura guidata permette la visualizzazione e la validazione dei dati trasmessi. Inoltre le schede

sono concepite come contenitori di tutti i dati relativi alle anagrafiche dei collaboratori, ai dati logistici, telematici, bancari, salariali, assicurativi, ecc.: in base all'utente connesso è possibile abilitare o meno la visualizzazione di una o più schede", spiega la product manager di Progel. "Il sistema consente inoltre la gestione delle diverse tipologie di salario: mensile, orario, costante sia netto che lordo. Nella scheda anagrafica trova posto il nuovo numero di assicurazione sociale che sostituisce il numero AVS". Ma non solo: "svariate modalità di liquidazione della tredicesima; piani di contabilizzazione legati al singolo collaboratore con la possibilità di ripartire i costi su conti diversi a seconda del tipo di salario e della persona; gestione automatica di tutte le variazioni delle diverse assicurazioni durante l'anno, compresi i casi speciali AVS e i conguagli opportuni in base alle combinazioni dei codici LAINF. Le date di entrata/uscita, scadenza del periodo di prova o del permesso di lavoro, ecc. possono essere associate ad una "richiesta di avviso" che ricorda all'operatore i

propri sospesi. Questi come la maggior parte dei dati presenti nel sistema. La distribuzione dei conteggi paga via mail viene in aiuto alle aziende che intendono sfruttare al meglio le proprie infrastrutture per raggiungere i singoli collaboratori e, nel contempo, rende anche più semplice il lavoro delle fiduciarie e dei consulenti, consentendo loro di aumentare il livello dei servizi da offrire alla propria clientela. Se parliamo di gestione dei pagamenti ci accorgiamo inoltre di quali automatismi possono essere raggiunti nella creazione ed invio di un file DTA/OPAE. Pensiamo solo alla Nuova Interfaccia Yellownet la quale, integrata nel software salari, consente la generazione e l'invio automatico degli ordini di bonifico elettronici su uno o più conti per ogni singolo collaboratore".

Il dossier del personale: Manuale 1.12
Protezione del dossier del personale: Manuale 1.12.1
Il contenuto del dossier: Manuale 1.12.2
I diritti del collaboratore 1.12.3

La legge tutela i dipendenti dagli abusi in materia di protezione dei dati

Alcune deroghe concernono la diffusione a terzi da parte del datore di lavoro

Ventun anni fa entrava in vigore la legge federale sulla protezione dei dati. Nel suo messaggio del 1988 destinato al Parlamento, il Consiglio federale enunciava che "quantità sempre più importanti di informazioni personali vengono elaborate con tecniche sempre più complesse", individuando un crescente rischio di lesioni della personalità. A tutela degli interessati, il 1 luglio 1993 è entrata in vigore la legge sulla protezione dei dati. "Da allora la realtà si è ulteriormente evoluta; i rapidi sviluppi registrati a livello di impiego delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione costituiscono una sfida per la protezione della sfera privata e la tutela del diritto fondamentale all'autodeterminazione in materia di informazione",



rileva Hanspeter Thür (nella foto), incaricato federale della protezione dei dati (IFPDT). Egli è stato nostro interlocutore in occasione di un'edizione dedicata all'uso dei social media sul posto di lavoro, oggi lo abbiamo interpellato per conoscere alcuni aspetti legati più specificatamente al trattamento dei dossier del personale, argomento strettamente legato al tema conduttore di *NewsletterLavoro* di settembre. La protezione dei dati sul posto di lavoro è compito soprattutto del datore di lavoro, ma anche gli impiegati possono accertarsi che i loro dati siano elaborati correttamente e cancellati tempestivamente. "I trattamenti dei dati devono rimanere entro limiti adeguati ed essere ragionevoli. Ciò riveste la massima importanza dal momento che le possibilità di sorveglianza aumentano costantemente. Buone prestazioni lavorative sono offerte solo se esiste un rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore. Per questo motivo è determinante che il datore di lavoro informi sempre chiaramente sui trattamenti di dati previsti e sui diritti che spettano agli impiegati a questo proposito", sottolinea Thür. In pratica, il datore di lavoro può trattare dati concernenti il lavoratore soltanto in quanto si riferiscano all'idoneità lavorativa o siano necessari all'esecuzione del contratto di lavoro. Inoltre, sono le disposizioni della legge federale del 19 giugno

