PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6196 di Martedì 17 novembre 2026

Stop Me When I'm Unsafe: comunicare la sicurezza con il metodo Carletto

Una maglia che chiede ai colleghi di fermarti, una mascotte e i divieti riscritti come consigli: come lo stabilimento Bridgestone di Bari ha cambiato il modo di comunicare la sicurezza, raccontato dal campo e letto con la psicologia.

Una maglietta nera con la scritta «Stop Me When I'm Unsafe» chiede ai colleghi di fermare chi la indossa. Nello stabilimento Bridgestone di Bari è il simbolo di un modo diverso di comunicare la sicurezza, nato dopo anni di procedure ben scritte e poco seguite. Tra il 2017 e il 2021 i near miss segnalati in un anno passano da 8 a 1.389.

Procedure perfette, applicate poco

Nel 2014 Salvatore Strino diventa EHS manager e RSPP dello stabilimento, circa 900 persone a ciclo continuo. Sulla carta il sistema è in ordine: procedure aggiornate, un modulo per segnalare le condizioni pericolose, disposizioni inviate via mail.

In reparto le stesse procedure vengono applicate poco. «Procedure fatte dal servizio di prevenzione e protezione sulle conoscenze del servizio», racconta Strino. «Poco coinvolgimento dei lavoratori, e quindi i lavoratori le subivano solamente.»

Nelle scienze della sicurezza questa distanza tra carta e reparto ha un nome. Erik Hollnagel la descrive come scarto tra work-as-imagined e work-as-done: la procedura racconta il lavoro come lo immagina chi la scrive, il reparto lo svolge come può. A Bari, per accorciarla, si comincia dal modo di comunicare.

Quando la sicurezza parla come un collega

Dal 2020 la comunicazione cambia registro. Nasce un personaggio a fumetti vestito con i colori della divisa aziendale, e il nome lo scelgono i lavoratori con un concorso interno. Vince la proposta di un operaio: Carletto, «il lavoratore che lavora in modo corretto».

I cartelli generici dello stabilimento vengono riscritti come consigli firmati da Carletto. «È vietato oltrepassare questo limite» diventa «Attenzione, pericoloso oltrepassare questo limite», mentre la segnaletica obbligatoria resta al suo posto. «Il disegno funziona perché lascia spazio alla tua attenzione», spiega Strino, con «l'obbligo come sottotitolo».

La scelta poggia su un meccanismo che la psicologia studia dal 1966, quando Jack Brehm descrisse la reattanza: chi sente minacciata la propria libertà di scelta tende a riprendersela, anche ignorando la regola. Un divieto «col dito puntato» attiva

questa spinta più di un consiglio. L'obbligo di legge resta identico, e cambia il tono con cui arriva.

Conta anche chi firma il messaggio. Il modello MINDSPACE (Dolan e colleghi, Journal of Economic Psychology, 2012) inserisce l'effetto messaggero tra i nove fattori più solidi nell'influenzare il comportamento: lo stesso invito pesa in modo diverso se arriva dalla direzione o da un pari. Albert Bandura ha mostrato che si impara osservando modelli simili a sé, e Carletto indossa la divisa di chi lavora in reparto e porta un nome scelto da loro.

All'inizio l'idea divide. Uno degli RLS dello stabilimento ricorda che molti la presero «come una pagliacciata». Con l'arrivo dei nuovi moduli di segnalazione, aggiunge, «c'è stata un'esplosione di adesione, anche dei più scettici». Secondo i dati dello stabilimento, tra il 2020 e il 2021 le segnalazioni passano da 2.004 a 14.274.


MAGLIA 2021
MAGLIA 2022
BRIDGESTONE
BARI PLANT
STOP ME WHEN I'M UNSAFE
FERMAMI QUANDO...
GRAZIE!
CARLETTO
STOP ME WHEN I'M UNSAFE

Una maglia che chiede di essere fermati

Nel maggio 2021 Strino porta la comunicazione su un nuovo supporto. «Secondo me, oggi, la comunicazione va indossata», racconta. Nasce una maglietta nera come il pneumatico, con richiami gialli, il colore della sicurezza, e una scritta in inglese: Stop Me When I'm Unsafe.

Chi la indossa autorizza chiunque a fermarlo, colleghi e capi compresi. «Chi indossa la maglia vuole ricevere feedback», spiega Strino, «e in più diventa l'ambassador per dare feedback.»

La scritta tocca il punto in cui molti programmi di osservazione tra pari si arenano: correggere un collega, o un superiore, ha un costo sociale. Chi ferma una persona con «fermami» sulla schiena esaudisce una sua richiesta, e quel costo scende in anticipo. È un modo concreto di costruire sicurezza psicologica, che Amy Edmondson (Administrative Science Quarterly, 1999) definisce come la convinzione condivisa che nel gruppo si possa parlare senza essere umiliati o puniti. Nel suo studio su 51 team di un'azienda manifatturiera, era il fattore più legato ai comportamenti di apprendimento.

All'inizio la maglia è un riconoscimento per chi segnala di più. Sono i sindacati a chiedere di darla a tutti, e diventa dotazione. Nel 2022 ne arriva una seconda, bianca, con la scritta «Fermami quando...», tre casi legati ai rischi emersi quell'anno e in fondo la parola «Grazie!».

