

All'origine della promozione della salute e del benessere nei luoghi di lavoro: due casi storici.¹

Di Alberto Baldasseroni, CeRIMP-Regione Toscana

Introduzione

Aprire questa giornata dedicata al progetto WHP (Workplace Health Promotion) con un intervento che ripercorre un tratto di storia del supporto sociale nel lavoro industriale anche detto *welfare* aziendale, assume un ben preciso significato. Si vuole cioè ancorare l'attuale interesse per il WHP a una tradizione di interventi che data almeno dagli esordi del moderno lavoro di fabbrica, per l'Italia da circa la metà dell'800 ad oggi. Nel tracciare in grandi linee questa storia ci concentreremo su due casi-di-studio accaduti nel corso del secolo che abbiamo alle spalle, il '900. I due casi sono rispettivamente le "company towns" di Tomas Bat'a (1876-1932) industriale calzaturiero tra le due guerre mondiali prima in Cecoslovacchia, poi in diverse sedi nel mondo, e la "fabbrica comunità" di Adriano Olivetti (1901-1960) prima a Ivrea, poi anche nel suo caso in varie sedi nelle quali l'azienda aveva costruito insediamenti produttivi.

Una precisazione semantica

Prima di addentrarci nella storia, dedichiamo qualche riga a chiarire il contesto linguistico nel quale ci collochiamo. Si parla molto nel nostro Paese in questi ultimi tempi di *Welfare* riferendosi in particolare a quello "aziendale", spesso inserito negli accordi tra lavoro e proprietà almeno a partire dai primi anni duemila. *Welfare* è parola difficile da tradurre in italiano. In generale nella nostra lingua ha assunto il significato di "Sistema sociale che vuole garantire a tutti i cittadini la fruizione dei servizi sociali ritenuti indispensabili" (Sabatini Colletti), divenendo sinonimo di "Stato Sociale", al punto da dare il nome a un nostro Ministero. Ma nell'originale inglese la parola ha un significato più generale: "*The health, happiness, and fortunes of a person or group*" (English Oxford Living dictionaries) applicabile anche alla singola persona o al singolo gruppo di persone. La notazione americana sottolinea invece l'uso strumentale e pratico del termine: "*In the United States welfare is money that is paid by the government to people who are unemployed, poor, or sick*" (Collins). Questa dicotomia, individuo-società, azienda-Stato sarà al centro delle considerazioni a carattere storico che seguono.

¹ La presente relazione è la forma preliminare di un più ampio lavoro che verrà predisposto in seguito. In particolare viene presentata in questa sede una bibliografia non esaustiva per quel che riguarda le fonti usate per costruire il quadro descritto.

Alle origini del Welfare aziendale

Durante l'800 si verifica un passaggio decisivo nel modo di affrontare i problemi della povertà delle classi inferiori. Si può sintetizzare tale passaggio come la transizione dalla Carità alla Beneficenza prima individuale, privata, da parte dei ceti abbienti, poi anche pubblica, ossia l'interessamento e il supporto dello Stato nei confronti dei cittadini appartenenti alle classi povere. Non più quindi l'elargizione di benefici lasciata al "buon cuore" dei ricchi o della chiesa, ma neanche semplice premura del sovrano per i propri sudditi. La beneficenza ("Qualunque prestazione gratuita o semigratuita di beni o di servizi, che ha per scopo di recare aiuto e assistenza a persone bisognose" Treccani *ad vocem*) si differenzia dalla carità ("Sentimento umano che dispone a soccorrere chi ha bisogno del nostro aiuto materiale" Treccani *ad vocem*) proprio per la precisa connotazione di "elargizione di beni e servizi" alle persone bisognose, a prescindere da ogni considerazione di tipo religioso o sentimentale. E quindi onere del singolo (industriale/benefattore) o della collettività (Stato con i suoi organismi) quello di "fare" beneficenza. Le classi operaie del secolo XIX° appartenevano perlopiù a quelle più povere della società. Il Pauperismo, quindi, affliggeva proprio coloro i quali erano costretti a recarsi in fabbrica, spingendo i padroni a mettere in atto per i propri dipendenti azioni di beneficenza, al fine di "fidelizzare" la propria manodopera, vincendo la tendenza di questa al nomadismo lavorativo, all'indisciplina comportamentale (il "lunediare" descritto con insistenza dai testimoni dell'epoca, come far festa anche il lunedì, oltre la domenica per smaltire i bagordi del dì di festa), alla dissipatezza del salario settimanale nelle bettole o al gioco d'azzardo. Per le donne operaie, in quella fase più numerose degli uomini nelle grandi fabbriche soprattutto tessili, si aggiungeva il problema dell'accudimento della prole, numerosa, spesso malnutrita, costretta al baliatico mercenario. In effetti riunire in grandi stabilimenti centinaia e centinaia di giovani operaie, dovendo garantire anche il regolare supporto lavorativo di una minoranza di operai maschi per i vari servizi tecnici e di manovalanza, era impresa difficile e onerosa per gli industriali di allora. È da queste premesse che nasce la prima modalità strutturata di comportamento degli imprenditori nei confronti del problema della povertà delle classi lavoratrici. Nasce e si sviluppa il cosiddetto "Paternalismo industriale" che troverà il suo vessillifero in Alessandro Rossi (1819-1898), imprenditore laniero veneto, poi senatore del Regno, vero e proprio portavoce del movimento per l'industrializzazione del giovane stato.

