

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ATS Montagna

## Piano Spostamenti Casa-Lavoro

Agenzia della Tutela della Salute della Montagna

Versione	Data	Autore	Motivo
0.0	19/11/2021	Ing. Romano Comini	Prima versione

## INDICE:

### 1 Introduzione

- 1.1 Contesto normativo di riferimento
- 1.2 Linee generali del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro
- 1.3 La struttura del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro

### 2 Fase di Analisi

- 2.1 Analisi delle condizioni strutturali aziendali e dell'offerta di trasporto
- 2.2 Analisi degli spostamenti casa-lavoro

### 3 Progetto del PSCL 2022

- 3.1 Obiettivi 2022

### 4 Aggiornamento del Piano

# PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO ATS DELLA MONTAGNA

## 1 Introduzione

### 1.1 Contesto normativo di riferimento

Con il decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998 sulla "Mobilità sostenibile nelle aree urbane" (una delle prime iniziative intraprese dallo Stato in ottemperanza all'impegno assunto in sede internazionale con la firma del Protocollo di Kyoto sui cambiamenti climatici, che vincolava l'Italia a una riduzione del 6,5% delle emissioni dei gas serra al 2010 rispetto ai livelli del 1990) è stata introdotta in Italia la figura del responsabile della mobilità aziendale, con l'obiettivo di coinvolgere le aziende e i lavoratori nell'individuazione di soluzioni alternative all'uso del veicolo privato (le aziende e gli enti con oltre 300 dipendenti per unità locale o complessivamente oltre 800 dipendenti distribuiti su più unità locali identificano un Mobility Manager, avente il compito di ottimizzare gli spostamenti sistematici del personale attraverso l'adozione del "Piano degli spostamenti casa-lavoro"). Partendo dagli spostamenti sistematici, più facili da governare, il decreto spingeva, quindi, ad adottare, per una gestione della mobilità che guardasse a obiettivi di sostenibilità, lo schema tipico del Mobility Management per dare maggiore centralità alle politiche di governo della domanda.

Un successivo decreto direttoriale in materia del Ministero dell'Ambiente (Servizio IAR - "Incentivazione dei programmi proposti dai mobility managers aziendali"), datato 20 dicembre 2000, incentiva l'implementazione del Mobility Management attraverso il finanziamento, a Comuni e/o a forme associative di Comuni, non solo di interventi relativi agli spostamenti casa-lavoro, ma anche di "piani per la gestione della domanda di mobilità riferiti ad aree industriali, artigianali, commerciali, di servizi, poli scolastici e sanitari o aree che ospitano, in modo temporaneo o permanente, manifestazioni ad alta affluenza di pubblico". Nel contempo estende l'applicazione del decreto a tutti i Comuni italiani, senza limitarsi a quelli a rischio atmosferico come nel primo decreto.

Secondo tali definizioni il Piano è lo strumento di base a livello scolastico o aziendale, avente l'obiettivo di ridurre la dipendenza dall'automobile privata, ma può anche essere concepito come un piano per un determinato quartiere o per un certo gruppo target dell'intera città, quale una zona industriale o commerciale, assumendo valenza di piano per la gestione della domanda di mobilità.

Con Legge n. 77 del 17 luglio 2020 è stato convertito il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020 (cosiddetto "Decreto Rilancio") con cui si fa obbligo a tutte le imprese e le pubbliche amministrazioni con più di 100 dipendenti di adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL). L'obbligo riguarda le imprese e le pubbliche amministrazioni ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia oppure in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti. L'obiettivo dichiarato all'art. 229 è quello "di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale".

Il successivo Decreto firmato congiuntamente il 12 maggio 2021 dal Ministero della Transizione Ecologica e dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile, pubblicato sulla GU del 26 maggio 2021, definisce le modalità attuative di quanto previsto dal citato art. 229 del DL 34/2020. Sono 9 gli articoli di tale decreto, il primo dei quali, "Oggetto e finalità", recita che lo stesso decreto è "... finalizzato a consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare privato nelle aree urbane e metropolitane, promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone che consentano la riduzione dell'uso del veicolo privato individuale a motore negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare".

Di seguito, per una esigenza di completezza di visione del contesto legislativo di riferimento, si riportano gli ulteriori atti normativi che regolano la materia in oggetto, in ordine cronologico, ponendo da subito in evidenza che il tema della mobilità emerge come parte integrante (e non a sé stante) di un più ampio approccio alle tematiche ambientali globalmente intese.

