



ORSA TRASPORTI

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

SETTORE FERROVIE

SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA

<https://lombardia.sindacatoorsa.it>

Segui ORSA Ferrovie Lombardia   

TRENORD – INFORMATIVA ACCORDO OLIMPIADI CORTINA 2026 VERSIONE STAMPABILE

ORSA Ferrovie ha deciso di non sottoscrivere il Verbale di Accordo siglato il 3 novembre 2025 tra Trenord e altre organizzazioni sindacali, relativo all'organizzazione del lavoro in vista delle Olimpiadi Invernali Milano-Cortina 2026.

Dopo la trattativa svoltasi nella mattinata del 3 novembre e un'attenta analisi del testo, riteniamo che l'accordo presenti gravi criticità: mancano tutele strutturali per il personale e, ancora una volta, si scarica sulle lavoratrici e sui lavoratori il peso di un evento straordinario.

È noto, inoltre, che le tracce dei treni da effettuare durante il periodo olimpico siano già disponibili sull'applicazione Trenord, dunque comprensivi degli orari di partenza ed arrivo e non semplicemente del numero dei km treno o dei treni da effettuarsi come invece diversamente comunicato dalle rappresentanze aziendali ai tavoli di trattativa. La società, quindi, avrebbe già gli strumenti per pianificare i turni di lavoro in tutti i settori. Ciò che sembra mancare è la volontà di costruire un clima sereno e collaborativo, accogliendo le legittime rivendicazioni del personale.

La parola d'ordine è "recupero di produttività e riduzione dei costi", un orientamento che non riguarda solo il periodo olimpico, ma che si estende anche al futuro post-evento. Le strutture di comando stanno già lavorando in questa direzione.

Il nostro è un NO convinto e responsabile, frutto di un'analisi pragmatica delle implicazioni a lungo termine. ORSA Ferrovie sceglie la coerenza e la responsabilità sindacale, non la facile accondiscendenza.

Di seguito le principali motivazioni:

1. Blocco ferie generalizzato – Violazione Accordi

L'accordo **sancisce esplicitamente la sospensione della concessione di ferie durante il periodo olimpico** (5-22 febbraio 2026): *"In via eccezionale, la concessione di giornate di ferie durante l'evento Olimpico sarà sospesa"*. Una misura unilaterale e punitiva, che limita i diritti individuali senza alcuna reale compensazione. Questa inaccettabile deroga non solo viola l'accordo vigente per il personale di Trenord, ma crea un pericoloso precedente, mettendo in discussione la stabilità e la validità di tutte le pattuizioni sindacali passate e future.

2. Nessuna misura strutturale

Tutte le **previsioni economiche e organizzative sono limitate al solo periodo olimpico**, senza alcuna prospettiva di stabilizzazione o valorizzazione duratura del lavoro. Il "Premio Straordinario Olimpiadi Milano Cortina 2026" è definito come: *"una tantum [...] subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi per il mese di febbraio 2026"*. ORSA Ferrovie ha invece richiesto un accordo che potesse dare un riconoscimento strutturale e duraturo a tutti i lavoratori come ad esempio l'aumento del ticket.

3. Nessuna garanzia di confronto settoriale

L'accordo si limita a promettere incontri futuri, senza impegni vincolanti o risorse dedicate. La proposta dell'azienda è stata: *"appositi incontri di confronto per settore"*, ma senza alcuna certezza né tempistiche definite. Se non la necessità avanzata dall'azienda di modificare il pejus l'orario di lavoro del personale (es. Assistenza e Controllo allargare la fascia dei turni dalle 4 del mattino alle 2 di notte, inserimento di ulteriori Riposi Fuori Residenza per il personale mobile, utilizzazione in mansione di macchinista o capotreno di figure professionali diverse, ulteriori carichi di lavoro per il personale della Manutenzione Rotabili, ecc...). Inoltre, **l'Amministratore Delegato e tutta la Dirigenza presente agli incontri hanno già dichiarato l'assenza di budget per ulteriori interventi migliorativi**.



4. Nessun riferimento al rinnovo del contratto aziendale

Nonostante le richieste avanzate da tempo, **l'accordo ignora completamente il tema del rinnovo del contratto aziendale**, rinviando ancora una volta una discussione fondamentale per il futuro dei lavoratori. Il rinnovo è indispensabile per garantire un miglioramento economico e normativo, come già avvenuto a livello nazionale per migliaia di ferrovieri. A maggio 2025, infatti, oltre al rinnovo del contratto nazionale delle attività ferroviarie, **Trenitalia ha sottoscritto anche il nuovo contratto aziendale, introducendo significativi avanzamenti sia sul piano economico che su quello normativo per tutti i ferrovieri del Paese**. Non è accettabile che, in una regione come la Lombardia — dove il costo della vita è tra i più alti in Italia — **i ferrovieri di Trenord vengano considerati lavoratori di serie B**, con un potere d'acquisto nettamente inferiore rispetto ai colleghi di altre aziende. Va ricordato, inoltre, che Trenord è nata dalla fusione tra la Direzione Regionale Lombardia di Trenitalia e l'azienda LeNord: una realtà che dovrebbe garantire pari dignità e tutele ai propri dipendenti.