Un esordio meno conosciuto

Ma prima di parlare di Rossi e degli altri imprenditori, dobbiamo ricordare un episodio importantissimo che precede di molti decenni quelle esperienze. Si tratta della fondazione della città-fabbrica di Ferdinandopoli, nel Casertano, ad opera di un sovrano "illuminato" come Ferdinando IV di Borbone (1751-1825) Oltre che per la fabbrica di sete, impiantata ex-novo, questa esperienza assume grande importanza per lo Statuto di Ferdinandopoli e dell'opificio di San Leucio. Vi si possono trovare molti dei principi innovativi di matrice illuministica, tanto da fare di questa esperienza quasi un manifesto dell'Assolutismo illuminato, caro alla Casa regnante d'Austria. E non è affatto un caso che moglie e ispiratrice dell'esperimento di San Leucio fosse Maria Carolina d'Asburgo Lorena (1752-1814), figlia di Maria Teresa d'Austria, sovrana illuminata per eccellenza nel secolo stesso dei Lumi. In quello statuto e nella sua pratica attuazione si possono scorgere salvaguardie in tutti campi del welfare, fino a scoprire affermazioni straordinarie per l'epoca come quella che sosteneva il principio di Parità uomo-donna !

Paternalismo industriale

A partire dal problema del Pauperismo e dalle modalità con cui farvi fronte nella prima metà del secolo decimonono si assistette a un vivace dibattito documentato negli atti delle fondamentali assise degli Scienziati Italiani, svoltesi dal 1839 al 1847. In tali occasioni i primi "scienziati sociali" attenti alle condizioni delle popolazioni e alle dinamiche sociali che andavano sviluppandosi in altri paesi europei, soprattutto in Gran Bretagna e Francia, impostarono indagini e proposero interventi che avrebbero dovuto lenire le paventate piaghe dell'incombente processo d'industrializzazione. È proprio durante questi congressi che emergono e vengono portate ad esempio le prime esperienze di "welfare" aziendale, adottato da alcuni imprenditori illuminati. Si illustrano le esperienze dei conti Ginori con la loro fabbrica di ceramiche di Doccia, presso Firenze, campioni nel sostegno sociale ai propri operai e alle loro famiglie. Ma anche la cartiera della famiglia Cini, fondata nel 1822 da Giovanni (1778-1844) e sviluppata poi dai figli Bartolomeo (1809-1877) e Tommaso (1812-1852) a San Marcello pistoiese è esaltata per le provvide istituzioni atte a sostenere le fatiche di chi in fabbrica spendeva la gran parte della propria esistenza. A Pomarance in val di Cornia nei primi anni dell'800 Francesco Giacomo de Larderel (1789-1858), dedicandosi allo sfruttamento dei soffiatori boraciferi, fondava anche un villaggio operaio autosufficiente [Baldasseroni e Carnevale, 2015].

