

Salvatore Strino
RSPP & EHS Manager Bridgestone Italia Manufactuirng SpA, Socio AIAS

Formazione e prevenzione Esperienze dal campo

Break Formativo per Preposti: 45 minuti che possono cambiare la Sicurezza

I "Break Formativi per Preposti": come una pausa formativa breve, ripetuta e mirata sta rafforzando la vigilanza sulle attività ad alto rischio nello stabilimento manifatturiero Bridgestone in provincia di Bari.

Dallo slogan alla realtà

"Safety First" e "Zero Infortuni" sono due slogan che compaiono in quasi ogni politica aziendale, soprattutto nelle grandi realtà.
La domanda scomoda è un'altra: possiamo davvero parlare di Safety First? Lo zero infortuni è un obiettivo raggiungibile o solo un auspicio?
L'esperienza maturata nello stabilimento Bridgestone Italia Manufacturing SpA di Modugno (Bari) parte proprio da qui: dall'analisi dei dati infortunistici e dalla consapevolezza che, per incidere sul serio, occorre cambiare la visione prima ancora degli strumenti.
Il cambio di prospettiva è netto: concentrare la strategia sugli eventi che possono generare un infortunio mortale o grave. Non significa trascurare gli eventi minori, ma ordinare le priorità e destinare le energie dove il danno potenziale è irreversibile.

La strategia: classificare e monitorare

Dalla visione discende la strategia.

Il primo passo
è la classificazione delle attività a rischio alto: spazi confinati, hot work (fiamme, scintille, saldature), lavori in quota e sui tetti, movimentazione di carichi sospesi, lavori isolati, lavori elettrici in alta tensione, cantieri edili, impiego di prodotti chimici pericolosi. Su queste attività si applica in modo rigoroso la gerarchia dei controlli.

Il secondo passo
è documentale e operativo insieme: revisione del DUVRI con focus specifico sulle lavorazioni ad alto rischio e emissione dei permessi di lavoro, con durata giornaliera, autorizzazioni e check-list di avvio. Permessi dedicati per spazi confinati, lavori in altezza,

lavori sui tetti, carichi sospesi, hot work giornaliero distinto tra aree ATEX e non ATEX. Attorno a questo impianto ruotano comunicazione, valutazione del rischio con metodo JSA (Job Safety Analysis), gestione degli audit e analisi dei comportamenti.



Le attività ad alto rischio sono il cuore della strategia: controlli, permessi di lavoro e vigilanza sul campo. (immagine generata con AI).

Perché un "break" formativo

Resta però un anello decisivo: il Preposto. È la figura che vigila e sovraintende e quindi osserva, corregge e autorizza nel momento in cui il lavoro è in esecuzione. L'idea dei Break Formativi nasce da episodi concreti – l'uso corretto di un punto di ancoraggio su piattaforma, l'analisi di quasi incidenti, la domanda ricorrente su cosa debba effettivamente osservare un preposto – e si traduce in un formato semplice.
Un break è una pausa breve di 45 minuti al massimo dedicata a un unico argomento specifico. Nessuna aula generalista, nessun programma enciclopedico: un tema per volta, trattato fino in fondo. Il "mantra" di apertura è esplicito: spegniamo i telefoni, apriamo la mente, collezioniamo consigli utili. Quei consigli utili al Preposto mentre sovraintende, osserva e vigila sulle attività lavorative.

L'organizzazione: numeri e ritmo

Il progetto coinvolge oltre 130 preposti, con fino a tre break al giorno e una ricerca continua di nuovi argomenti e collaborazioni. I moduli sono organizzati in una vera Safety Academy, articolata per macroaree e governata da una matrice che incrocia temi e destinatari, con un calendario pubblicato in anticipo. I numeri dicono che il formato regge: nell'anno fiscale 2025 sono stati erogati 25 break per un totale di 1176 ore di formazione; nei primi mesi del 2026 (dato a giugno) 12 break per 487 ore. La presenza media per sessione è di circa 50 partecipanti, con i picchi sui moduli dedicati al ruolo del preposto, ai permessi di lavoro, ai DPI anticaduta e all'uso delle attrezzature.