- Direttiva Quadro Comunitaria (96/62/CEE) sulla valutazione e gestione della qualità dell'aria, ha reso più stringenti i limiti delle emissioni ed imposto cambiamenti importanti nella politica della mobilità urbana; la direttiva ha previsto la predisposizione di piani di intervento per le zone che si trovano oltre i valori limite.
- Direttive 94/12 e 96/69 attraverso le quali la Comunità Europea traccia le linee di armonizzazione delle legislazioni degli Stati membri e relative alle misure da adottare contro l'inquinamento atmosferico da emissioni di veicoli a motore;
- Direttiva 97/24 contenente le prescrizioni relative all'inquinamento atmosferico prodotto dai motorini;
- DPCM 28/03/93 e DPR203/88 che determinano valori limite di qualità dell'aria;
- Legge 26/10/95 n.447 "Legge quadro sull'inquinamento acustico";
- Legge 04/11/97 n.413 relativa a "Misure urgenti per la prevenzione dell'inquinamento atmosferico da Benzene", che fissa il tenore massimo di benzene ed idrocarburi aromatici nelle benzine, da stabilire con Decreto del Ministero dell'Ambiente in concerto con i Ministri dell'industria e della sanità a decorrere dal 1 luglio 2000;
- Decreto Ronchi 27/03/98, già sopra citato, nell'ottica di una sostenibilità urbana che oltre a definire come obiettivi basilari la riduzione dell'inquinamento atmosferico da traffico introduce la figura del Mobility manager aziendale e propone l'istituzione di una struttura di supporto e coordinamento dei responsabili della mobilità aziendale che mantenga i collegamenti con le strutture comunali e le aziende di trasporto (Mobility Manager di Area);
- Strumenti di pianificazione a disposizione degli enti locali, come i Piani Urbani del traffico (PUT), i Piani Energetici Regionali (PER, previsti dal decreto ff2f98 attuativo della "Legge Bassanini"), tesi a migliorare le condizioni di circolazione nei centri urbani, ed a determinare minori tassi d'inquinamento e minori consumi energetici;
- Legge Regionale n.30 del 16/07/98 che definisce le regole per la ristrutturazione ed il miglioramento del trasporto pubblico;
- Decreto anti-benzene del 23/10/98, che consiste nell'individuazione dei criteri ambientali e sanitari in base ai quali i sindaci adottano le misure di limitazione della circolazione;
- Introduzione della "carbon tax" che stabilisce un'imposta progressiva sui veicoli secondo la capacità inquinante, colpendo negli aspetti economici i mezzi che più negativamente incidono sulla qualità dell'aria;
- Libro Verde "Verso una nuova cultura della mobilità urbana" Bruxelles, 25.9.2007 COM (2007) 551;
- D. Lgs 03/04/2006 n. 152 "Norme in materia ambientale" ;
- Libro bianco sui trasporti Bruxelles 2009;
- Direttiva 2008/50/CE prende atto che, in condizioni meteorologiche particolarmente sfavorevoli, possono permanere situazioni di non rispetto dei limiti.

In particolare si evidenzia come i contenuti del Libro Verde siano basilari per le politiche di Mobility management in quanto la città costituisce ormai l'habitat della stragrande maggioranza della popolazione, che ha diritto di godere della migliore qualità di vita possibile. Tra questi risulta fondamentale ripensare la mobilità urbana, ovvero ottimizzare l'uso di tutte le modalità di trasporto ed organizzare la "co-modalità" tra i diversi modi di trasporto collettivo (treno, tram, metropolitana, autobus, taxi) e individuale (automobile, motocicletta, bicicletta, a piedi). Significa anche realizzare gli obiettivi comuni di prosperità economica, rispetto del diritto alla mobilità mediante un'oculata gestione della domanda di trasporto, qualità di vita e

tutela dell'ambiente. Significa, infine, conciliare gli interessi del trasporto di merci e del trasporto di persone, qualunque sia il modo di trasporto utilizzato.

Stante la definizione delle politiche di mobility management e del ruolo del mobility manager, ai sensi del citato DM del 2 maggio 2021, al mobility manager aziendale definito come la “figura specializzata nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell’ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente” sono affidate le seguenti funzioni:

- promozione e realizzazione di interventi per l’organizzazione e la gestione della domanda di mobilità del personale dipendente, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell’impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane;
- supporto all’adozione del PSCL;
- adeguamento del PSCL anche sulla base delle indicazioni ricevute dal Comune territorialmente competente, elaborate con il supporto del mobility manager d’area;
- verifica dell’attuazione del PSCL, anche ai fini di un suo eventuale aggiornamento, attraverso il monitoraggio degli spostamenti dei dipendenti e la valutazione del loro livello di soddisfazione;
- figura specializzata nel supporto al Comune territorialmente competente nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile, nonché nello svolgimento di attività di raccordo tra i mobility manager aziendali
- cura dei rapporti con enti pubblici e privati direttamente coinvolti nella gestione degli spostamenti del personale dipendente;
- attivazione di iniziative di informazione, divulgazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile;
- promozione con il mobility manager d’area di azioni di formazione e indirizzo per incentivare l’uso della mobilità ciclo-pedonale, dei servizi di trasporto pubblico e dei servizi ad esso complementari e integrativi anche a carattere innovativo;
- supporto al mobility manager d’area nella promozione di interventi sul territorio utili a favorire l’intermodalità, lo sviluppo in sicurezza di itinerari ciclabili e pedonali, l’efficienza e l’efficacia dei servizi di trasporto pubblico, lo sviluppo di servizi di mobilità condivisa e di servizi di infomobilità.
- Al mobility manager di area, definito invece come la “figura specializzata nel supporto al Comune territorialmente competente nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile, nonché nello svolgimento di attività di raccordo tra i mobility manager aziendali”, sono affidate le seguenti funzioni:
  - attività di raccordo tra i mobility manager aziendali del territorio per lo sviluppo di best practices e moduli collaborativi, anche mediante convocazione di riunioni, una tantum o con cadenze periodiche, e organizzazione di incontri e seminari, comunque denominati, e svolgimento di ogni altra attività utile al miglioramento delle pratiche di redazione dei PSCL;
  - supporto al Comune nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile;
  - acquisizione dei dati relativi all’origine/destinazione e agli orari di ingresso e uscita dei dipendenti e degli studenti forniti dai mobility manager aziendali e scolastici e trasferimento dei dati agli enti programmatori dei servizi pubblici di trasporto comunali e regionali.