Ma l'esempio più eclatante e consapevole di Paternalismo industriale è quello di Schio e del Lanificio Rossi. La fabbrica è fondata dal padre di Alessandro nel 1817. Oltre alle assidue cure per l'aggiornamento tecnologico del ciclo produttivo Alessandro, una volta prese le redini dell'azienda, opera una vasta azione di integrazione della manodopera in seno all'impresa. Lo scopo è quello di avere la dedizione e anche la devozione della propria manodopera. In cambio l'industriale garantisce la cura di tutti gli aspetti materiali dell'esistenza sia del lavoratore che

della sua famiglia, preoccupandosi di dar loro adeguato alloggio, fornire alimentazione sufficiente a costi sopportabili, educarne la prole al futuro lavoro nella fabbrica con scuole professionali. Per Schio, per la prima volta in Italia si parla di “Fabbrica Totale” con ciò intendendo le premure del padre-padrone dalla culla alla tomba. Il quartiere operaio di Schio risale al 1872 e rappresenta un vero e proprio incipit in questo genere di soluzioni abitative.

La proposta lucidamente ideologica di Rossi a Schio viene ripresa, raggiungendo vertici insuperati, in un'altra sede produttiva, a Crespi d'Adda, al confine tra la Bergamasca e il Milanese. Il villaggio operaio, annesso al cotonificio, viene fondato da Cristoforo Benigno Crespi (1833-1920) e sviluppato nelle forme tuttora esistenti dal figlio Silvio (1868-1944). Qui la soluzione adottata accentua la diversità della fabbrica totale dal resto del mondo che la circonda. L'opificio tessile sorge lungo il corso dell'Adda da cui trae energia e coagula intorno a sé un villaggio operaio delimitato da una corona di basse colline. L'isolamento è completo. Nel villaggio la stratificazione sociale delle abitazioni è rigidamente impostata. Sulle collinette, in area sopraelevata si trovano le ville dei dirigenti. Da basso, più vicine all'ingresso del cotonificio, sono invece le villette degli impiegati e gli alloggi degli operai. Su tutto domina il castello dei proprietari, vero maniero in stile neo-rinascimentale. Ma il concetto di fabbrica totale è qui esemplificato con il massimo di evidenza. Anche il cimitero riproduce le stratificazioni sociali determinate dalla gerarchia di fabbrica. Domina la scena funebre il Mausoleo della Famiglia Crespi. Sotto di esso si allineano le semplici tombe degli operai. Non si sfugge all'impressione di un cimitero di guerra con le croci dei soldati caduti allineate sovrastate dal sacello monumentale dei generali e delle insegne dei loro reggimenti.[AA.VV., 1981]

Un altro esempio di tale approccio al problema del benessere dei lavoratori può essere riscontrato nel setificio di Desio, appartenuto ai fratelli Egidio (1846-1910) e Pio (1848-1927) Gavazzi. Anche qui la fabbrica che sorge nel 1869 è dominante, ma la comunità operaia non è isolata da un contesto circostante fatto di altri insediamenti produttivi e ampie aree agricole nella Brianza sospesa tra Monza e l'area pedemontana. L'esperienza di Desio si caratterizza per gli aspetti tecnologici e per il rilievo sociale che questo insediamento ebbe nello scorcio del secolo XIX°. La ditta Gavazzi divenne un esempio di capitalismo illuminato: vi erano implementate alcune pratiche innovative per l'epoca tra cui l'istituzione di asili nido aziendali, la concessione di permessi speciali alle lavoratrici divenute madri, l'istituzione di una mensa e di una mutua, che curava anche la distribuzione di viveri per migliorare le condizioni dei lavoratori. È anche interessante ricordare che la fabbrica di Desio fu diretta per un certo periodo durante i primi anni del secolo da un Gavazzi, Luigi, sposatosi con Andreina Costa, figlia dei due rivoluzionari socialisti Andrea Costa e Anna Kuliscioff a conferma degli intrecci inusitati tra dinastie industriali e dinastie

rivoluzionarie sorprendenti quanto significative nella Lombardia e ancor più nella Brianza della Prima Rivoluzione Industriale del nostro paese.

