

**Direzione:** SERVIZIO TECNICO

**Area:**

## DETERMINAZIONE *(con firma digitale)*

N. A00967 del 29/12/2023

Proposta n. 2349 del 29/12/2023

**Oggetto:**

Adozione del Piano Spostamenti Casa Lavoro 2023.

**Proponente:**

Estensore	ZONETTI ANDREA	_____ <i>firma elettronica</i> _____
Responsabile del procedimento	ZONETTI ANDREA	_____ <i>firma elettronica</i> _____
Responsabile dell' Area		_____
Direttore	IALONGO VINCENZO	_____ <i>firma digitale</i> _____

Firma di Concerto

## IL DIRETTORE

VISTO lo Statuto, approvato con legge statutaria 11 novembre 2004, n. 1 e successive modifiche e in particolare, l'articolo 24 che sancisce la piena autonomia funzionale e contabile del Consiglio Regionale;

VISTA la legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche;

VISTO il regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 29 gennaio 2003, n. 3, e successive modifiche;

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 27 gennaio 2022 n. 10 "Riorganizzazione delle strutture amministrative del Consiglio regionale. Modifiche al Regolamento di organizzazione. Proposta";

VISTA la determinazione della Segreteria Generale n. A00138 del 09 febbraio 2022 (Istituzione delle aree presso il Consiglio regionale del Lazio. Revoca della determinazione 2 settembre 2021, n. 107);

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 7 giugno 2023, n. U00025, concernente "Cessazione dell'incarico del Segretario generale del Consiglio regionale del Lazio. Conferimento delle funzioni vicarie all'Ing. Vincenzo Ialongo";

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 20 del 28 febbraio 2022: "Ing. Vincenzo Ialongo. Conferimento dell'incarico di Direttore del Servizio Tecnico";

VISTO il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, in particolare l'art. 229, comma 4, il quale prevede che, al fine di incentivare la mobilità sostenibile, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di regione, in una città metropolitana, in un capoluogo di provincia ovvero in un comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, nominando, a tal fine, un mobility manager con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile;

VISTO il Decreto 12 maggio 2021 n. 179 del Ministro della Transizione ecologica di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, che definisce le modalità attuative delle disposizioni di cui all'art. 229, comma 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 (d'ora in poi Decreto);

PREMESSO che il suddetto 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;

CONSIDERATO che ai fini dell'adozione del PSCL (piano degli spostamenti casa-lavoro), le imprese e le pubbliche amministrazioni nominano il mobility manager aziendale, con funzioni di supporto

professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile;

VISTO l'art. 6, comma 1, del Decreto che attribuisce al mobility manager aziendale principalmente le seguenti funzioni: a) promozione, attraverso l'elaborazione del PSCL, della 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; b) supporto all'adozione del PSCL; c) adeguamento del PSCL anche sulla base delle indicazioni ricevute dal comune territorialmente competente, elaborate con il supporto del mobility manager d'area; d) verifica dell'attuazione del PSCL, anche ai fini di un suo eventuale aggiornamento, attraverso il monitoraggio degli spostamenti dei dipendenti e la valutazione, mediante indagini specifiche, del loro livello di soddisfazione;

VISTA la determinazione del 29 dicembre 2022, n. A01166 con la quale è stato adottato il Piano Spostamenti Casa Lavoro;

VISTO l'art. 386 ter "Responsabile della mobilità aziendale" del Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, che istituisce e disciplina la figura del mobility manager;

RAVVISATA la necessità di adottare un nuovo PSCL per il Consiglio regionale del Lazio, aggiornato e implementato sulla base delle esigenze nel corso dell'annualità 2023;

#### DETERMINA

Viste le premesse, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

1. di adottare il Piano degli Spostamenti Casa Lavoro di cui all'allegato 1 della presente determinazione;
2. di trasmettere il Piano degli Spostamenti Casa Lavoro al Mobility Manager di Area (Roma Capitale);
3. Di pubblicare la presente determinazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", sul sito istituzionale del Consiglio regionale, ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Ing. Vincenzo Ialongo

# Il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) del Consiglio Regionale del Lazio

*Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021, art. 3 comma 5 (pubblicato in G.U. – Serie Generale n. 124 del 26 maggio 2021)*



