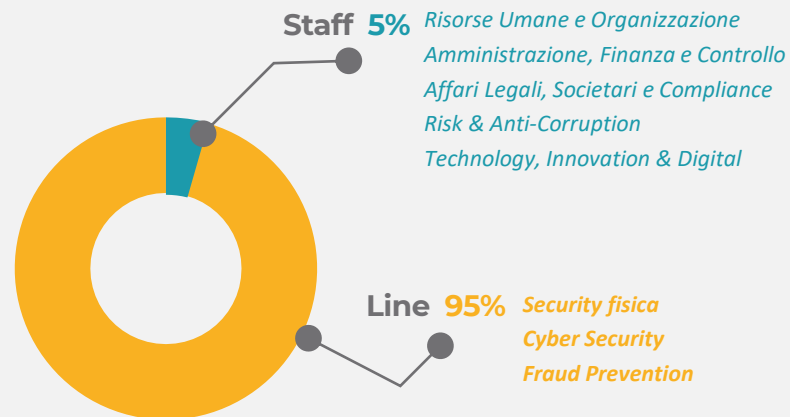
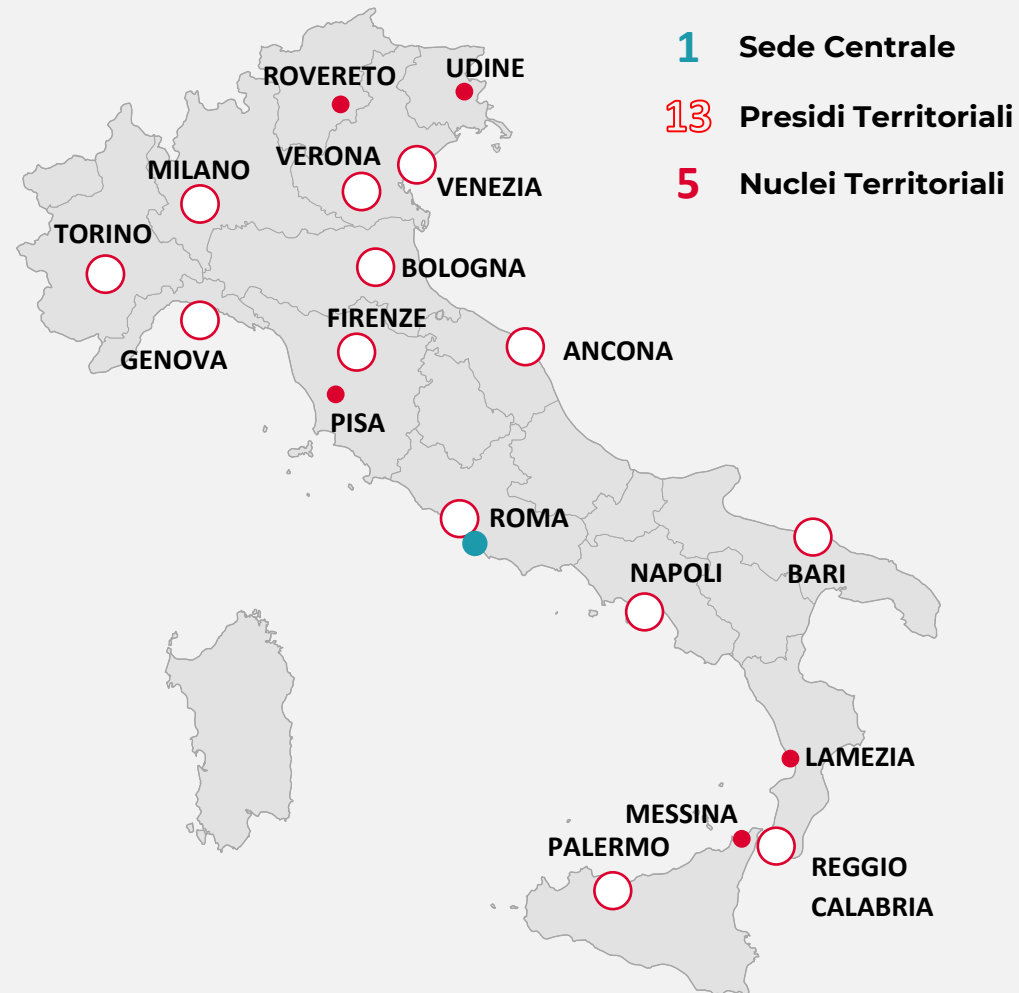