Dal Welfare aziendale al welfare sociale

Il primo take-off dell'economia industriale del nostro paese si colloca geograficamente nel cosiddetto Triangolo Industriale i cui vertici erano Milano, Torino e Genova, e nel tempo a cavallo dei due secoli, grosso modo tra gli anni '80 dell'800 e il primo decennio del nuovo secolo. L'aumentata ricchezza prodotta spinge i lavoratori a rivendicare migliori condizioni di vita, chiedendo di partecipare in maggior misura al diffondersi di questo primo benessere. Le lotte dei lavoratori pongono domande anche allo Stato liberale, sorto dopo l'Unità d'Italia e che fino a quel momento aveva sostanzialmente evitato qualsiasi coinvolgimento nelle dinamiche sociali della nascente industria manifatturiera. Giuseppe Zanardelli (1826-1903) e Giovanni Giolitti (1842-1928) avviano, coadiuvati dall'opera di Guido Baccelli (1830-1916) Ministro dell'Industria, Agricoltura e Commercio, una stagione di leggi sociali che trasformano le sporadiche iniziative industriali di protezione e previdenza in un disegno più ampio di copertura previdenziale delle masse lavoratrici. Il percorso però è accidentato. L'ambiguità di Giolitti, attento a stemperare le crescenti tensioni sociali più che ad avviare un vero percorso riformista, finisce per frustrare molte delle iniziative intraprese anche in sede parlamentare per l'introduzione di norme di tutela sociale. Esempio è la vicenda dell'istituzione dell'Ispettorato del lavoro, trascinatasi per anni nell'irrisolutezza, fino ad approdare a una vera legge istitutiva solo nel 1912. Altrettanto significativa di questo atteggiamento è l'altra vicenda dell'abolizione del fosforo bianco dalla produzione di fiammiferi, ostacolata da gruppi di pressione in parlamento e ritardata di decenni [Carnevale e Baldasseroni, 1999]. Acquistano evidenza e peso le forme assicurative di tipo mutualistico, che si liberano da vincoli eccessivi nei confronti degli stessi datori di lavoro, spesso promotori in prima persona di queste forme assicurative, per accentuare le forme di autogestione da parte dei lavoratori.

Il welfare sociale durante il Fascismo come strumento del Regime

La Grande Guerra congela però ogni ulteriore sforzo in tale direzione. Alla ripresa post-bellica la situazione politica e sociale esplosiva e le irresolutezze del ceto liberal-borghese al potere fin dall'Unità d'Italia, esasperano il malcontento dei ceti svantaggiati. Le leggi che pur vengono messe in cantiere (Igiene del lavoro, previdenza sociale, maternità allargata, ecc.) si impantanano, travolte dal susseguirsi delle crisi di governo. Emerge infine il Fascismo che tronca definitivamente questi ultimi tentativi di costruzione di una moderna Previdenza Sociale da parte del vecchio stato liberale. Il Fascismo riprenderà poi, a potere conquistato, molte delle norme

impostate nel periodo “giolittiano”, reinterpretrandole in chiave totalitaria. Non più la figura di un industriale paternalista che si preoccupa dei propri dipendenti e delle loro famiglie “dalla culla alla tomba”, ma ora subentra lo Stato paternalista e autoritario che impone una disciplina al proprio “popolo”, imponendo norme e enti che controllino il cittadino e ne determinino la vita “dalla culla alla tomba”. Se l’industriale aveva come obiettivo il profitto e la prosperità della propria impresa, realizzato anche attraverso una manodopera “felice e devota”, lo Stato Fascista e il suo Duce hanno come obiettivo di forgiare un “popolo” che possa imporsi con la propria Potenza nel consesso delle Nazioni. In questa cornice vanno interpretati gli sforzi del Regime, che, tra le altre iniziative, moltiplica i propri interventi previdenziali. Gli esiti tragici e infami di una simile impostazione sono noti a tutti. Riportiamo a suggello di questo decisivo periodo storico l’acuta descrizione che ne fa uno dei massimi storici del lavoro italiani, Stefano Musso: «Il corporativismo fascista spingeva le imprese a creare servizi che cementassero tra operai e datori di lavoro uno spirito di collaborazione capace di superare quelli che venivano chiamati gli “egoismi di classe”, i quali dovevano essere subordinati ai “superiori interessi della nazione”; tra questi ultimi andava annoverato il buon andamento della produzione. Con la riduzione dell’orario di lavoro alle otto ore giornaliere, conquistate dal movimento operaio nell’immediato primo dopoguerra in tutto il mondo industrializzato, si poneva la questione del tempo libero. Il fascismo diede vita nel 1925 all’Opera nazionale dopolavoro (OND), un organismo di coordinamento delle iniziative avviate nelle singole imprese. Nel 1929 un accordo tra Partito nazionale fascista e Confindustria creò una scuola per assistenti sociali di fabbrica. All’interno delle strutture dopolavoristiche, oltre alle attività ricreative, sportive, culturali, veniva diffusa l’informazione e gestita l’erogazione delle prestazioni dei vari servizi assistenziali. La penetrazione del partito fascista prima e del sindacato fascista poi nella gestione dei dopolavoro aziendali faceva dell’OND una delle numerose organizzazioni di massa del fascismo utilizzate come strumento della propaganda del regime. Ogni opera assistenziale attuata dalle imprese veniva presentata come una realizzazione del fascismo.»