Copia

## **1. INTRODUZIONE**

## **2. PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI**

2.1. ANALISI DELLE CONDIZIONI STRUTTURALI DELL'AZIENDA

2.2. ANALISI DELL'OFFERTA DI TRASPORTO

2.3. ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

2.3.1. Analisi delle modalità abituali di spostamento casa-lavoro

2.3.2. Analisi della propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro

## **3. PARTE PROGETTUALE**

3.1. PROGETTAZIONE DELLE MISURE

3.1.1. Descrizione delle misure da implementare

3.1.2. Definizione dei benefici conseguibili con l'attuazione delle misure

3.2. PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE

## **4. PROGRAMMA DI MONITORAGGIO**

Copia

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Mobility management e il PSCL – Contesto di riferimento

Il mobility management è l'insieme delle iniziative che ciascun Ente, sia pubblico che privato, pone in essere per gestire la mobilità dei propri lavoratori, con particolare attenzione agli spostamenti sistematici casa-lavoro-casa.

Figura di riferimento per l'implementazione delle suddette iniziative è il "mobility manager" la cui attività è volta a promuovere forme di mobilità sostenibili, da un punto di vista ambientale, economico e sociale, e il conseguente cambiamento degli atteggiamenti e delle abitudini degli utenti con il fine ultimo di ridurre l'impronta carbonica emessa attraverso azioni di breve e lungo termine.

Il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio", convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020, recante "Misure per incentivare la mobilità sostenibile", al comma 4 dell'articolo 229 dispone che *"Al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti sono tenute a adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale nominando, a tal fine, un mobility manager con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile"*.

L'obiettivo della norma è consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare 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 mezzo di trasporto privato motorizzato individuale negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare.

Con il Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021, sottoscritto dal Ministro della Transizione Ecologica di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, è stata data attuazione alla norma sopra richiamata, definendo le figure, le funzioni e i requisiti dei mobility manager aziendali e dei mobility manager d'area e indicando sommariamente i contenuti, le finalità e le modalità di adozione e aggiornamento del "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro – PSCL".

Il Decreto Interministeriale n. 179/2021 ha rappresentato l'occasione per una prima e organica disciplina della tematica relativa alla mobilità dei dipendenti delle unità organizzative aziendali più complesse e delle figure di riferimento per tutte le iniziative di mobilità sostenibile. In particolare, è stata valorizzata la necessaria collaborazione e sinergia tra le varie realtà aziendali, e quindi, dei rispettivi "mobility manager" con il Comune di riferimento, attraverso il previsto raccordo delle singole iniziative e proposte da parte del mobility manager d'area.

In questa ottica il **Consiglio Regionale del Lazio**, con determinazione del Direttore del Servizio Tecnico n. A01166/2022, ha adottato il proprio Piano Spostamenti Casa Lavoro nell'ottica di perseguire gli obiettivi della legge e favorire il decongestionamento del traffico della città di Roma mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato e individuale, favorendo il ricorso a mezzi di trasporto orientati al rispetto dei principi di sostenibilità ambientale.

Tra i provvedimenti degni di interesse e particolare attenzione nella fase di elaborazione del PSCL non è trascurabile l'adozione da parte dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale del Lazio



della deliberazione del 23 dicembre 2020, n. 198 concernente le modifiche legislative intervenute in tema di integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità e incentivazione della mobilità sostenibile, procedendo all'inserimento delle relative disposizioni nel Regolamento del Consiglio al fine di renderlo coerente con la normativa vigente.

La figura del mobility manager è individuata nell'ambito del personale con "qualifica dirigenziale" del Consiglio Regionale, ai sensi dell'art. 386ter, comma 1 del Regolamento di organizzazione degli uffici.

Copia

## 1.2 Struttura del PSCL

Il PSCL è finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato ed 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 personali esigenze di mobilità e dello stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato.

Il territorio oggetto dell'analisi è definito dalle sedi istituzionali dell'Ente e della dimora o residenza dei dipendenti.

Il PSCL definisce, altresì, i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i 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.

Preliminarmente alla redazione del PSCL, al fine di rendere efficace tale piano, l'Ente deve comunicare al proprio "mobility manager" l'entità delle risorse aziendali disponibili per lo sviluppo delle iniziative. Il Servizio Amministrativo ha provveduto a comunicare i dati relativi al personale attualmente in servizio al fine di consentire le valutazioni e le analisi del caso.

Un PSCL si compone, in generale, di una parte informativa e dell'analisi degli spostamenti casa-lavoro (analisi origine – destinazione), da una parte progettuale contenente le possibili misure da adottare e i benefici conseguibili ed infine un programma contenente le azioni di medio e lungo termine che è possibile attuare per realizzare gli obiettivi prefissati.