Lo stesso decreto all’Art. 2 definisce il PSCL come lo “strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici casa-lavoro del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa” e all’Art. 3 specifica che “... al fine della verifica della soglia dei 100 dipendenti in ogni singola unità locale ... si considerano come dipendenti le persone che, seppur dipendenti di altre imprese e pubbliche amministrazioni, operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso la medesima unità locale in virtù di contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro”.

Lo stesso Art. 3 specifica che il “... PSCL, finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato, individua le misure utili a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative all’uso individuale del veicolo privato a motore, sulla base dell’analisi degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell’offerta di trasporto presente nel territorio interessato”.

## 1.2 Linee generali del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro

Obiettivo del Piano è fornire misure alternative e più convenienti rispetto all’uso dell’automobile attraverso un insieme ottimale di azioni utili per la razionalizzazione degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, che includa servizi e attività di Mobility Management. Così concepito, il Piano è in grado di determinare, così come specificato all’Art. 3 del citato DM del 12 maggio 2021, “... vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, sia per l’impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici”.

Evidenziare i vantaggi anche a livello del singolo dipendente costituisce un elemento chiave da spendere nel corso della campagna informativa, per esplicitare il beneficio dell’iniziativa e stimolare la collaborazione e l’adesione dei dipendenti. È necessario anche mettere in luce i vantaggi per l’azienda/ente, in prima istanza per sollecitare i vertici aziendali affinché condividano gli obiettivi e, quindi, sostengano la realizzazione delle proposte, anche finanziariamente se le risorse lo consentono. Di seguito si riassumono i vantaggi per il dipendente, per l’impresa/P.A. e per la collettività in termini ambientali, sociali ed economici:

### 1) Vantaggi per il dipendente:

- Minori costi del trasporto
- Riduzione dei tempi di spostamento
- Possibilità di premi economici
- Riduzione del rischio di incidenti
- Maggiore regolarità nei tempi di spostamento
- Minore stress psicofisico da traffico
- Maggior comfort di trasporto
- Aumento delle facilitazioni e dei servizi per coloro che già utilizzano modi alternativi
- Socializzazione tra colleghi

### 2) Vantaggi per l’impresa/P.A.:

- Migliore accessibilità alla sede (da considerare come un valore aggiunto)
- Riduzione dei costi e dei problemi legati ai servizi di parcheggio
- Migliori rapporti con gli abitanti dell’area circostante l’azienda/ente
- Riduzione dei costi per i rimborsi accordati sui trasporti
- Riduzione dello stress per i dipendenti, con conseguente aumento della produttività
- Riduzione dei costi dei trasporti organizzati o pagati dall’azienda/ente
- Promozione di una filosofia della azienda/ente basata sulla cooperazione

### 3) Vantaggi per la collettività:

- Riduzione dell’inquinamento atmosferico
- Benefici in termini di sicurezza
- Riduzione della congestione stradale
- Riduzione dei tempi di trasporto

### 1.3 La struttura del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro

Come previsto dall'Art. 3 del citato DM del 12 maggio 2021, con decreto direttoriale del Ministero della Transizione Ecologica e del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile sono state adottate il 4 agosto 2021 le "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)", a cui fa riferimento il presente documento, secondo le quali l'obiettivo di un PSCL "... è consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale del traffico veicolare promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone".

Si tenga presente che il comma 1 dell'art. 4 – Transitorio il citato decreto direttoriale del 4 agosto specifica che "L'applicazione delle linee guida ... è obbligatoria per i PSCL adottati successivamente al termine di cui all'articolo 9 comma 1 del Decreto n. 179 del 12 maggio 2021", pertanto l'applicazione delle linee guida è obbligatoria per i PSCL da aggiornare e adottare entro il 31 dicembre 2022.