Due casi esemplari di welfare aziendale a cavallo dei conflitti mondiali: le Company towns di Bat’a e la fabbrica comunità di Olivetti

Il periodo tra le due guerre è particolarmente interessante per il diffondersi anche in Europa dei principi e dei metodi dell’Organizzazione Scientifica del Lavoro, di matrice nord-americana. A quel modello, ma con peculiarità ben evidenti, si ispira l’esperienza di Tomáš Bat’a, industriale innovatore Ceco, attivo proprio in quegli anni. Trascorso un periodo di lavoro negli Stati Uniti addetto alla produzione di scarpe in una fabbrica organizzata con catena di montaggio, una volta tornato in Europa applica quanto appreso alle sue fabbriche di scarpe, organizzando la produzione in

maniera tayloristica a Zlin in Moravia [Prager Presse, 1927]. Tomáš Bat'a applica però un approccio che pone massima enfasi sul supporto sociale per i propri dipendenti. Le istituzioni sociali si moltiplicano ed estendono ad ogni nuovo insediamento produttivo creato in giro per l'Europa. Non è più la fabbrica totale dei villaggi operai ottocenteschi, ma molto di più. La Città Sociale amplia e diversifica l'approccio dell'industriale. Grande importanza viene data all'urbanistica e al decoro architettonico, viste come motivi di fidelizzazione e di benessere per le comunità dei lavoratori aggregate intorno al polo produttivo [Denti, 1910]. Il "caso" Bat'a suscita interesse nell'opinione pubblica internazionale e viene analizzato attentamente anche dall'ILO in una sua pubblicazione del 1930 [ILO, 1930] a riprova della notorietà e dell'esemplarità insita nella visione dell'imprenditore ceco.

In Italia negli stessi anni matura un'altra esperienza esemplare, quella della Olivetti di Ivrea. Molto è stato scritto su quell'esperienza, ma la ricchezza dei materiali prodotti anche sul piano del welfare aziendale e del supporto alla società civile rimangono ancora fonti inesauribili di spunti, riflessioni, stimoli all'azione.

Anche Adriano Olivetti intraprende un viaggio di studio negli Stati Uniti, dopo la laurea in ingegneria al Politecnico di Torino, nel periodo 1924-1926. Al suo ritorno collabora fin dal primo numero con la rivista L'Organizzazione Scientifica del Lavoro, fondamentale strumento di penetrazione del «credo» tayloristico nel nostro paese, scrivendo un articolo che rappresenta una sorta di diario del suo viaggio negli Stati Uniti. Entra poi nel Comitato di Redazione della rivista e mantiene una collaborazione per molti anni. È ipotizzabile che anche per Adriano Olivetti l'introduzione del lavoro a ritmo vincolato nelle sue fabbriche coincida con la consapevolezza della disumanità di tale metodo di lavoro e quindi con la necessità di intervenire con un adeguato supporto sociale per attenuarne le conseguenze. Di sicuro l'attenzione al fattore umano della produzione rappresenta un punto fermo nella filosofia aziendale di Adriano Olivetti, come ampiamente testimoniato dagli sforzi per introdurre in azienda la psicologia e gli psicologi [Musatti et al., 1980]. Ma è un supporto sociale che non deriva da un atto di benevolenza dell'industriale, bensì «... i servizi offerti sono un dovere che deriva dalla responsabilità sociale dell'azienda»