Incontro sindacale Nazionale
5 novembre 2025



FS Security SpA – Le nostre Persone



34 anni
 Età media
 al 30.9.2025



PERCORSO RELAZIONALE CON OOSS



Relazioni Industriali territoriali

A seguito dell'accordo nazionale del 15 aprile 2024 e della **revisione delle assunzioni previste a budget per il 2025**, FS Security ha avviato un **percorso relazionale territoriale** finalizzato alla definizione dell'organizzazione del lavoro nei presidi territoriali.

Ad oggi, è stata **formalizzata l'organizzazione di 12 presidi territoriali**, attraverso un confronto con le parti sociali che ha portato alla sottoscrizione dei relativi verbali di accordo.

In Campania, dove l'accordo non è ancora stato sottoscritto, il confronto è avviato con l'obiettivo di completare entro l'anno il percorso di definizione dell'organizzazione del lavoro.





Regioni in cui è stato sottoscritto un accordo sindacale

Toscana , Calabria, Liguria, Lazio, Veneto, Lombardia, Piemonte, Marche, Sicilia, Emilia-Romagna e Puglia.

- **76 Assunzioni effettuate***
- **75 Pianificate per novembre**

Regioni in cui non è ancora stato sottoscritto accordo sindacale

Campania

**dal 1 giugno al 31 ottobre 2025*

GESTIONE



Focus Trasferimenti interni

MOBILITA' GEOGRAFICA SOCIETARIA

RICHIESTE DI
TRASFERIMENTO

68

NON ACCOGLIBILI

25

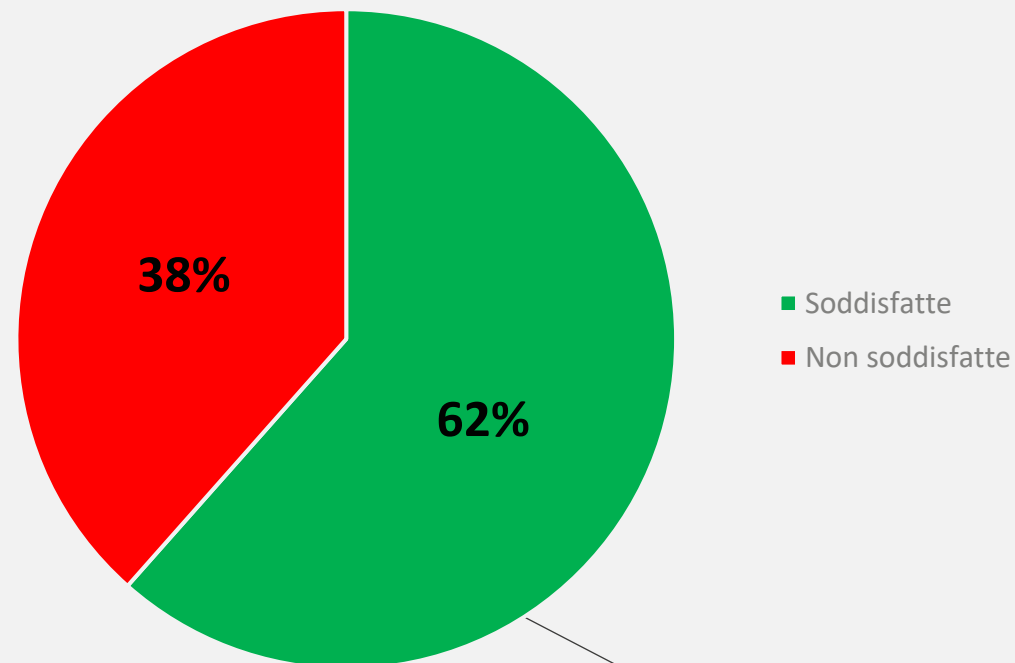
RINUNCIATO

4

VALUTATE

39

Richieste di trasferimento soddisfatte in relazione a quelle accoglibili



24

Soddisfatte in relazione alle
necessità dei Presidi

Focus Valorizzazioni Risorse Interne

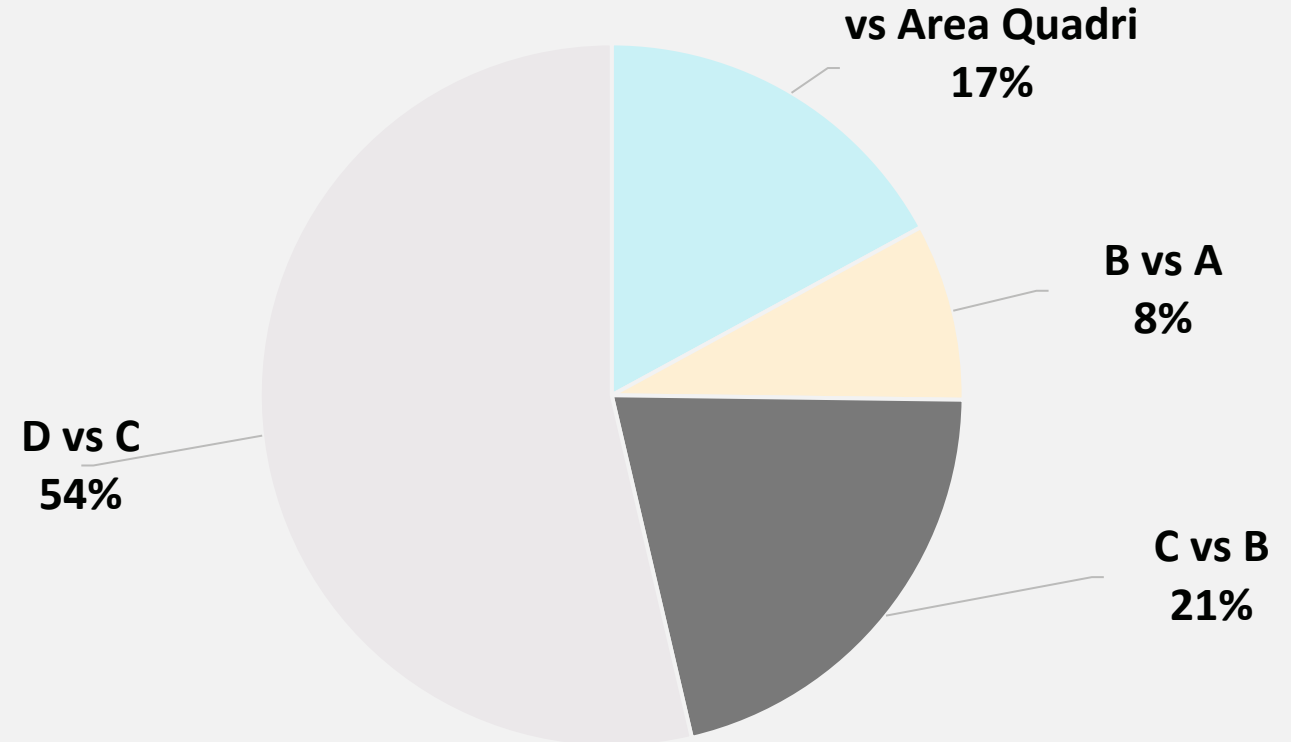
Informativa del 14.04.2025

Nel 2025, relativamente alle valorizzazioni, estendendo la logica a tutti i Presidi Territoriali, sono previste circa **140 potenziali crescite professionali interne**, che coinvolgeranno il personale attuale di **Security Operations**, secondo una distribuzione definita.