Indossata ogni giorno da tutti, la frase diventa anche un impegno pubblico. Robert Cialdini colloca la coerenza tra i principi dell'influenza: un impegno preso davanti agli altri vincola più di uno privato, e qui resta visibile per tutto il turno. Col tempo esce dalla maglia: è l'hashtag #StopMeWhenImUnsafe con cui Strino firma la sua comunicazione, e compare sui cartelli all'ingresso degli spogliatoi, dove due bambini chiedono di fermare il loro papà o la loro mamma.

Che la visibilità conti lo suggerisce anche uno studio in un'acciaieria belga. Costa e colleghi (Safety Science, 2024) hanno cucito sulla divisa, all'altezza del petto, un'icona che indicava dove indossare il rilevatore di gas: rispetto alla situazione di partenza, le probabilità che venisse indossato sono risultate più che doppie (odds ratio 2,21). Gli autori collegano parte dell'effetto alla «vigilanza condivisa», perché i colleghi vedono chi non è in regola. Meno solida è l'idea che un abito cambi anche la mente di chi lo indossa, la enclothed cognition di Adam e Galinsky (2012): una replica preregistrata del 2019 non ha ritrovato l'effetto. La maglia funziona soprattutto su chi la vede.

Dal reparto, lo stesso RLS stima che «un 20-30% ci crede veramente». Lui stesso ha fermato due o tre volte l'amministratore delegato che camminava al telefono: «Mi ha sempre ringraziato».

Cosa una maglia non fa

Una maglietta perde valore in un'organizzazione che la smentisce. Se un capo fermato reagisce male anche una sola volta, il simbolo diventa ipocrisia. Nel 2023 la terza maglia non viene stampata: le nuove divise sono classificate come DPI e Strino sceglie di non coprirle. «Ha prevalso il senso del rischio.»

I risultati sono dati aziendali dichiarati, senza revisione esterna né gruppo di controllo. Tra il 2017 e il 2025 l'indice di frequenza dello stabilimento passa da 1,74 a 0,29 e gli infortuni con giorni persi da 8-9 l'anno a 2. Sono l'esito di un insieme di interventi: comunicazione, osservazioni comportamentali, ascolto dei lavoratori, tecnologia sulle macchine.

Cosa si può portare in un'altra azienda

Il carattere di Strino ha accelerato il percorso, ma il motore del metodo è un ciclo ripetuto ogni anno: problema, analisi, intervento, verifica. Nel libro diventa quattro indicazioni.

1. Cambiare il sistema prima di chiedere alle persone di cambiare: un fumetto sopra una macchina senza protezioni resta teatro.
2. Coinvolgere lavoratori e RLS prima di lanciare un'iniziativa, anche nelle scelte simboliche come il nome di una mascotte.
3. Accompagnare ogni regola con il suo perché. «Condividi sempre il perché» è il consiglio di Strino a chi inizia.
4. Verificare la coerenza dei capi prima di distribuire simboli, e un argomento alla volta: «Non avevi più l'effetto di comunicare, ma l'effetto di distrarre», ricorda Strino dei 7-8 cartelli che aveva contato fuori dal suo ufficio.

Per approfondire

La storia completa è nel libro «Stop Me When I'm Unsafe. La storia di Salvatore Strino e del metodo Carletto» (2026), disponibile su Amazon, che si chiude con un manifesto per chi vuole replicare il metodo.

Sicurezza Comportamentale affianca le aziende che vogliono costruire un percorso simile, dall'analisi dei comportamenti alla comunicazione in reparto. Per informazioni: pagina contatti, info@sicurezzacomportamentale.com.

Salvatore Strino e Matteo Massironi

Salvatore Strino è EHS manager e RSPP dello stabilimento Bridgestone di Bari.

Matteo Massironi è psicologo del lavoro, presidente di Sicurezza Comportamentale e fondatore di Virtual Safety Lab.

Fonti

- Strino S., Massironi M., *Stop Me When I'm Unsafe. La storia di Salvatore Strino e del metodo Carletto*, 2026. Citazioni e dati dello stabilimento (2017-2025) sono tratti dal libro.
- Hollnagel E., *Safety-I and Safety-II: The Past and Future of Safety Management*, Ashgate, 2014.
- Brehm J. W., *A Theory of Psychological Reactance*, Academic Press, 1966.
- Dolan P. et al., "Influencing behaviour: The mindspace way", *Journal of Economic Psychology*, 33(1), 2012, pp. 264-277.
- Bandura A., *Social Learning Theory*, Prentice Hall, 1977.
- Edmondson A., "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams", *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 1999, pp. 350-383.
- Cialdini R. B., *Le armi della persuasione*, Giunti.

- Costa S., Duyck W., Van Wouwe E., Dirix N., "Nudging safety behavior in the steel industry: Evidence from two field studies", *Safety Science*, 173, 2024, 106444.
- Adam H., Galinsky A. D., "Enclothed cognition", *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(4), 2012, pp. 918-925.
- Burns D. M. et al., "An old task in new clothes: A preregistered direct replication attempt of enclothed cognition effects on Stroop performance", *Journal of Experimental Social Psychology*, 83, 2019, pp. 150-156.

---

www.puntosicuro.it