5. Obiettivi penalizzanti e non controllabili

Il riconoscimento dei premi è subordinato a indicatori come puntualità e soppressioni, che spesso dipendono da fattori esterni. Ad esempio, è stato previsto: *"meno di 5550 ritardi oltre 5' [...] o meno di 800 soppressioni nel Periodo Olimpico"*. **Indicatori che non riflettono l'impegno reale del personale**, ma variabili fuori dal loro controllo calcolati semplicemente come medie ponderate rispetto all'aumento della produzione richiesto da Regione Lombardia. Contrariamente a quanto già fatto in passato, vedasi accordo Expo, non viene riconosciuto lo sforzo dei lavoratori, ma si cerca ancora una volta di migliorare solo l'immagine aziendale. Considerando che un aumento del numero dei treni porterà a una diminuzione della puntualità (dato statisticamente provato, vedasi giorni feriali con giorni festivi).

6. Premio distribuito senza equità

Il personale mobile e operativo (manutenzione, verifica, manovra ed assistenza e controllo) saranno chiamati a sacrifici straordinari, con un importante **incremento di produzione**, senza un adeguato riconoscimento economico e normativo, ma si prospetta l'ennesima violazione degli accordi sull'organizzazione del lavoro.

7. Infortunio = Esclusione dal premio

Il premio non verrà corrisposto a chi, anche per un solo giorno, sarà assente "a qualunque titolo", compreso l'infortunio sul lavoro: *"anche una sola assenza, a qualunque titolo, ancorché giustificata [...] preclude l'erogazione del premio"* ed ulteriormente viene specificato che, per il personale operativo *"saranno considerate presenze i giorni di assenza dovuti ad infortunio riconosciuto dall'INAIL a seguito di aggressione, comprese le eventuali giornate di assenza necessarie per gli adempimenti collegati all'aggressione stessa"*. Una scelta che penalizza ingiustamente chi subisce infortuni o incidenti in servizio.

8. Ferie mobile: aumento solo temporaneo

L'incremento del 10% nella percentuale di ferie per il personale mobile è limitato al solo periodo novembre 2025 (comunque quando verrà realizzata la modifica del software) – novembre 2026, come indicato dall'accordo stesso: *"la percentuale [...] sarà elevata in misura pari al 10% [...] limitatamente al periodo compreso tra i mesi di novembre 2025 e novembre 2026"*. Una misura temporanea, che non risolve il problema strutturale della fruizione ferie oltre al fatto che, come preannunciato dall'azienda, tale modifica potrebbe portare all'eliminazione dei part-time nella struttura di produzione e ulteriori effetti sui turni del personale. Inoltre, **Trenord ha evidenziato nuovamente la necessità di modificare l'attuale accordo ferie del personale mobile che risulta non sostenibile**.

9. Lunga Percorrenza: esclusa da ogni valorizzazione

Ancora una volta, il personale della Lunga Percorrenza viene ignorato: blocco ferie ma nessun aumento della percentuale, seppur limitata nel tempo, infatti non tiene conto delle specificità e dei carichi di lavoro di questi lavoratori, che restano sistematicamente esclusi. Una marginalizzazione inaccettabile, che conferma l'assenza di volontà aziendale nel valorizzare chi opera su tratte strategiche e complesse, oltre ad essere utilizzati su impianti del TPL.

10. Erogazione Premio

Il premio verrà erogato a GIUGNO, ma chi NON sarà in forze a GIUGNO non riceverà quanto previsto, ovvero Pinco Pallino a Febbraio 2026 non programma le ferie, lavora tre riposi, va in pensione a MAGGIO e non prende nulla.

CONCLUSIONI

Alla vigilia di eventi ampiamente prevedibili come il periodo estivo o, in questo caso, le Olimpiadi, Trenord dimostra ancora una volta l'assenza di una visione strategica. Invece di predisporre per tempo un piano di assunzioni, un corretto dimensionamento dell'organico e un adeguato percorso formativo per il personale, l'azienda tenta di comprimere i diritti dei lavoratori, limitando la fruizione delle ferie, un diritto fondamentale sancito dal contratto e dalla normativa vigente.

Durante la trattativa, ORSA Ferrovie ha chiesto modifiche sostanziali al testo per:

- garantire tutele reali ai lavoratori;
- non escludere gli infortuni dal riconoscimento economico;
- prevedere un premio strutturale e non temporaneo per chi sarà coinvolto nell'evento olimpico;
- garanzia del rispetto degli attuali accordi vigenti in azienda (orario di lavoro, riposi, job posting, ecc...);

ORSA Ferrovie ribadisce la propria disponibilità al confronto, ma non può avallare un accordo che:

- limita i diritti;
- sancisce la violazione degli accordi vigenti;
- non offre garanzie future;
- ignora il contratto aziendale;
- continua a chiedere sacrifici straordinari senza riconoscimenti adeguati.

È stata richiesta la **calendarizzazione di incontri settoriali per sottoscrivere importanti accordi migliorativi oltre all'apertura immediata di un tavolo per il rinnovo del contratto aziendale** e per una vera valorizzazione del lavoro ferroviario.

A fronte di queste istanze, l'azienda non ha accolto nemmeno una proposta. Questa chiusura netta e ingiustificata impone una risposta altrettanto chiara. Il Sindacato, raccogliendo il disagio e la determinazione dei lavoratori, avvierà la mobilitazione del personale.

Milano, 04 novembre 2025