Al 1 novembre 2025

123



Stato Avanzamento Accordo Aprile 2024

	ACCORDO	AGGIORNAMENTO
 STAFF AMMINISTRATIVO DI AREA	Istituzione dello staff Amministrativo di Area: 1 liv. A + 4 liv. B a giornata 5/7 > Totale: + 3 liv. A e 12 B	Risorse assegnate ad oggi: 80 % di risorse assegnate
 STAFF AMMINISTRATIVO DI PRESIDIO	Istituzione dello staff Amministrativo di Presidio: 1 liv. A + 1 liv. B ogni 50 risorse a giornata 5/7 > Totale: + 12 liv. A e 25 B	Risorse assegnate ad oggi: 89 % di risorse assegnate
 STAFF TECNICO DI PRESIDIO	Istituzione dello staff Tecnico di Presidio: +2 liv. B a giornata 5/7 > Totale: + 26 liv. B a giornata 5/7	<ol style="list-style-type: none">1. Emessa Indagine Conoscitiva in data 30 Luglio.2. Effettuati tutti i colloqui e stilata graduatoria degli idonei.3. Nuova IC per i territori dove non si satura l'esigenza

FORMAZIONE



Ottobre 2025

94

Punti chiave:

- **Durata:** 33,5 giornate di formazione
- **Modalità:** mista (in presenza e aule Teams collegate)
- **Presidio:** tutoraggio costante del team Formazione

L'obiettivo è consolidare il modello formativo e garantire un'esperienza coerente e di qualità per tutti i nuovi ingressi.



Circa il 93% dei partecipanti ha espresso un elevato grado di soddisfazione per la qualità dei contenuti e per la modalità di erogazione mista, che ha favorito l'interazione e la continuità didattica.

“

Ogni argomento è stato collegato a esempi pratici che ci hanno aiutato a capire come applicare subito quanto appreso nel lavoro quotidiano.

”

“

Gli argomenti trattati erano interessanti e spiegati in modo semplice, favorendo la partecipazione e il confronto tra noi.

”

“

Le informazioni fornite sono fondamentali per svolgere al meglio le nostre attività e per comprendere più a fondo il senso del nostro ruolo.

”

2° wave Apprendisti

95

Inizio: 24 novembre 2025



Pausa delle attività formative: dal 22 dicembre al 9 gennaio



Fine: 14 gennaio 2026



Punti chiave:

- **Durata:** 30,5 giornate di formazione
- **Modalità:** mista (in presenza e aule Teams collegate)
- **Presidio:** tutoraggio costante del team Formazione



Il calendario formativo prevede una **sospensione durante il periodo delle festività natalizie**, per consentire ai presidi di mantenere la piena operatività e riprendere la formazione con continuità al termine della pausa.

SPERIMENTAZIONE TABLET

Sperimentazione Tablet Controllo Titoli di Viaggio

Obiettivo

- Supportare il personale nei controlli titoli di viaggio e accessi ad aree protette.

Finalità

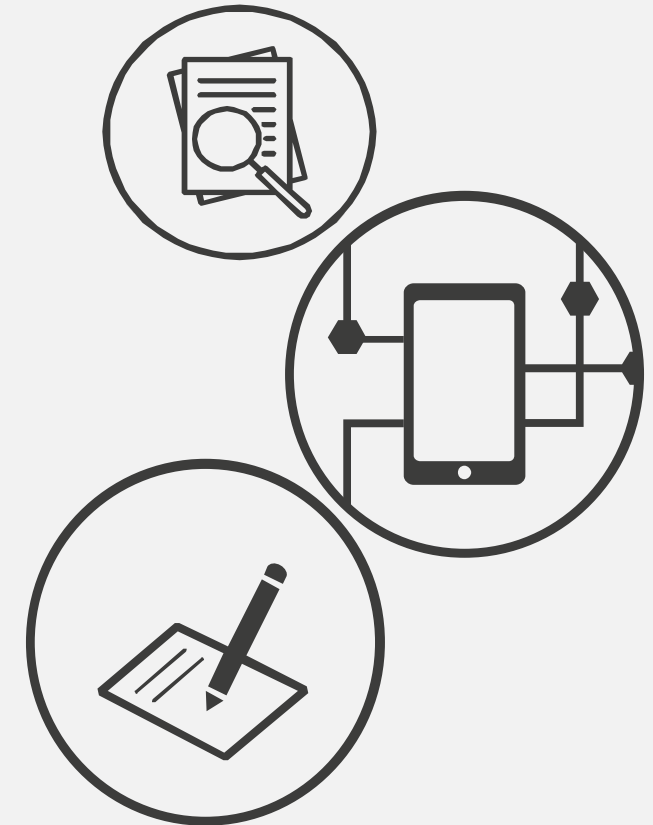
- Controllo digitale titoli autorizzativi (a bordo / accesso mezzi)
- Verifica accessi aree protette tramite app dedicata