Psicologia, ergonomia, sociologia, urbanistica, architettura sono tutte culture che Adriano Olivetti introduce nei gangli stessi dell'organizzazione aziendale. Quindi non "abbellimenti" estranei alla cultura aziendale, ma proprio elementi fondanti del fare impresa. Francesco Novara raccontava, durante una lezione alla scuola di specializzazione di Medicina del Lavoro in Clinica del Lavoro a Milano, alla quale ebbi modo di assistere a metà degli anni '80, che la filosofia aziendale che Adriano Olivetti predicava con i suoi dipendenti poneva al centro della missione aziendale non il "profitto", la valorizzazione cioè del capitale, bensì la "soddisfazione del cliente" per il

prodotto che l'azienda gli aveva fornito e vedeva nel "profitto" solamente un indicatore del raggiungimento di tale obiettivo. Il "profitto" quindi andava completamente reintrodotta nello sviluppo e nel miglioramento dell'azienda e della comunità nella quale l'azienda si collocava, comunità intesa come gruppo sociale più ampio della semplice manodopera di fabbrica.

Le testimonianze più interessanti del clima che si viveva in quell'azienda durante gli anni del dopoguerra, quando l'esperienza "Olivetti" raggiunse l'apice, vengono da opere letterarie memorabili scritte da intellettuali chiamati a Ivrea da Adriano Olivetti, dedicate all'ambiente della fabbrica, vissuta dagli scrittori in prima persona, svolgendo ruoli di primaria importanza nei suoi ranghi. "Tempi stretti" (1957) di Ottiero Ottieri (1924-2002) narra la vita di alcuni immigrati al nord addetti alle presse in una catena di montaggio. Ecco un passaggio illuminante del libro proprio dedicato al welfare aziendale: *"Essa [la Zanini, nome della fabbrica] si vantava di tenere bene i suoi dipendenti. L'assistenza sanitaria era un modello del genere. Concedevano ogni tanto un premio di bilancio, un premio di produzione. Quando superarono l'Oceano le teorie psicologiche per il benessere dei lavoratori, la Presidenza della Zanini disse: 'Ma non è quello che abbiamo sempre fatto?' Quelle teorie, non le ignorava, ma ci mescolava il sale del buon senso italiano, lombardo non usandole pure. L'Italia è l'Italia. La Presidenza in persona aveva detto: «Questi psicologi saranno anche bravi. Ma di una buona visita medica mi fido di più. Se l'operaio è sano di corpo, è sano anche di mente».* In "Donnarumma all'assalto" (1959) Ottieri descrive le operazioni di selezione dei nuovi assunti nello stabilimento di Pozzuoli. "Memoriale" (1962), opera di Paolo Volponi (1924-1994) narra invece la vicenda dell'operaio Albino Saluggia e della spietata, impersonale efficienza della fabbrica moderna. La malattia (TBC, ma anche alienazione) come protagonista. Volponi tornerà più tardi nel 1989 a parlare dell'impresa con il libro "Le mosche del capitale"

Conclusioni

Questo rapido excursus storico ci permette di capire che il WHP (Workplace Health Promotion) si inserisce in un contesto di "lunga durata" che può essere descritto come il processo per realizzare la "compatibilità" fra produzione industriale e comunità sociale. Il binomio che abbiamo cercato di delineare nel suo sviluppo storico tra "Welfare aziendale" e "Welfare sociale" è destinato a persistere nel tempo e a oscillare nella sua polarizzazione, senza che l'una o l'altra delle interpretazioni possa mai esaurire l'insieme di quel supporto sociale dovuto a chi lavorando produce ricchezza e benessere per l'insieme della popolazione. Rimane inoltre sullo sfondo il possibile conflitto tra welfare aziendale e garanzie richieste da norme e leggi di protezione della salute al lavoro, ma anche tra iniziative di promozione del benessere individuale e condizioni di lavoro imposte dal ciclo di produzione eccessivamente

usuranti, come ben evidenziato anche nel caso di studio dell'Olivetti [Maffioletti, 2016]

È inevitabile che nel condurre esperienze che vogliano contemperare i diversi approcci al tema della salute e del benessere dei lavoratori si creino tensioni e possano insorgere ostacoli di vario tipo. Ciò non deve distogliere dall'obiettivo di costruire alleanze per ottenere la miglior tutela e la più attiva promozione della salute, bene primario a cui infine deve comunque ispirarsi l'azione umana in qualsiasi sua forma.