Per il successo di un PSCL sono decisivi l'interazione ed il coordinamento di tutti gli attori coinvolti nelle fasi di elaborazione e implementazione: **mobility manager, dirigenza e dipendenti.**

Infatti, affinché le misure previste nel piano vengano effettivamente realizzate deve esserci un coordinamento costante tra il mobility manager e le strutture interne di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

### **1.3 Parte informativa e di analisi del PSCL**

La parte informativa raccoglie tutte le informazioni ed i dati relativi alle esigenze di mobilità del personale, partendo dalla conoscenza delle condizioni strutturali aziendali, l'offerta di trasporto sul territorio, nonché le risorse disponibili per l'attuazione delle possibili misure utili a migliorare la mobilità del personale.

La parte informativa e di analisi del PSCL contiene:

- **Analisi delle condizioni strutturali dell'Ente e dell'offerta di trasporto;**
- **Analisi degli spostamenti casa-lavoro - Analisi origine destinazione.**

Copia

**1.4 Analisi delle condizioni strutturali dell'ente e dell'offerta di trasporto.**

Preliminarmente occorre procedere con una analisi delle caratteristiche e delle dotazioni dell'ente al fine di reperire le informazioni sulla sede di lavoro, eventuali dotazioni in termini ad es. di posti auto, posti bici, spogliatoi per i ciclisti ed altre informazioni sulle risorse strumentali destinate alla mobilità del personale.

L'analisi contiene anche una valutazione dell'offerta di trasporto presente sul territorio al fine di ricostruire un quadro conoscitivo delle infrastrutture (rete viaria, percorsi ciclo-pedonali, aree di sosta, nodi di interscambio) e dei servizi di trasporto utilizzabili dai dipendenti dell'ente nell'ambito dei loro spostamenti casa-lavoro.

È particolarmente importante analizzare l'offerta di trasporto pubblico e condiviso del contesto territoriale di riferimento, ovvero le modalità alternative al mezzo privato con le quali è raggiungibile la sede istituzionale, tenendo in considerazione anche la distanza degli stessi.

Copia

## **1.5 Analisi degli spostamenti casa-lavoro**

Al fine di ricostruire il quadro degli spostamenti casa-lavoro delle sedi è necessario, preliminarmente, inquadrare il personale dipendente in relazione a residenza e alla tipologia di turnazione di servizio.

Ai fini dell'analisi della distribuzione territoriale delle residenze dei dipendenti, la forza lavoro può essere disaggregata per "**Codice di Avviamento Postale**", oppure per appartenenza alle "zone di traffico", in coerenza con la zonizzazione del territorio adottata dai modelli di simulazione della mobilità disponibili presso l'Amministrazione comunale della città di Roma e, ad ulteriore sostegno dell'analisi, del Piano Regionale dei Trasporti.

Relativamente alla turnazione, il personale può essere classificato in funzione dei tipi di turni lavorativi tipici: i parametri di riferimento sono i giorni lavorativi e gli orari di inizio e fine dei turni di lavoro.

Nell'analisi della turnazione si dovrà tenere conto dei moduli orari scelti da ciascun singolo dipendente e della programmazione del lavoro di ciascuna unità organizzativa.

Il database disaggregato secondo i criteri enunciati ed anonimo per quanto disposto dalla normativa sulla tutela della privacy, consente di effettuare delle prime valutazioni generali sulla distribuzione sul territorio e nel tempo della forza lavoro e il rapporto possibile con i servizi di trasporto esistenti.

Per indagare gli elementi utili a comprendere le abitudini e le esigenze di spostamento dei dipendenti, nonché la loro propensione al cambiamento, è necessario che il mobility manager dell'ente realizzi anche una specifica campagna di raccolta dati, tramite un questionario informativo da somministrare a ciascun dipendente.

Qualora si ravvisi l'esigenza, è possibile anche effettuare una analisi degli infortuni in itinere.

Il questionario è stato somministrato attraverso il rimando ad una piattaforma informatica, resa disponibile dalla società "in house" LazioCrea spa, accessibile a tutti i dipendenti inserendo le proprie credenziali.

**1.6 Parte progettuale del PSCL**

Le misure da proporre nell'ambito del PSCL devono scaturire dall'incrocio tra la domanda di trasporto analizzata attraverso il questionario ai dipendenti e l'offerta di servizi pubblici, tenendo opportunamente in conto la propensione al cambiamento dichiarata dai dipendenti, nonché le risorse disponibili dell'ente.