Applicazioni disponibili

- A-Gate: controllo accessi aree protette
- Bordo Treno: verifica titoli di viaggio
- Board Support: registrazione personale FS Security
- Credenziali inviate a dipendenti Liv. B e Liv. C – 150 risorse

Feedback

- Il personale è invitato a segnalare criticità e suggerimenti.
- Contributi fondamentali per ottimizzazione dello strumento.





Focus aggressioni personale FS Security

Confronto Gen-Set 2024 verso Gen-Set 2025

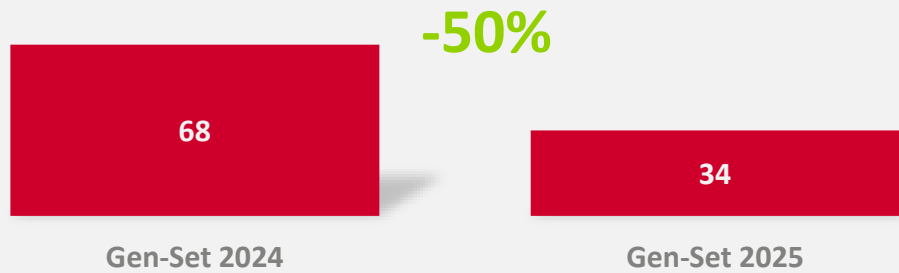


Aggressioni personale FS Security

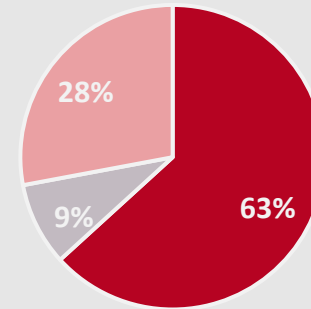
Focus Nazionale FS Security

Fonte: PADME

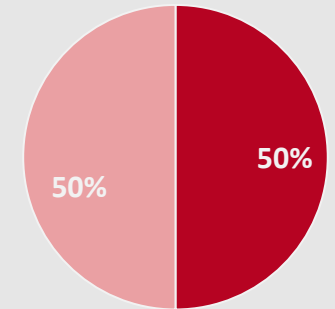
Variazione Gen-Set 2024 vs Gen-Set 2025



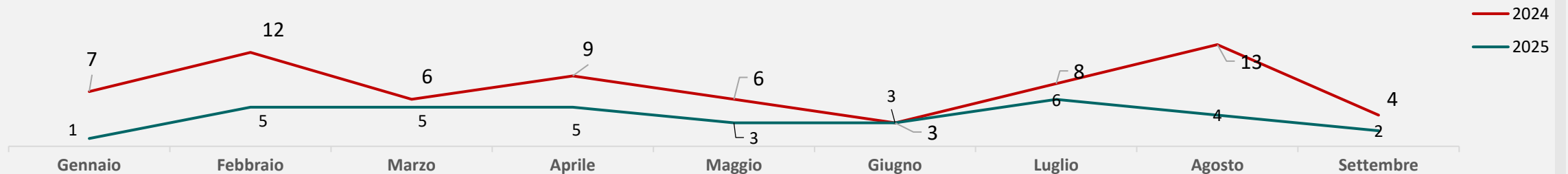
Distribuzione per tipologia di aggressione Gen-Set 2024



Distribuzione per tipologia di aggressione Gen-Set 2025



Distribuzione mensile Gen-Set 2024 vs Gen-Set 2025



Dato riferito alle sole aggressioni denunciate dal personale di FS Security, dati soggetti a consolidamento

Aggressioni personale FS Security

Focus per Regione FS Security

Fonte: PADME

Gen-Set 2024



Gen-Set 2025



Dato riferito alle sole aggressioni denunciate dal personale di FS Security, dati soggetti a consolidamento

Corso «Gestione e prevenzione del conflitto»

Proposta formativa

Il corso è stato progettato per il personale operativo che svolge attività di front-line. L'obiettivo è fornire strumenti concreti per prevenire e gestire situazioni critiche, migliorando l'efficacia delle interazioni e riducendo il rischio di tensioni o conflitti.

