

VERBALE DI ACCORDO

In data 29 giugno 2026, si sono incontrate Trenord S.r.l. (di seguito la "Società" o "Trenord"), la Segreteria Regionale dell'Organizzazione Sindacale ORSA FERROVIE e il Coordinamento RSU (di seguito, unitamente alla Società ed alla O.S., le "Parti").

Premesso che:

- A) Le Parti, consapevoli dell'incremento della produzione ferroviaria previsto dal Contratto di Servizio per l'intero periodo di affidamento fino al 2033 e della conseguente necessità di garantire un progressivo miglioramento dei livelli di efficienza e qualità del servizio, condividono l'obiettivo di valorizzare il fondamentale contributo dei lavoratori al raggiungimento dei risultati aziendali.
- B) Le Parti convengono pertanto che il Premio di Risultato debba misurare non soltanto l'incremento dei volumi produttivi, ma anche la capacità dell'impresa di migliorare le proprie performance operative in termini di regolarità e puntualità del servizio erogato.
- C) In tale contesto, gli obiettivi individuati per l'anno 2026 sono definiti in misura migliorativa rispetto ai risultati individuati nell'anno 2025 e sono finalizzati a promuovere un livello di efficientamento complessivo superiore all'incremento della produzione programmata.
- D) Le Parti riconoscono altresì che il periodo di vigenza del Contratto di Servizio sarà caratterizzato da rilevanti interventi infrastrutturali sulla rete ferroviaria lombarda e da possibili variazioni dei livelli produttivi derivanti da fattori esterni all'impresa, quali cantieri, limitazioni della capacità di rete, interruzioni di linea, modifiche dei programmi di esercizio o ulteriori eventi esogeni.
- E) Le Parti riconoscono che il raggiungimento degli obiettivi del Premio di Risultato deve essere costantemente monitorato anche in relazione all'evoluzione del contesto operativo. A tal fine individuano nel Comitato Paritetico, istituito con il Verbale di Accordo Quadro del 5 giugno 2025, la sede permanente di confronto, monitoraggio e verifica dell'andamento degli indicatori, dell'evoluzione della produzione ferroviaria e degli eventuali fattori esogeni che possano incidere sul conseguimento degli obiettivi, al fine di garantirne la coerenza, l'equità e la trasparenza. (Vedi punto 13)
- F) il presente Verbale di Accordo recepisce e applica quanto previsto dal Verbale del 05 giugno 2025 (di seguito, "il Verbale") in materia di Premio di Risultato, tassazione agevolata e Welfare Aziendale per il triennio 2025- 2027 e definisce:
 - gli obiettivi *ability to pay* per l'anno 2026 ai fini dell'erogazione dello stesso Premio, come indicato nel suddetto Verbale, il cui raggiungimento - incrementale rispetto ai parametri registrati nel 2025 - avrà, altresì, le finalità di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 208/2015 in materia di tassazione agevolata;
 - gli obiettivi di cui al par. 4 del Verbale.
- G) Le Parti confermano che il Premio di Risultato è per sua natura incerto e variabile, in quanto le erogazioni economiche ad esso correlate risultano subordinate alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione - assunti come indicatori dell'andamento economico della Società - considerato altresì che sia l'ammontare sia la corresponsione dello stesso non sono determinabili a priori.

Tanto premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. Con riferimento a quanto previsto nei par. 2 del Verbale di Accordo Quadro obiettivi *ability to pay* per l'anno 2026, le Parti individuano i seguenti:
 - 1.1 valore $Tr \cdot Km / FTE$;
 - 1.2 valore percentuale del rapporto fra $Tr \cdot Km$ effettuati/ $Tr \cdot Km$ programmati;
 - 1.3 numero di posti offerti;

- 1.4 ricavi da traffico (al lordo dell'effetto derivante dal Bonus);
- 1.5 valore Risultato Operativo/FTE;
- 1.6 percentuale disponibilità media del materiale rotabile;
- 1.7 incremento vendite "gite in treno".