Cosa ci si porta a casa

Ogni break si chiude con due elementi non negoziabili: un documento finale di "consigli utili", costruito con i partecipanti, e un test di apprendimento in forma di gara, in alcuni casi con piccoli gadget per i vincitori. Il gioco non è un orpello: misura la ritenzione e trasforma la verifica in un momento atteso anziché temuto.
Determinante è anche l'atteggiamento della funzione HSE: presenza costante in aula, interazione reale con i docenti, dialogo alla pari con i colleghi. Un approccio che i partecipanti hanno riassunto con un'immagine affettuosa, quella del "capo villaggio": chi sta dentro il gruppo, non davanti, chi guida con la visione.

I risultati e il giudizio di chi partecipa

I riscontri raccolti dai Preposti sono netti: "Ho acquisito più conoscenze oggi che in vent'anni", "45 minuti sono volati e non mi sono mai distratto", "Ora ho un approccio diverso". Anche i docenti coinvolti segnalano un formato esportabile, utile come benchmark con altre aziende e da ripetere a distanza di pochi mesi per consolidare i messaggi. Il progetto ha ricevuto un riconoscimento interno durante il PDCA meeting di stabilimento ed è stato condiviso con altri HSE Manager in ottica di ri-applicazione.



Sessioni brevi, un solo argomento per volta: il formato che ha coinvolto oltre 100 preposti (immagine generata con AI).

Sul piano degli indicatori, gli obiettivi sono misurabili: zero incidenti – personale interno e imprese appaltatrici – nelle attività ad alto rischio, aumento del numero di segnalazioni, miglioramento del processo di analisi dei rischi, osservazioni più puntuali e documentate da parte dei preposti. Un dato spesso sottovalutato: il costo. I break sono realizzati a budget basso, grazie a docenti interni e a collaborazioni con fornitori e partner tecnici.

Un modello replicabile

La lezione di fondo è che la formazione non è un adempimento periodico, ma una componente continua della consapevolezza del ruolo. Frammentarla in sessioni brevi, monotematiche e partecipate la rende sostenibile per la produzione e molto più efficace per chi la riceve.
È la logica della Line Driven Safety: la Sicurezza la guida la linea, non la funzione di staff.
Il format è facilmente replicabile in qualsiasi contesto industriale: servono tanta volontà, una classificazione delle attività critiche e ad alto rischio, un calendario dettagliato, un argomento per volta e la disciplina dei 45 minuti. Il resto – partecipazione, consigli utili, segnalazioni – arriva di conseguenza.

COME ORGANIZZARE UN BREAK FORMATIVO IN 5 PASSI

1 Scegli un solo argomento.
Parti da un evento reale, da un quasi incidente o da una criticità ricorrente rilevata negli audit. Un break, un tema: se servono due argomenti, servono due break.

2 Blocca il tempo: 45 minuti.
La durata breve è il vincolo che rende il format sostenibile per la produzione e accettabile per i capiturno. Si concorda il calendario in anticipo, con più sessioni nella stessa giornata per coprire tutti i turni.

3 Coinvolgi chi conosce il campo.
Docenti interni, manutentori, fornitori di DPI e attrezzature, partner tecnici: il costo resta prossimo allo zero e il contenuto resta ancorato alle lavorazioni reali dello stabilimento.

4 Chiudi con i consigli utili.
Gli ultimi minuti servono a costruire insieme ai partecipanti un documento sintetico di indicazioni operative, che resta come traccia consultabile dopo il break.

5 Verifica e ripeti.
Un test finale in forma di gara, con piccoli riconoscimenti, misura la ritenzione senza creare ansia. I moduli più critici vanno riproposti a distanza di pochi mesi per consolidare i messaggi.