Obiettivi del Corso

- ✓ Sensibilizzare il personale sulle principali cause dei conflitti nel contesto lavorativo.
- ✓ Fornire strumenti pratici per riconoscere e gestire situazioni potenzialmente problematiche.
- ✓ Migliorare le capacità comunicative e relazionali per ridurre tensioni e incomprensioni.
- ✓ Sviluppare strategie di prevenzione e risoluzione dei conflitti attraverso tecniche di mediazione e comunicazione assertiva.

Metodologia Formativa

Il corso prevede un approccio interattivo, combinando teoria e pratica attraverso:

- Simulazioni di casi reali.
- Esercitazioni pratiche e role-playing.
- Discussioni di gruppo e confronto tra partecipanti.



Panoramica generale

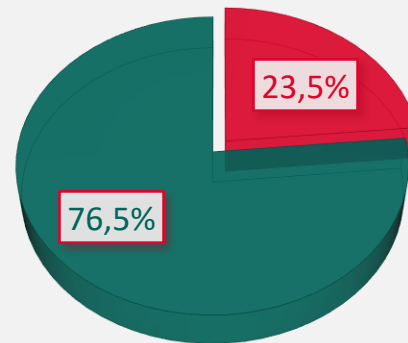
FORMAZIONE EROGATA 2025

- **Numero di partecipanti formati:** 216
- **Numero di edizioni 2025:** 11
- **Durata del corso:** 2 giorni per edizione.
- **Modalità di erogazione:** formazione in aula.
- **Sede di svolgimento:** Milano e Roma

FORMAZIONE DA PIANIFICARE 2026

- **Numero di partecipanti da formare:** 702
- **Numero di edizioni 2026:** in pianificazione
- **Sede di svolgimento:** tutto il territorio nazionale

Target totale: 918 operatori



EDIZIONE	DATA	HUB
EDIZIONE 1	26-27 marzo 2025	MILANO
EDIZIONE 2	26-27 marzo 2025	ROMA
EDIZIONE 3	15-16 aprile 2025	ROMA
EDIZIONE 4	13-14 maggio 2025	MILANO
EDIZIONE 5	13-14 maggio 2025	ROMA
EDIZIONE 6	17-18 giugno 2025	MILANO
EDIZIONE 7	17-18 giugno 2025	ROMA
EDIZIONE 8	1-2 luglio 2025	MILANO
EDIZIONE 9	1-2 luglio 2025	ROMA
EDIZIONE 10	23-24 settembre 2025	MILANO
EDIZIONE 11	7-8 ottobre 2025	ROMA