Ai fini dell'accesso alla tassazione agevolata del Premio, sarà - pertanto - verificato l'incremento/miglioramento di almeno uno dei parametri sopraindicati nell'anno 2026 rispetto a quanto verificatosi nell'anno 2025, idoneo - quindi - a misurare un miglioramento effettivo ed attuale di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendale, sempre con riferimento a periodi di durata annuale.

Le Parti attestano che il raggiungimento degli obiettivi incrementali di cui al presente paragrafo è - anche per circostanze eccezionali - effettivamente incerto alla data della sottoscrizione del presente accordo, in quanto l'andamento dei parametri adottati in sede di contrattazione suscettibile di variabilità.

2. Con riferimento a quanto previsto dal par. 4 del Verbale di Accordo Quadro, l'erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2026 sarà inderogabilmente subordinata al raggiungimento dei valori soglia relativi ai seguenti obiettivi:
 - a. n° Treni non Regolari secondo CMQ Regolarità del Contratto di Servizio tra Trenord e Regione Lombardia;
 - b. n° Treni non puntuali secondo CMQ Puntualità Fascia Rilevante del Contratto di Servizio tra Trenord e Regione Lombardia.

Nelle tabelle di seguito sono indicati gli obiettivi e i relativi valori che definiscono le condizioni e le percentuali di erogazione del Premio:

1° OBIETTIVO: n° Treni non Regolari secondo CMQ Regolarità del Contratto di Servizio tra Trenord e Regione Lombardia			
PDR 2026	N° Treni non Regolari secondo CMQ Regolarità del C.d.S. Trenord/R.L.	% premio erogato	importo parametro C
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO = INFERIORE SOGLIA	MAGGIORE DI 29.930	0%	0,00 €
OBIETTIVO UGUALE SOGLIA	29.930	50%	200,00 €
OBIETTIVO 100%	- 6,15% rispetto a obiettivo regolarità 100% del PDR anno 2025	100%	400,00 €
OVERPERFORMANCE	RAGGIUNGIMENTO CMQ CdS 2026	200%	800,00 €
2° OBIETTIVO: n° Treni non puntuali secondo CMQ Puntualità Fascia Rilevante del Contratto di Servizio tra Trenord e Regione Lombardia			
PDR 2026	N° Treni non puntuali secondo CMQ Puntualità FR del CdS Trenord/RL	% premio erogato	importo parametro C
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO = INFERIORE SOGLIA	MAGGIORE DI 54.100	0%	0,00 €
OBIETTIVO UGUALE SOGLIA	54.100	50%	200,00 €
OBIETTIVO 100%	- 7,80% rispetto a obiettivo puntualità FR 100% del PDR anno 2025	100%	400,00 €
OVERPERFORMANCE	RAGGIUNGIMENTO CMQ CdS 2026	200%	800,00 €

L'erogazione degli importi di cui alla tabella che precede è conseguentemente preclusa in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi soglia.

Gli obiettivi in argomento potranno, altresì, essere rivalutati alla luce della produzione realizzata nell'anno 2026 e dei fattori di contesto delle CMQ definitive, a seguito della consuntivazione che avverrà nel primo trimestre 2027.

Per i risultati intermedi, il relativo importo sarà definito secondo proporzionalità tra i valori stessi.

