



Federazione Regionale USB Puglia

Ferrovie Appulo Lucane: la parità di genere passa dai diritti e dai turni di lavoro.

La USB chiede un confronto e la revisione delle clausole su disponibilità, cambi turno e nastri lavorativi previste dagli accordi di secondo livello già sottoscritti da alcuni sindacati



Bari, 08/10/2026

Ferrovie Appulo Lucane avvia il percorso per la certificazione della parità di genere, mentre gli accordi di secondo livello sottoscritti da alcune organizzazioni sindacali prevedono disposizioni che rendono più difficile conciliare lavoro, vita personale e responsabilità familiari. Una contraddizione che, come USB Lavoro Privato abbiamo posto al centro della richiesta di confronto inviata all'Azienda.

La parità deve trovare riscontro nelle condizioni quotidiane delle Lavoratrici e dei Lavoratori: nella possibilità di conoscere per tempo il proprio turno, crescere i figli, assistere un familiare con disabilità e fruire delle tutele senza subire penalizzazioni. Per questo chiediamo che il percorso di certificazione affronti direttamente le scelte compiute nella contrattazione aziendale.

Gli accordi sottoscritti da alcune organizzazioni sindacali consentono l'assegnazione del servizio al personale disponibile nell'intero arco della giornata solare e cambi

turno con preavviso inferiore alle 48 ore. Per il personale viaggiante ferroviario prevedono inoltre superamenti del nastro lavorativo fino a tredici ore. La proposta aziendale per il personale automobilistico arriva a contemplare nastri fino a quindici ore.

Firmare queste disposizioni significa accettare un'organizzazione che lascia all'Azienda ampi margini per modificare gli orari e trasferisce sulle persone la difficoltà di riorganizzare gli impegni familiari e di cura. La priorità dichiarata alla volontarietà nei cambi turno non elimina questa criticità, soprattutto quando gli accordi ribadiscono che la copertura del servizio deve comunque essere garantita.

Le indennità economiche previste non restituiscono la possibilità di programmare il proprio tempo. Per chi deve accompagnare un figlio, organizzare un'assistenza o condividere le responsabilità genitoriali, un cambio turno comunicato a ridosso del servizio può comportare difficoltà e costi concreti. **Riteniamo che queste clausole vadano in direzione opposta agli obiettivi di conciliazione che FAL dichiara di voler perseguire.**

La nostra piattaforma propone una diversa organizzazione: contenimento dei nastri lavorativi, programmazione e comunicazione anticipata dei turni, preavvisi adeguati per le variazioni e distinzione tra disponibilità e riserva entro fasce orarie definite. La continuità del servizio deve essere sostenuta da una programmazione adeguata e da organici sufficienti, salvaguardando il tempo di vita delle persone.

Abbiamo inoltre chiesto piena fruibilità dei permessi previsti dalla legge 104, maggiori tutele per le persone con disabilità e per chi presta assistenza, misure migliorative per la maternità e la paternità e turni compatibili con i riposi per allattamento. La piattaforma comprende anche la richiesta di congedi straordinari retribuiti per tutelare la salute durante il periodo mestruale.

Sono rivendicazioni che chiediamo di riprendere nella trattativa. La stessa UNI/PdR 125:2022, riferimento del percorso di certificazione, dedica specifiche disposizioni alla genitorialità, alla cura e alla conciliazione tra vita e lavoro. Il Comitato Guida dovrà quindi misurarsi anche con gli effetti delle clausole contrattuali e delle modalità con cui vengono applicate.

Per la USB, la parità comprende il superamento delle discriminazioni che penalizzano le donne e il rispetto della dignità e dell'autodeterminazione di ogni persona, indipendentemente dal sesso, dall'orientamento sessuale e dall'identità o espressione di genere. Questo rispetto comprende anche chi non si riconosce nelle categorie binarie di uomo e donna o non desidera dichiarare la propria identità di genere.

Abbiamo richiesto informazioni sui compiti del Comitato, sulla politica e sul piano strategico aziendale, sugli obiettivi e sugli indicatori con cui saranno verificati i risultati. Chiediamo il

coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, la trasmissione dell'informativa annuale prevista e canali accessibili e riservati per le segnalazioni del personale.

Riapriamo il confronto sulle previsioni contrattuali sottoscritte con alcune OO.SS. che ostacolano la conciliazione tempo vita-lavoro. Gli impegni sulla parità devono incidere sui turni, sui diritti e sulle condizioni di lavoro: è su questi risultati che valuteremo il percorso aziendale.