Riepilogo dati

Totale partecipazioni	216
Totale giornate di formazione	432

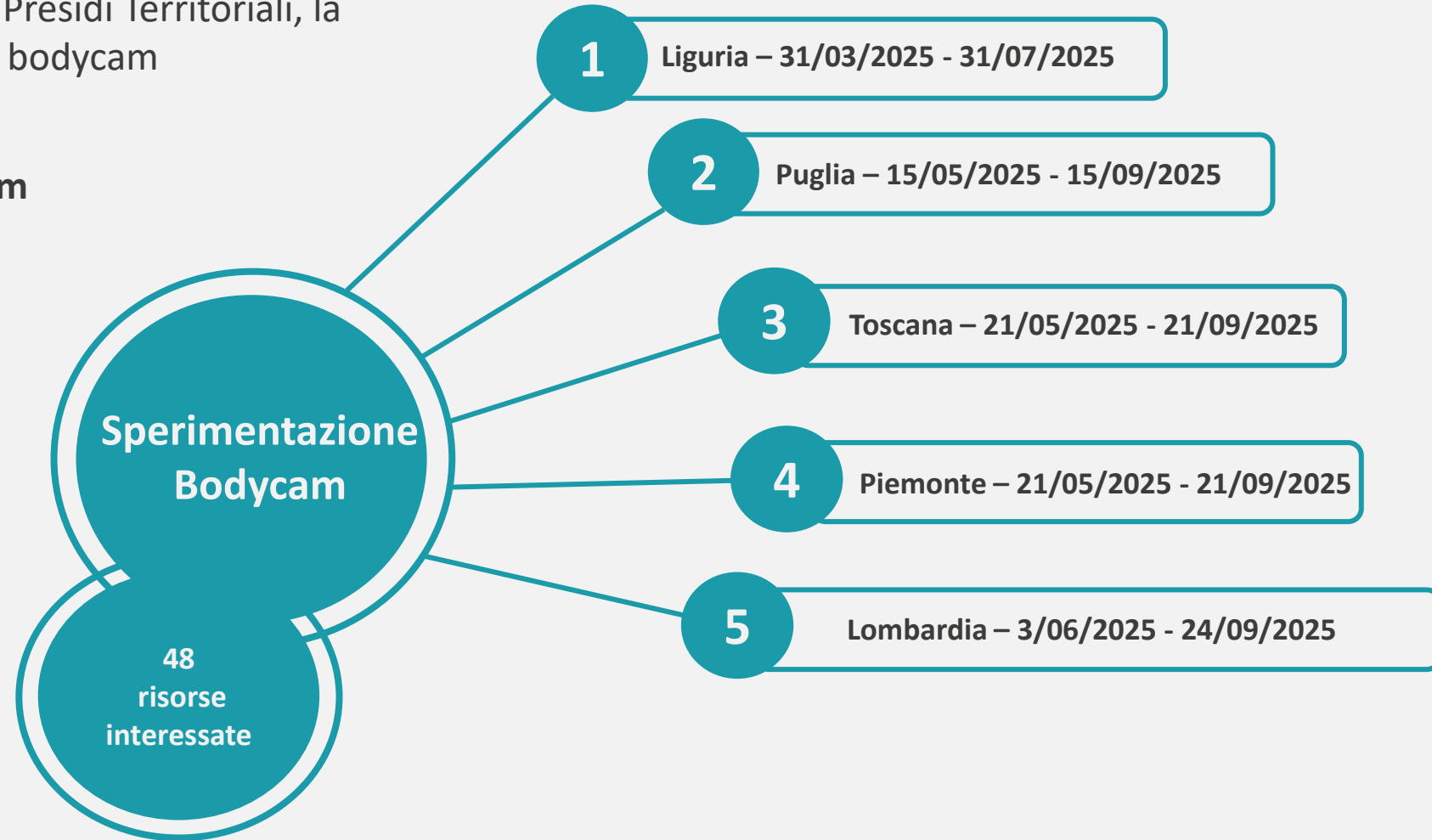
SPERIMENTAZIONE BODY CAM

Sperimentazione Bodycam 2025

Nel corso del 2025 è stata avviata, in 5 Presidi Territoriali, la sperimentazione di 4 diversi modelli di bodycam

Obiettivi della sperimentazione bodycam

- Valutare utilità come strumento di tutela del personale operativo;
- Identificare criticità ergonomiche e tecniche;
- Raccolta dati qualitativi e quantitativi sull'uso;
- Condividere feedback e suggerimenti per miglioramenti futuri.



Feedback Complessivi

A seguito dell'utilizzo continuativo dei dispositivi il personale ha espresso i propri feedback sull'esperienza complessiva.

I **principali feedback** raccolti sono i seguenti.

1. Gradimento complessivo dello strumento da parte degli operatori, **positivo**;
2. Elevato **riconoscimento delle potenzialità**, vi è quasi unanimità da parte degli operatori nel ritenere che l'**attivazione della registrazione audio** renderebbe lo strumento molto più utile;
3. La maggior parte del personale si sente **più sicuro** utilizzando la bodycam;



Feedback Complessivi

Di seguito le problematiche più comuni riscontrate a livello complessivo:

1. Scomodità nell'**aggancio** bodycam alla divisa;
2. **Attivazioni involontarie** frequenti (problema risolto con modifica modalità attivazione);
3. **Peso** di alcuni dispositivi ritenuto eccessivo;





Fine