Le linee guida sono strutturate in 6 differenti paragrafi e 4 allegati:

1. Mobility management e PSCL – Contesto di riferimento
2. Struttura del PSCL
3. Parte informativa e di analisi del PSCL
4. Parte progettuale del PSCL
5. Adozione del PSCL
6. Comunicazione del PSCL ai dipendenti
7. Monitoraggio del PSCL

Allegato 1 - Indice tipo di un PSCL: contenuti minimi

Allegato 2 - Scheda informativa su condizioni strutturali aziendali e offerta di trasporto

Allegato 3 - Scheda informativa sugli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti

Allegato 4 - Metodologia di valutazione dei benefici ambientali

Le misure sono aggregate in 5 direzioni o assi di intervento/strategie di interesse:

asse 1 - disincentivare l'uso individuale dell'auto privata

asse 2 - favorire l'uso del trasporto pubblico

asse 3 - favorire la mobilità ciclabile e o la micromobilità

asse 4 - ridurre la domanda di mobilità

asse 5 - ulteriori misure

Le linee guida suggeriscono una struttura del PSCL suddivisa in tre fasi:

- 1) fase di analisi;
- 2) fase progettuale;
- 3) fase attuativa (o di implementazione).

## 2 Fase di Analisi

### 2.1 Analisi delle condizioni strutturali aziendali e dell'offerta di trasporto

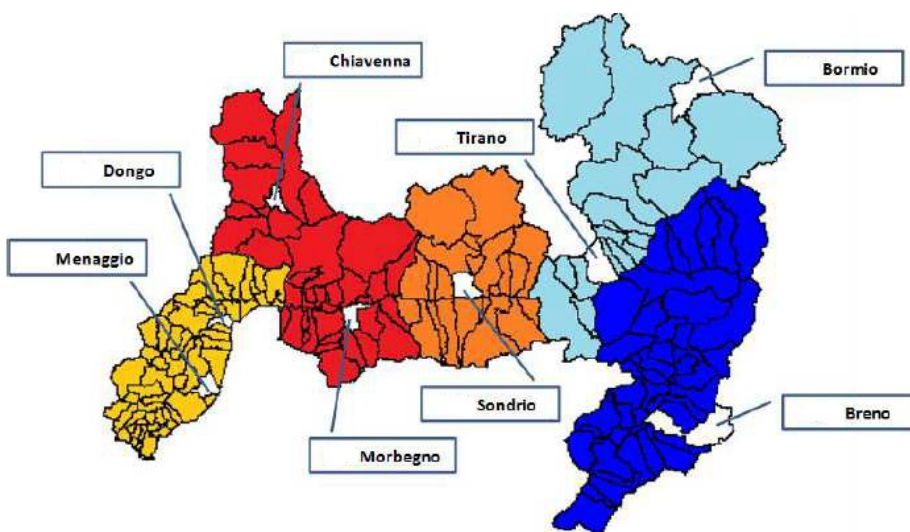
La scelta della modalità di trasporto per gli spostamenti casa-lavoro può essere determinata da più fattori, di natura sia soggettiva sia oggettiva. Tra i fattori oggettivi figurano l'accessibilità della sede, ossia la rete stradale, l'offerta di trasporto pubblico e la presenza di facilitazioni per i ciclisti e i pedoni. Un servizio pubblico efficiente e la presenza di percorsi sicuri per i ciclisti e i pedoni possono favorire spostamenti sostenibili; viceversa, una grande offerta di parcheggio può incentivare l'utilizzo dell'automobile.

L'Azienda ATS della Montagna (articolata su un territorio che comprende la provincia di Sondrio, la Valcamonica appartenente alla provincia di Brescia e l'Alto Lario) opera sull'intero territorio in 8 presidi direttamente gestiti.

#### ATS DELLA MONTAGNA



#### SEDI ATS DELLA MONTAGNA





L'analisi si è concentrata sulle sedi afferenti al territorio della Città di Sondrio in cui sono presenti 3 presidi che vedono la presenza totale di 164 dipendenti così distribuiti:

- n. 109 dipendenti – Sede di via Sauro 38;
- n. 4 dipendenti – Sede di via Stelvio 32;
- n. 51 dipendenti – Sede di via Stelvio 35.

Ai fini del presente PSCL e, più in generale, del tema della mobilità, si segnala la presenza di un significativo parco auto aziendale (28 veicoli) al servizio delle diverse sedi cittadine.