1992 sulla protezione dei dati. In particolare, le persone devono conoscere lo scopo del trattamento di dati oppure poter accertare che lo scopo era stato indicato al momento della loro raccolta o che era stato indicato al momento della raccolta o che è reso evidente dalle circostanze. La LPD esige anche una protezione dei dati personali contro trattamenti non autorizzati mediante provvedimenti tecnici e organizzativi appropriati. "Ciò significa – spiega l'incaricato federale – che solo le persone autorizzate possono avere accesso ad una banca dati". Si parla di illecita lesione della personalità per esempio quando profili della personalità o dati personali degni di particolare protezione (come indicazioni sulle opinioni politiche o sulla

salute) sono comunicati a terzi senza giustificazione. Per l'ambito lavorativo, il datore di lavoro ha un interesse preponderante per il trattamento dei dati attinenti al lavoro entro i limiti prescritti dall'articolo 328bCO. Responsabile del rispetto delle prescrizioni in materia di protezione dei dati è il detentore della collezione di dati, ovvero la persona che decide in merito allo scopo ed al contenuto di una collezione di dati (art.3 lett.i LPD). "Tale principio, precisa Hanspeter Thür, vale anche se il trattamento dei dati è affidato a terzi (ad esempio un centro di calcolo). Il mandante deve provvedere affinché non avvengano trattamenti diversi da quelli che egli stesso avrebbe il diritto di fare (art. 10° cpv.1 lett.a LPD). Questo vale – conclude l'incaricato federale – anche quando un gruppo imprenditoriale affida la gestione del suo personale completamente o in parte ad una delle sue filiali. Le filiali sono considerate terzi secondo la legislazione in materia di protezione dei dati". Solo se esiste l'obbligo legale di comunicare dati (ad esempio nel caso dell'AVS) i dati possono essere trasmessi anche senza il consenso della persona interessata. Per quello che concerne il dossier del personale, il datore di lavoro non è obbligato a dichiarare questi ultimi, in quanto questi dati sono trattati in seguito ad un obbligo legale. Diverse leggi nel settore del codice delle obbligazioni (CO), del diritto delle assicurazioni

Occhio alle sanzioni

La protezione dei dati personali rappresenta un'ulteriore emanazione dell'obbligo di protezione della personalità del dipendente.

L'art.5 LPD ricorda che "chi tratta dati personali deve accertarsi della loro esattezza".

Ai sensi dell'art.12 cpv.2 LPD, chi tratta dati personali non ha in particolare, senza motivo giustificativo, il diritto di trattare dati in violazione dei principi degli articoli 4,5 cpv.1, 6 cpv.1 e 7 cpv.1; trattare dati di una persona contro la sua esplicita volontà; comunicare a terzi dati personali degni di particolare protezione o profili della personalità.

Tra l'altro, la protezione della personalità e la protezione dei dati personali hanno per effetto che i collaboratori all'interno di un'azienda non possono avere accesso ai dati personali dei loro colleghi di lavoro, senza espressa autorizzazione della persona interessata. Per questo motivo, all'interno di un'azienda che dispone di una collezione di dati, dovrebbe essere creata una funzione particolare, con lo scopo di organizzare il trattamento dei dati personali dei collaboratori, nel rispetto della loro riservatezza.

La violazione dell'obbligo di discrezione viene punita, a querela di parte, con l'arresto o con la multa, conformemente all'art.35 LPD.