Il progetto di ogni azione può essere altresì calibrato sulla base delle analisi sulla matrice origine destinazione, opportunamente elaborata, intesa come uno studio finalizzato alla predisposizione di misure specifiche che possano coinvolgere il più alto numero di dipendenti.

La fase di progettazione dovrà essere affiancata da una fase di audit graduale con il coinvolgimento dei dipendenti nelle scelte delle azioni da attuare nel medio e lungo periodo. Tale obiettivo potrà essere raggiunto attraverso la creazione di un percorso partecipato in grado di coinvolgere tutti i soggetti interessati dal piano e che abbiano manifestato la propensione al cambiamento delle proprie abitudini sugli spostamenti.

Copia

## 1.7 Progettazione delle misure

Diverse sono le misure che possono essere previste nell'ambito di un PSCL per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti verso forme di mobilità sostenibile, alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore, che possono contribuire al decongestionamento del traffico veicolare nelle aree urbane.

La definizione delle misure da implementare in un PSCL è strettamente legata ai risultati emersi dalle indagini condotte che dovrebbero mettere in evidenza come e a quali condizioni i dipendenti siano disposti a modificare le proprie abitudini di viaggio verso modi di trasporto più sostenibili.

Si riporta di seguito un quadro esemplificativo delle misure che possono essere individuate in un PSCL, aggregate per assi di intervento/strategie di interesse per l'ente, fornite dalle Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) di cui al "Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021" (pubblicato in G.U. – Serie Generale n. 124 del 26 maggio 2021).

### ASSE 1 - DISINCENTIVARE L'USO INDIVIDUALE DELL'AUTO PRIVATA

Introduzione di un servizio di navetta, servizio navetta su prenotazione, razionalizzazione nell'uso dei parcheggi auto/moto interni favorendo l'uso di mezzi condivisi, tariffazione delle aree di sosta, predisposizione di parcheggi gratuiti per i dipendenti che condividono l'auto (*carpool*), creazione di app e/o spazi dedicati su intranet per la gestione del *carpooling*, istituzione di "buoni mobilità" da destinare ai dipendenti che si recano in ufficio utilizzando forme di mobilità sostenibile alternative all'uso dell'autovettura privata.

### ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO

Richiesta di miglioramento delle linee TPL che effettuano servizio nei pressi dell'ente, richiesta di nuove linee o nuove fermate di collegamento tra i principali snodi del TPL e la sede dell'azienda, convenzioni con le aziende di TPL al fine di fornire abbonamenti gratuiti o a prezzi agevolati per i dipendenti.

### ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITÀ CICLABILE E O LA MICROMOBILITÀ

Realizzazione di stalli per biciclette custoditi e/o videosorvegliati, di spazi dedicati ai monopattini elettrici, di stazioni di ricarica elettrica per e-bike e monopattini, realizzazione di spogliatoi con docce per i dipendenti, acquisto di bici per utilizzo su prenotazione, convenzioni con aziende di bikesharing e micromobilità condivisa al fine di fornire servizi di bikesharing o micromobilità condivisa dedicati o a prezzi agevolati per i dipendenti.

### ASSE 4 - RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITÀ

Redazione di un piano per favorire lo smart working o per favorire il co-working in sedi di prossimità a residenze/domicili dei dipendenti.

### ASSE 5 - ULTERIORI MISURE

Iniziative che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile, corsi di formazione per i dipendenti, incentivi all'utilizzo di app per il monitoraggio degli spostamenti, richieste di interventi di messa in sicurezza degli attraversamenti pedonali/ciclabili in prossimità degli accessi alle sedi aziendali.

In questa fase è importante coinvolgere i dipendenti avviando interlocuzioni finalizzate alla condivisione di iniziative quali, ad esempio, orari flessibili, incentivi economici e, più in generale, misure che incidono sui rapporti tra dipendenti e datore di lavoro come lo **smart working** e il **coworking**.

In questo senso è utile il raccordo con le iniziative di indagine intraprese sul benessere organizzativo, sul lavoro agile e sulla parità di genere, tenendo in debito conto delle risultanze del questionario somministrato ai dipendenti.

Copia



## 1.8 Benefici conseguibili

Nell'ambito del PSCL è inoltre necessario evidenziare i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, individuando i vantaggi per i dipendenti coinvolti, per l'ente e per la collettività.

Il PSCL deve contenere una stima sommaria dei costi occorrenti per l'attuazione delle misure ed essere inserite all'interno di un programma che contiene anche le modalità per il reperimento delle risorse necessarie.