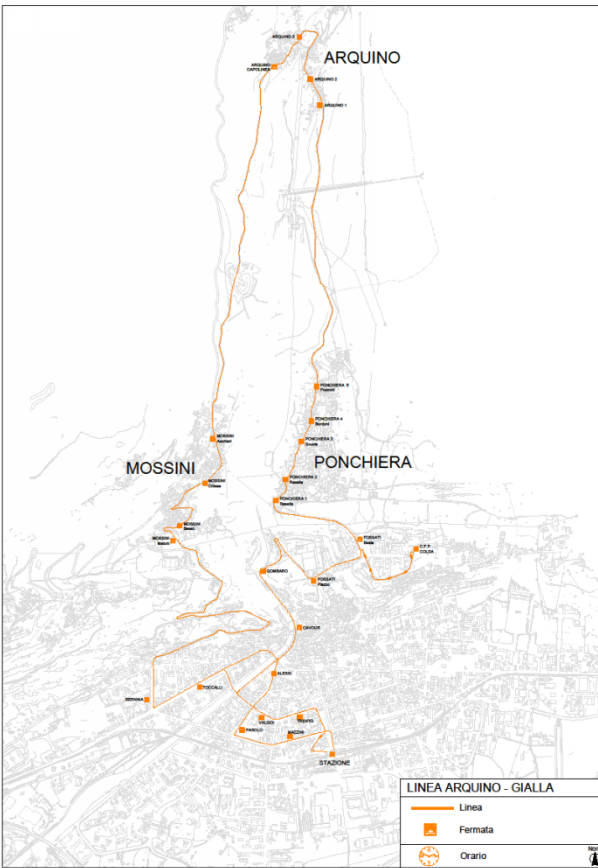
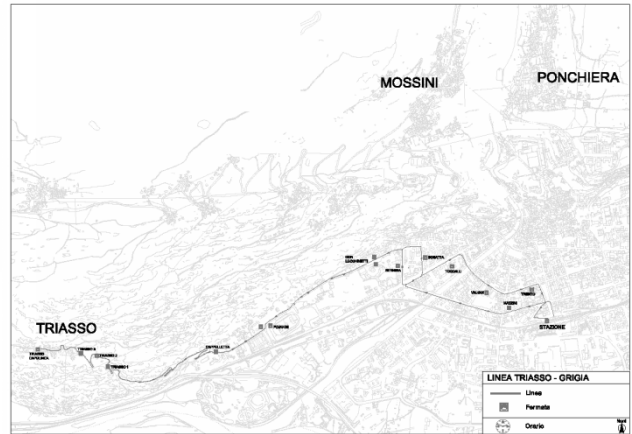
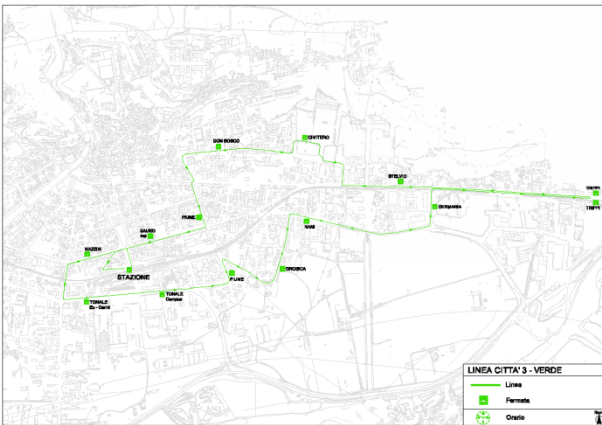
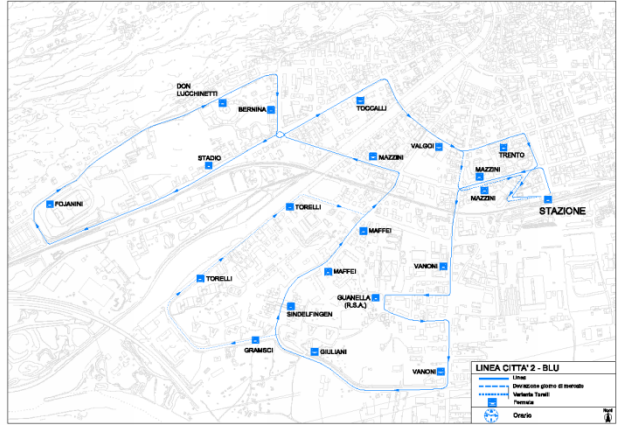
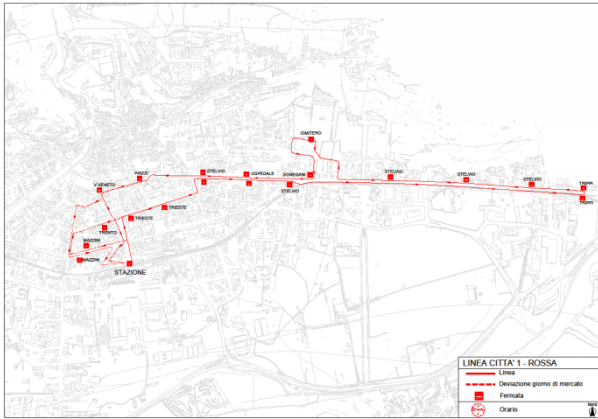
La gestione della flotta (controlli, manutenzione, assegnazione veicoli) è gestita da personale interno e a far data dal 2021 si è iniziato a sostituire, quando necessario, le autovetture presenti con autovetture ibride plug-in in concomitanza della realizzazione di colonnine di ricarica pubbliche sul territorio cittadino.

E' da rilevare inoltre che la città di Sondrio presenta una discreta rete di piste ciclabili che risultano però non sempre collegate tra loro.



Inoltre, sul tema del trasporto pubblico cittadino, vi è la presenza di diverse linee che coprono anche gran parte del territorio limitrofo della città in quanto la viabilità da e per la città si sviluppa prevalentemente lungo un unico asse.