3. L'erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2026 è preclusa nell'ipotesi in cui non vi sia il raggiungimento di almeno di uno degli indicatori di cui al punto precedente.
I valori di riferimento e le metodologie di calcolo delle CMQ regolarità e puntualità FR del contratto di Servizio Trenord/Regione Lombardia (escluse le cause esterne) sono quelle vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo, come contestualmente comunicati alle parti sindacali.
4. La quantificazione dell'ammontare complessivo del Premio erogabile, al soddisfacimento del 100% degli obiettivi di cui al par. 2 del presente Verbale, è determinata in relazione ai diversi livelli professionali, come indicato nella Tabella 1 allegata al Verbale e riportata in calce.
5. Su base volontaria, sarà possibile convertire in crediti welfare, in tutto o in parte (100% ovvero 50%), le somme erogabili a titolo di Premio di Risultato 2026.
6. La Società - come già stabilito dal Verbale - provvederà a maggiorare nella misura del 50% il valore del PDR 2026 convertito dal lavoratore beneficiario nelle seguenti forme di welfare aziendale (c.d. crediti welfare):

- Contributo volontario al Fondo Pensione FNM;
- Contributo volontario al Fondo Pensione Eurofer (per gli aventi diritto);
- Assistenza famigliari anziani o non autosufficienti;
- Istruzione e cura dei figli;
- Attività culturali, ricreative, di istruzione mediante il circolo ricreativo aziendale (CRA FNM);
- Acquisto abbonamenti TPL;
- Eventuali ulteriori altre opzioni attivabili nel corso di spendibilità dei crediti welfare.

Le Parti si danno altresì atto che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato, qualora sostituite per scelta del lavoratore con le forme di welfare aziendale di cui al presente articolo, non concorrono - nel rispetto dei limiti indicati - a formare reddito da lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1 comma 182 della legge nr. 208 del 28 dicembre 2015.

La Società, entro il mese di maggio 2027, provvederà ad inviare ai lavoratori apposita comunicazione al fine di illustrare le modalità di attivazione dell'opzione welfare, laddove spettante.

Le Parti convengono di monitorare le evoluzioni relative alla normativa fiscale vigente in materia di utilizzo di beni, servizi e utilità connesse alle iniziative di "Welfare Aziendale" di cui al presente Accordo.

Qualora intervengano modifiche relativamente agli utilizzi in argomento, in un'ottica di sviluppo, sostenibilità ed equilibrio del sistema di "conversione in welfare", le Parti provvederanno ad incontrarsi al fine di individuare apposite soluzioni idonee a garanzia dello stesso.

7. Il presente Verbale di Accordo si applica al personale in forza presso la Società alla data di erogazione del Premio (i.e. listino paga di giugno 2027), ad esclusione del personale interessato da eventuali sistemi di incentivazione individuale (MBO).

In caso di assunzione in corso d'anno, il valore del Premio attribuibile a ciascun lavoratore sarà riproporzionato pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati presso la Società, con arrotondamento - a mese intero - della frazione superiore a 15 giorni.

Per il personale a tempo parziale il valore del Premio individuale erogabile sarà riproporzionato in relazione alla quota di part-time contrattualmente prevista.

Il Premio sarà altresì riconosciuto al personale cessato dal servizio per accesso al trattamento di quiescenza nel corso dell'anno 2027 e comunque entro la data di erogazione del PDR, fermo restando l'onere del lavoratore di comunicare alla Società l'intervenuta quiescenza (pensionamento) nel corso del medesimo anno e all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Resta inteso che la presente disposizione non si applica al personale che abbia cessato il rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, nel corso dell'anno 2026.

8. Previa verifica del raggiungimento degli obiettivi/condizioni di cui ai punti 1 e 2, l'erogazione del Premio avverrà, successivamente all'approvazione del bilancio e verificata la condizione di equilibrio dello stesso, mediante la retribuzione di giugno 2027 - anche in considerazione della complessiva sostenibilità economica aziendale - e non avranno riflessi su alcun istituto, diretto e/o indiretto, contrattuale ovvero di legge: le Parti si incontreranno - come previsto dal punto 13 del Verbale - entro il mese di maggio 2027 al fine di avviare una valutazione in merito al soddisfacimento delle condizioni di erogazione del Premio.
9. Le Parti convengono che le caratteristiche del suddetto PDR - come definito nel presente Accordo - sono coerenti ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali, nonché conformi alla normativa ed agli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di redditività, qualità ed efficienza, utili al miglioramento della competitività aziendale.
10. Per tutto quanto non espressamente disciplinato, si rinvia al Verbale di Accordo Quadro del 05 giugno 2025 relativo al PDR 2025-2026-2027.