L'incaricato federale della protezione dei dati ha pubblicato una Guida relativa alla sorveglianza ed all'utilizzo di Internet e della posta elettronica sul posto di lavoro, all'attenzione delle amministrazioni pubbliche e dell'industria privata.

Protezione dei dati personali: Manuale 3.2.6.3

sociali e del diritto fiscale obbligano direttamente o indirettamente il datore di lavoro a trattare dei dati concernenti l'impiegato con lo scopo di trasmetterli regolarmente a delle autorità in caso di necessità. Per queste ragioni una deroga all'obbligo di dichiarare le collezioni di dati previsto dall'articolo 11°, capoverso5, lettera, LPD è giustificata. (m.d'a.)

Cosa significa gestire la protezione dei dati?

di Anna Lutti Martella, avvocato



L'amministrazione di un'azienda comporta la necessità di gestire i dati personali riguardanti dipendenti, clienti, fornitori o altri terzi.

• Ogni azienda riconosce il vantaggio di organizzare in modo ottimale le raccolte dati, tanto più che le possibilità di trattamento sono oggi praticamente illimitate, grazie ai progressi della tecnologia.

• L'art. 13 della Costituzione federale stabilisce che ogni persona ha diritto al rispetto della sua vita privata e familiare, della sua abitazione, della sua corrispondenza epistolare nonché delle sue relazioni via posta e telecomunicazioni. Ognuno ha inoltre il diritto d'essere protetto da un impiego abusivo dei suoi dati personali. Per sancire legalmente questa protezione, è stata approvata la Legge federale sulla protezione dei dati (LPD), in vigore dal 1 luglio 1993 e revisionata nel 2008.

• I dettagli sono regolati dall'Ordinanza federale sulla protezione dei dati (OLPD).

• Secondo l'art. 328b del Codice delle obbligazioni (CO), il datore di lavoro può trattare i dati personali del lavoratore solo se riguardano l'idoneità lavorativa o sono necessari all'esecuzione del contratto di lavoro. Inoltre, sono applicabili le disposizioni della LPD.

• Gli art. da 4 a 7 LPD stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a collezionare i dati dei dipendenti in maniera lecita, rispettando i principi della buona fede e della proporzionalità.

• I dati personali devono essere raccolti in maniera tra-

sparente, risultare corretti ed essere limitati all'effettiva utilità nell'ambito del rapporto di lavoro, nonché utilizzati unicamente allo scopo dichiarato per la loro raccolta. La LPD stabilisce inoltre il dovere di proteggere i dati personali dal profilo tecnico e dell'accessibilità da parte di persone non autorizzate.

• Se il lavoratore è chiamato a collaborare alla raccolta di dati o informazioni che lo riguardano, il principio della trasparenza è di principio rispettato.

• Più problematiche sono invece le iniziative di controllo e raccolta dati, come ad esempio l'installazione di videocamere, finalizzate a sorvegliare il lavoratore a sua insaputa o in maniera sproporzionata allo scopo perseguito che deve restare legittimo.

• L'art. 26 dell'Ordinanza 3 sulla Legge sul lavoro (OLL3) vieta l'installazione di sistemi di sorveglianza e di controllo del comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro. I sistemi di sorveglianza o di controllo, se sono necessari per altre ragioni, devono essere concepiti e disposti in modo da non pregiudicare la salute e la libertà di movimento dei lavoratori.

• La sorveglianza non deve dunque riguardare il comportamento ma solo la prestazione, nel rispetto del principio della proporzionalità e della personalità del lavoratore.

• In una sentenza del 17 gennaio 2013, il Tribunale federale ha inoltre ritenuto illegittima la sorveglianza delle navigazioni in Internet di un dipendente effettuata tramite uno spyware, poiché i programmi spia rappresentano una sorveglianza del comportamento. Nella fattispecie, la misura risultava sproporzionata, in quanto il controllo avrebbe potuto essere effettuato tramite logfiles senza registrazione delle attività specifiche, oppure mediante un ammonimento.