Linea	Percorso
<b>LINEA CITTÀ 1 ROSSA</b> (Feriale)	Anello Est
<b>LINEA CITTÀ 2 BLU</b> (Feriale)	Anello Ovest
<b>LINEA CITTÀ 3 VERDE</b> (Feriale)	Anello Sud-Est
<b>LINEA GIALLA</b> (Feriale)	Sondrio - Ponchiera - Mossini - Arquino
<b>LINEA GRIGIA</b> (Feriale)	Sondrio-Triasso



## 2.2 Analisi degli spostamenti casa-lavoro

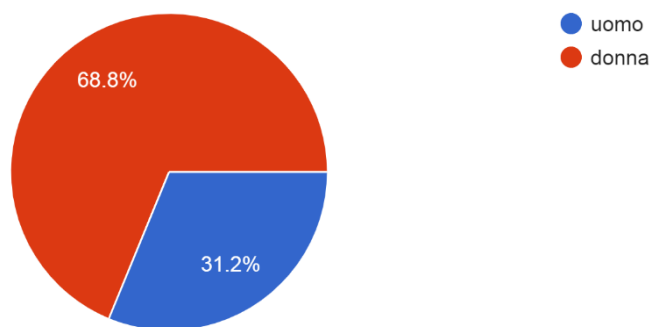
L'indagine propedeutica alla redazione del presente PSCL si è svolta on-line utilizzando un questionario aderente alle linee guida ministeriali. L'indagine ha consentito di raccogliere in modo strutturato e organico informazioni sugli spostamenti casa-lavoro con particolare riguardo ai seguenti ambiti:

- Caratteristiche dello spostamento casa-lavoro e tragitti effettuati
- Caratteristiche dei mezzi di trasporto personali utilizzati dagli utenti
- Tipologia contrattuale, articolazione degli orari di lavoro e caratteristiche attività lavorativa
- Profilo del dipendente
- Brevi osservazioni, suggerimenti o proposte da formulare per migliorare la gestione dei suoi spostamenti Casa-Lavoro

Il questionario ha avuto una eccellente risposta da parte dei dipendenti (127 dipendenti sui 164 totali) a dimostrazione della sensibilità alla problematica della sostenibilità dei trasporti e del loro impatto sull'ambiente. Il campione ottenuto è costituito da donne per il 68,8 % e da uomini per il 31,2%. Il 7,1% dei dipendenti che hanno compilato il questionario ha un'età dai 20 ai 30 anni; il 21,3% ha un'età compresa tra 31 e i 40 anni; il 17,3% ha un'età compresa tra 41 e i 50 anni ed infine il 54,3% ha oltre 50 anni. Nelle figure seguenti sono rappresentate in dettaglio la distribuzione per sesso e la distribuzione per età del personale dipendente che ha compilato il questionario.

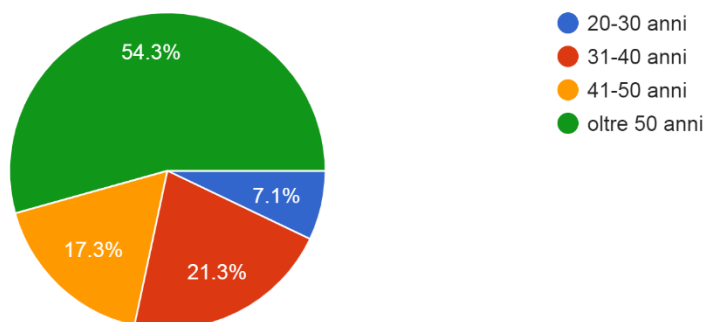
### Genere

125 responses



### Età

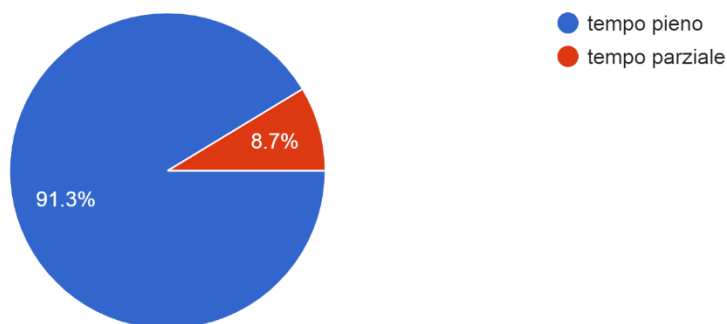
127 responses



Relativamente alla tipologia di contratto di lavoro, il 91,3% dei dipendenti che ha compilato il questionario è assunto a tempo pieno, mentre l'8,7% è assunto a tempo parziale.

#### Tipologia di contratto di lavoro

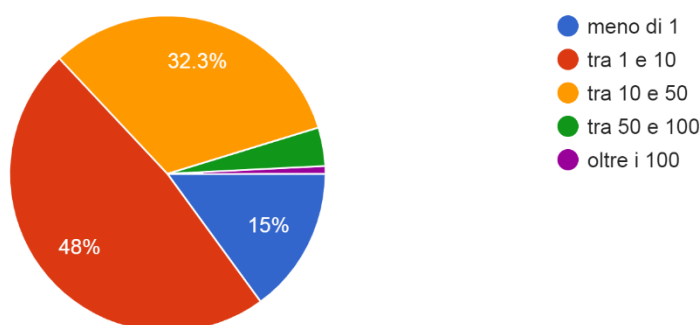
127 responses



Dei dipendenti che hanno compilato il questionario, complessivamente il 63% ha dichiarato di risiedere a meno di 10 Km dalla sede di lavoro con una rilevante percentuale, 15%, che dista meno di 1 km dal luogo di lavoro.