Voglio concludere con le parole di una persona che di welfare se ne intendeva certamente, William Beveridge (1879-1963), il quale concludeva il famoso Piano che da lui prende il nome, nel 1942, in piena guerra mondiale, ma con lo sguardo rivolto a quanto sarebbe accaduto dopo la sua vittoriosa conclusione, in questa maniera: "La libertà dal bisogno non può essere imposta o elargita a una società democratica; deve essere conquistata. Questa conquista richiede coraggio, fiducia e senso dell'unità nazionale: coraggio per affrontare le difficoltà concrete e superarle; fiducia nel futuro e negli ideali di uguaglianza e di libertà per i quali, nel corso dei secoli, i nostri padri furono pronti a morire; e un senso dell'unità nazionale che tenga a freno gli interessi di singoli ceti o settori"² [Beveridge, 1942].

Alberto Baldasseroni

² Testo originale: "Freedom from want cannot be forced on a democracy or given to a democracy. It must be won by them. Winning it needs courage and faith and a sense of national unity: courage to face facts and difficulties and overcome them ; faith in our future and in the ideals of fair-play and freedom for which century after century our forefathers were prepared to die ; a sense of national unity overriding the interests of any class or section." In: <https://www.sochealth.co.uk/national-health-service/public-health-and-wellbeing/beveridge-report/>

Bibliografia

BALDASSERONI Alberto, CARNEVALE Francesco, Malati di lavoro. Artigiani e lavoratori, medicina e medici Da Bernardino Ramazzini a Luigi Devoto (1700-1900), Edizioni Polistampa, Firenze 2015

CARNEVALE, Francesco; BALDASSERONI, Alberto. Mal da lavoro: storia della salute dei lavoratori. Laterza, 1999.

AA.VV., Villaggi operai in Italia, Einaudi, Torino 1981

MUSSO, Stefano. I servizi sociali aziendali. Centro on-line Storia e Cultura dell'industria, il Nord-Ovest dal 1850. 2010
http://www.storiaindustria.it/repository/fonti_documenti/biblioteca/testi/Testo_Servizi_sociali_aziendali.pdf Accesso il 23/12/2018

Prager Presse, Sonderbeilage T. & A. Bat'a Zlin, CSR, Prag 11 September 1927, n.37
<http://www.digitalniknihovna.cz/nm/periodical/uuid:2f3d6801-946b-415b-9aa3-912706d19fd8> Accesso il 23/12/2018

DENTI, Giovanni. Bat'a. Architettura e industria. A cura di Leonina Roversi, Alinea editrice, Firenze, 2010.

ILO-International Labour Office. Studies on Industrial Relations n.33. ILO, Geneve, 1930

OTTIERI, Ottiero. *Tempi stretti*. Einaudi, Torino 1957.

OTTIERI, Ottiero. *Donnarumma all'assalto*. Bompiani, Milano 1959.

VOLPONI, Paolo. Memoriale: romanzo. Garzanti, Milano, 1962.

VOLPONI, Paolo. Le mosche del capitale. Einaudi, Torino 1989.

MUSATTI, Cesare, BAUSSANO, Giancarlo, NOVARA, Francesco, & ROZZI, Renato. (1980). Psicologi in fabbrica. *La psicologia del lavoro negli stabilimenti Olivetti*, Torino, Einaudi.

MAFFIOLETTI, Marco. La salute dei lavoratori nella Olivetti degli anni Sessanta e Settanta. *Giornale di Storia Contemporanea*, XIX, n.s., 2, 2016, pp. 263-284

Beveridge W. Social Insurance and Allied Services. Presented to Parliament by Command of His Majesty November 1942, HMSO Cmd 6404
<https://www.sochealth.co.uk/national-health-service/public-health-and-wellbeing/beveridge-report/> accesso il 23/12/2018