

PREFAZIONE

La questione degli effetti del contratto di lavoro sui diritti di riservatezza del datore e del prestatore di lavoro non è mai stata affrontata dalla dottrina in modo unitario: si nota anzi una reciproca assenza di collegamento tra i commenti alle norme contenute nel titolo primo dello Statuto, che affrontano soltanto il problema della tutela della riservatezza del lavoratore subordinato, e gli studi che negli anni più recenti hanno incominciato a trattare, più o meno espressamente, il problema dell'analogo diritto del datore di lavoro, prendendo lo spunto dalla nuova disciplina contrattuale collettiva dei diritti sindacali di informazione. La presente monografia si propone di dare un contributo all'individuazione di un quadro di riferimento unitario per la soluzione giuridica dei conflitti tra l'interesse del datore di lavoro all'informazione e l'interesse del prestatore al riserbo, e dei conflitti tra l'interesse del prestatore o del sindacato all'informazione e l'interesse del datore di lavoro al riserbo.

Premessa necessaria per questo approccio sistematico ad entrambi gli ordini di questioni è un esame critico dei limiti del diritto alla riservatezza che l'ordinamento riconosce alle persone: diritto la cui estensione è stata forse eccessivamente dilatata dalla dottrina dominante, per effetto di una sopravvalutazione dell'esigenza di isolamento della persona umana, a scapito della sua esigenza di libero contatto con i propri simili e di libera comunicazione delle informazioni e delle idee. La prima parte della trattazione è dunque prevalentemente dedicata all'interpretazione dei principi costituzionali di tutela della personalità umana e del suo pieno sviluppo, che costituiscono per un verso il fondamento del diritto alla riservatezza e per altro verso il suo limite.

I principi costituzionali non sono, tuttavia, l'unica fonte della disciplina giuridica dei conflitti tra interesse all'informazione e in-

teresse al riserbo; altri punti di riferimento positivi sono offerti all'interprete da numerose norme ordinarie di diritto civile, commerciale, amministrativo e penale: norme, per lo più, poste dal legislatore allo scopo di disciplinare materie diverse dal conflitto di interessi tra datore e prestatore di lavoro, ma che ugualmente concorrono con le norme speciali lavoristiche a disciplinare quel conflitto. L'interpretazione unitaria di questo complesso eterogeneo di norme è particolarmente ardua, non soltanto per la profonda diversità del contesto politico nel quale le singole leggi sono nate e del contesto legislativo nel quale esse si sono originariamente collocate, ma anche per il diverso significato che sovente gli stessi termini assumono, rispettivamente, nell'ordinamento civile generale, nell'ordinamento penale, e nell'ordinamento speciale del lavoro.

Lungi dal presumere di aver raggiunto una soluzione definitiva del problema affrontato, spero solo di aver recato un contributo per un dibattito che è soltanto agli inizi, e che probabilmente è destinato ad arricchirsi nel prossimo futuro, con il progredire dell'attuazione dei principi costituzionali di tutela della personalità e di sviluppo della democrazia in campo economico.

P. I.

Milano, marzo 1979