#### Indica la distanza del tuo viaggio (solo andata, in Km)

127 responses



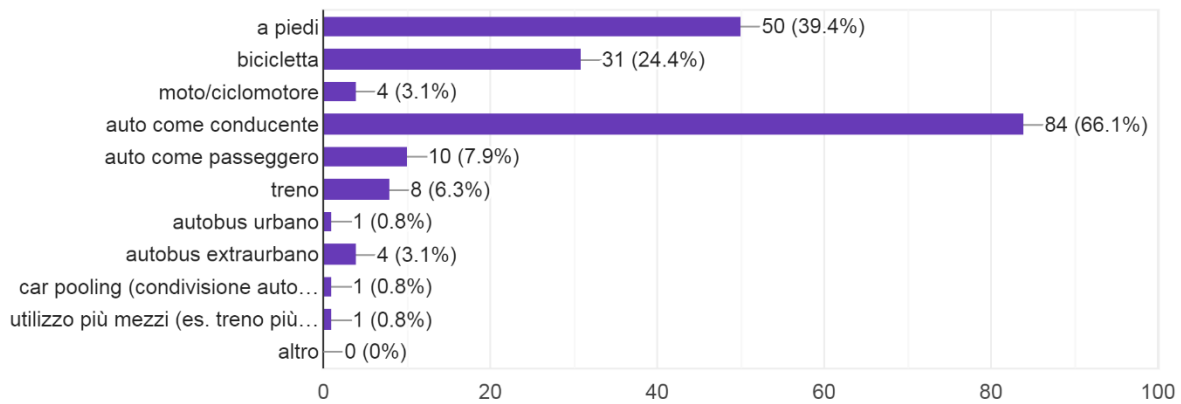
Le percentuali delle distanze si riflettono anche sulla tipologia di mezzo di trasporto utilizzato per raggiungere la sede di lavoro dove è significativa la percentuale del 60% del personale dipendente che per recarsi alla sede lavorativa utilizza la bicicletta o effettua il tragitto a piedi.

Altro fattore alla base della scelta della modalità di spostamento utilizzata è stato individuato attraverso una domanda dedicata, come emerge nelle prossime figure, in cui emerge quale fattore determinante l'indipendenza del percorso.

Vicinanza al posto di lavoro, autonomia di movimento e necessità di effettuare tappe intermedie sono prevalentemente le principali cause al mancato utilizzo dei mezzi pubblici tanto che il personale non è interessato, e mai si è interessato, al loro possibile utilizzo (46%) nonostante che un 39,4% di dipendenti lamenti una frequente difficoltà per la presenza di code sulle strade per recarsi sul luogo di lavoro.

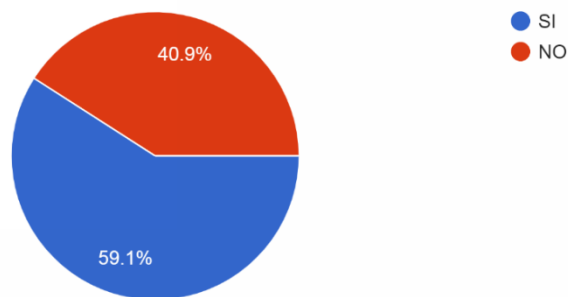
Quale mezzo di trasporto utilizzi per raggiungere la sede di lavoro? (selezionare anche più di una casella)

127 responses



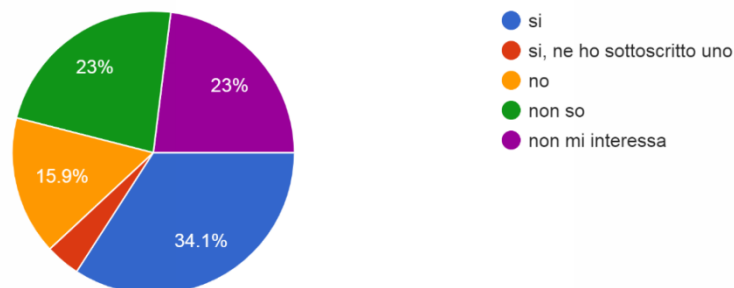
Nel venire o tornare dal lavoro abitualmente fai altri spostamenti? (accompagno i figli a scuola, faccio la spesa, etc)

127 responses



Sono disponibili abbonamenti per i mezzi di trasporto pubblici utili al tuo spostamento?

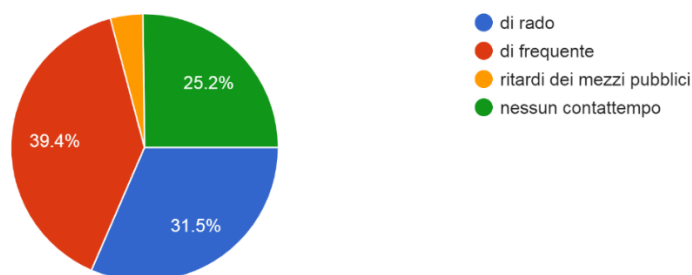
126 responses





Ti capita di incontrare coda o traffico lungo il percorso oppure comunque ritardi dei mezzi pubblici?