11. Le Parti convengono altresì di aggiornare e integrare quanto previsto al paragrafo 9 dell'Accordo Quadro del 5 giugno 2025, prevedendo che, limitatamente agli anni 2026 e 2027, le assenze riconducibili alla fruizione di permessi per donazione di sangue e ai permessi ex art. 42 lett. a) CCNL siano escluse dal computo delle assenze rilevanti ai fini del riproporzionamento e/o della decurtazione del Premio di Risultato individualmente spettante. La Società invierà un report delle assenze dell'anno 2026 al singolo dipendente entro il primo trimestre 2027.
12. Le Parti si impegnano ad analizzare, ai fini dell'erogazione del PDR dell'anno 2027, l'eventuale introduzione di sistemi di recupero delle assenze individuate al paragrafo 9 dell'Accordo Quadro del 5 giugno 2025.
13. Le Parti convengono di applicare ai risultati consuntivati ulteriori soluzioni ponderative e flessibilità nei meccanismi di valorizzazione economica, finalizzate a depurare i fattori esogeni in coerenza con il contratto di servizio in essere Trenord/Regione Lombardia dall'oggettiva performance produttiva, anche attraverso l'utilizzo dell'apposito comitato paritetico.
14. Il presente Verbale sarà depositato entro 30 giorni a cura della Società e sarà allegata una dichiarazione di conformità dell'Accordo medesimo alle disposizioni normative vigenti.








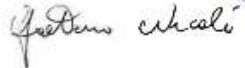

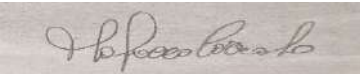


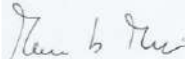

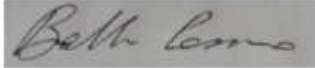
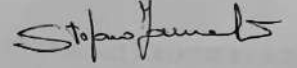
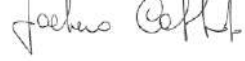


Trenord S.r.l.





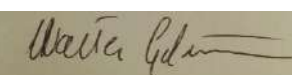
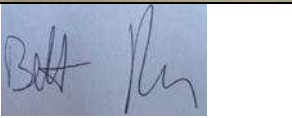

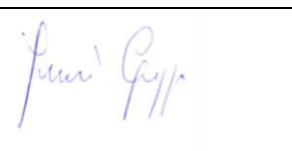
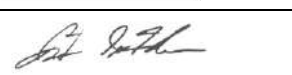
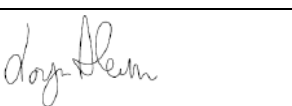
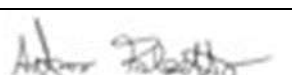
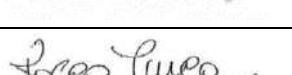
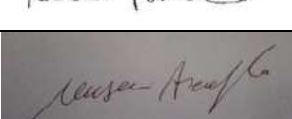


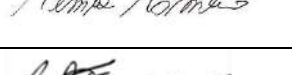
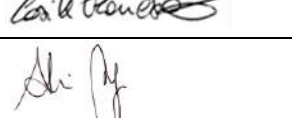



O.S.