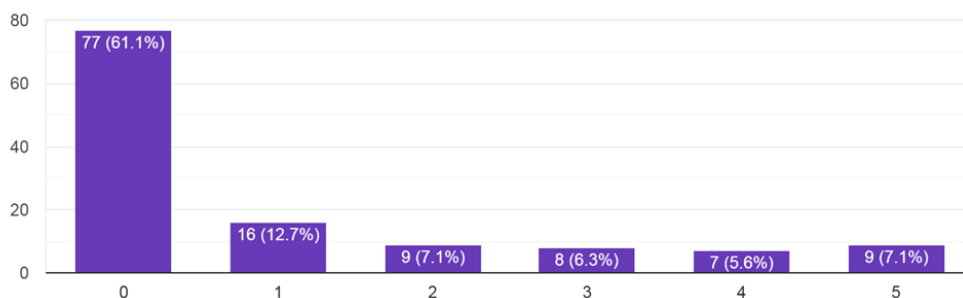
127 responses



Dato finale che è anche una delle misure di Mobility Management più utilizzata per i PSCL è il car pooling. Il 61% dei dipendenti non ravvisa una propensione alla condivisione dell'auto con i colleghi, dato che si rispecchia nella indipendenza durante il tragitto casa-lavoro di cui si è trattato precedentemente e che si rispecchia in tutte le possibili soluzioni in sharing (partendo dalle autovetture per arrivare alle biciclette) dove le percentuali superano il 70%.

Propensione all'utilizzo del car pooling ovvero auto condivisa con i colleghi (0 Bassa - 5 Elevata)

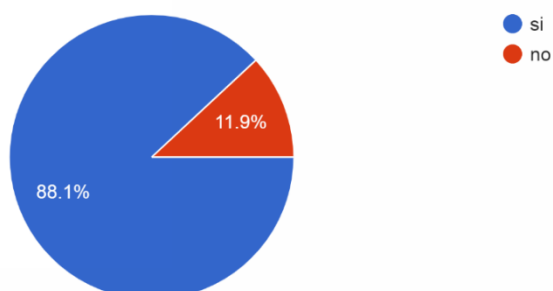
126 responses



Ultimo dato, che riveste anche il ruolo di conferma delle scelte di mobilità adottate, è l'elevata percentuale di conferma dell'utilizzo della stessa modalità di mobilità (88,1%) in qualsiasi stagione dell'anno.

Usi gli stessi mezzi in estate e inverno?

126 responses



## 3 Progetto del PSCL 2022

### 3.1 Obiettivi 2022

L'obiettivo principale del Piano è quello di ridurre l'uso del veicolo privato a motore da parte dei dipendenti, ma anche consolidare e, laddove possibile, incrementare la quota dei dipendenti che utilizza la bicicletta o la modalità pedonale, compatibilmente con le distanze percorse.

Ulteriori obiettivi, strettamente legati a quello principale, sono la diminuzione dell'impatto ambientale dell'azienda (limitatamente alla componente mobilità), l'aumento della sicurezza degli spostamenti dei dipendenti, la promozione della cultura della sostenibilità e il miglioramento delle condizioni di viaggio (economiche, di comfort e di stress).

Considerando sia le risposte del questionario e i suggerimenti forniti dai dipendenti, sia il contesto territoriale e l'accessibilità attuale, le misure di mobility management che possono rivelarsi più efficaci al raggiungimento degli obiettivi suddetti, sono descritte di seguito:

1. L'azienda nel corso del 2021 si impegnerà a revisionare il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) alla luce delle nuove normative, così da ridurre per quanto possibile l'accesso di vetture nella città di Sondrio.
2. Essendo emerso dall'analisi dei questionari che il 13% circa dei dipendenti è propenso all'utilizzo del car pooling condividendo la propria, o altrui, automobile, l'Agenzia intende comunicare i benefici di tale soluzione, al fine di incrementare il numero di car pooler aziendali.
3. L'agenzia si rende disponibile a promuovere l'utilizzo della bicicletta anche solo per l'ultimo miglio (ovvero l'accesso in città) tramite una campagna di promozione presso i dipendenti e facendosi parte attiva verso il comune di Sondrio per il potenziamento delle piste ciclabili e per la creazione di parcheggi dedicati alle biciclette.
4. L'Azienda intende verificare presso i gestori del servizio pubblico di trasporto extraurbano la possibilità di convenzioni in favore dei propri dipendenti al fine di ridurre il costo ed implementare l'utilizzo del servizio di trasporto pubblico.
5. L'azienda intende promuovere al suo interno la mobilità elettrica della propria flotta aziendale creando, ove possibile, stazione di ricarica o effettuando convenzioni presso gli enti di gestione/distribuzione delle stazioni di ricarica.

## 4 Aggiornamento del Piano

L'aggiornamento del presente Piano avverrà con cadenza annuale.