Maurizio del Poas

		RSU	
COLLEGIO	DESCRIZIONE	COGNOME NOME	FIRMA
1A	MOBILE PDM1	PACINI FILIPPO	
		BILANCIA ANTONIO	
		DE ROCCA MARCO	
		D'ANDREA CARLO	
		SALOMONI LUCA	
		MINNIUTTI ENRICO	
		BOTTICELLI MARCO	
1B	MOBILE PDM2	NICOLO' GAETANO	
		DI BELLO MIRCO	
		MAGLIOCCO CORRADO	
		VENDITTELLI GIUSEPPE	
		PETRUZZELLI MICHELE	
		LO MUZIO MARCO	
		TRIGGIANI MARCO NICOLA	
		BALISTRERI COSIMO	
ZAMMATARO STEFANO			
2A	MOBILE PDB1	CATALDO GAETANO	
		TERRANA CONSOLATO ADRIANO	
		BAIO SAMUELE	

		SANNINO FERDINANDO	
		PIAZZA IVAN BORIS	
		PASOTTI ALEX	
		POPOLO POTITO MAURO	
2B	MOBILE PDB2	GELMINI WALTER	
		BETTI RICCARDO	
		MASPES STEFANO	
		IONA' GIUSEPPE	
		DE FERDINANDO ROBERTO	
		LARGIA ALESSIO	
3A	MANUTENZIONE Area Fiorenza	FALZETTA ANTONIO	
		PINCA ROCCO	
		MUSUMECI ARCANGELO	
		MONTESANTO SALVATORE	
		MESSINA MASSIMO	
		CASILE FRANCESCO	
3B	MANUTENZIONE Area Novate	PROSERPIO ALESSIO	
		MERCANTE ALEX	

		ARMENO ALESSANDRO	<i>Alessandra Armena</i>
		PINZONE SEBASTIANO	<i>Sebastiano Pinzone</i>
		PASSARO ALFONSO	<i>Alfonso Passaro</i>
3C	MANUTENZIONE Area Cremona	FERRARI MICHELE	<i>Michele Ferrari</i>
		FRANZONI CLAUDIO	<i>Claudio Franzoni</i>
		BASSANETTI MATTEO	<i>Matteo Bassanetti</i>
		MANZELLA FRANCESCO	<i>Francesco Manzella</i>
4	COMMERCIALE	DI STEFANO VINCENZO	<i>Vincenzo Di Stefano</i>
		SCALISE ANTONIO	<i>Antonio Scalise</i>
		CRISTINO ANGELO	<i>Angelo Cristino</i>
		DI MUNNO MARIO	<i>Mario Di Munno</i>
		COCCIA MAURIZIO	<i>Maurizio Coccia</i>
		SCALETTA FLAVIA	<i>Flavia Scaletta</i>
5	STAFF	VANOLI EMILIO	<i>Emilio Vanoli</i>
		AZZARONE MATTEO	<i>Matteo Azzarone</i>
		CAPANO GREGORIO	<i>Gregorio Capano</i>
		MARINI STEFANO	<i>Stefano Marini</i>
		VERUCCHI PAOLA	<i>Paola Verucchi</i>
6	QUADRI	BRAMBILLA GIOSUE'	<i>Giosue' Brambilla</i>
		PIGNATIELLO MARIO	<i>Mario Pignatiello</i>
		SERRA DARIO	<i>Dario Serra</i>


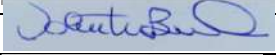




7	MANOVRA	FOSSATI MATTEO	
		BRUSA VALENTINA	
		PANICO DARIO	
8	LUNGA PERCORRENZA	MANDARINI CARLO	
		D'ERRICO FRANCESCO	
		IANNONE DONATO	

Tabella 1

PREMIO DI RISULTATO		
PARAMETRI	IMPORTO PRO CAPITE AL RAGGIUNGIMENTO DI ENTRAMBI GLI OBIETTIVI	IMPORTO CONVERTITO IN WELFARE AL 100%
Q1	1.085,63 €	1.628,45 €
Q2	1.015,63 €	1.523,45 €
A	918,75 €	1.378,13 €
B	845,84 €	1.268,76 €
C	800,00 €	1.200,00 €
D	760,40 €	1.140,60 €
E	706,25 €	1.059,38 €