Un quadro generale dei possibili benefici conseguibili è riportato di seguito.

### BENEFICI PER I DIPENDENTI

Esplicitare i vantaggi nell'ottica del dipendente (riduzione dei tempi di spostamento, riduzione dei costi di trasporto, incentivi economici, riduzione del rischio di incidentalità, incremento del comfort di viaggio, incremento della socializzazione tra colleghi, ecc.) costituisce un elemento fondamentale per stimolare la partecipazione del personale all'implementazione delle misure previste nel PSCL.

### BENEFICI PER L'ENTE

Anche al fine di poter giustificare il sostegno finanziario dell'ente nella realizzazione delle misure previste nel PSCL, è certamente importante evidenziare i vantaggi in termini economici e di produttività conseguibili dall'ente con la realizzazione delle misure previste (regolarità nell'arrivo dei propri dipendenti, maggiore dedizione al lavoro del personale dipendente per l'effetto dei servizi offerti, possibilità di riutilizzo di aree a seguito di riorganizzazione delle aree di sosta, introiti derivanti dall'eventuale tariffazione delle aree di sosta, possibilità di rafforzamento dell'immagine dell'ente, ecc.).

### BENEFICI PER LA COLLETTIVITÀ

L'esplicitazione dei benefici per la collettività conseguibili con l'attuazione delle misure previste nel PSCL (riduzione delle emissioni inquinanti e climalteranti, riduzione della congestione da traffico veicolare, riduzione del rischio di incidentalità, ecc.) può costituire un fattore determinante per ottenere una maggiore disponibilità del territorio di Roma Capitale e delle aziende di TPL operanti per sostenere l'attuazione del PSCL.

Il PSCL deve contenere, per ciascuna misura implementabile, una descrizione dettagliata delle attività/azioni previste, con esplicitazione di:

- valore percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura, sulla base dei risultati derivanti dall'analisi dei questionari sugli spostamenti casa-lavoro;
- stima dei costi necessari per l'attuazione;
- stima dei benefici conseguibili per i dipendenti coinvolti;
- stima dei benefici conseguibili per la pubblica amministrazione che lo adotta;
- stima dei benefici conseguibili per la collettività.

### **1.9 Programma di implementazione**

In base al “budget” economico messo a disposizione dall’ente e in considerazione dei tempi di realizzazione delle misure previste è necessario individuare un programma di implementazione del PSCL, definendo puntualmente per ogni misura da realizzare la priorità, la relativa tempistica e le risorse necessarie.

Tale programma deve riguardare le misure implementabili nell’anno di riferimento (breve termine) e, ove necessario, anche quelle estese agli anni successivi (medio e lungo termine).

Copia

## Adozione del PSCL

L'art. 3 comma 1 del Decreto Interministeriale n. 179/2021 dispone l'obbligatoria adozione del PSCL entro il 31 dicembre di ogni anno da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti.

L'art. 9 comma 1 del suddetto Decreto stabilisce altresì che, in fase di prima applicazione, i PSCL devono essere adottati entro 180 giorni dall'entrata in vigore del Decreto stesso; la procedura per l'aggiornamento e revisione segue il medesimo iter previsto per l'adozione\approvazione.

Le pubbliche amministrazioni con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate all'interno del territorio di una Città metropolitana sono tenute all'adozione del PSCL indipendentemente dall'entità della popolazione del Comune in cui le stesse imprese o pubbliche amministrazioni ricadono.

Il PSCL deve essere adottato in ogni ente con apposito atto/provvedimento secondo le regole proprie di ciascuna unità organizzativa interessata entro il 31 dicembre di ogni anno.

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto Interministeriale n. 179/2021, il PSCL adottato deve essere trasmesso, entro 15 giorni dall'adozione, al *mobility manager d'area* del Comune territorialmente competente, nel caso specifico al Mobility Manager di Roma Capitale, per una valutazione complessiva da parte di quest'ultimo delle misure previste nel territorio di riferimento, una fase di confronto sulle soluzioni ipotizzate, l'armonizzazione delle diverse iniziative e la formulazione di proposte di finanziamento in relazione alle fonti disponibili, anche sulla base di iniziative integrate che coinvolgono diversi soggetti e competenze.

Le eventuali integrazioni e modifiche al PSCL, a seguito dell'interlocuzione con il *mobility manager d'area*, sono tempestivamente recepite con la medesima procedura di adozione.

Al fine di ottemperare a quanto previsto dall'articolo 6 comma 3 lettera c) del Decreto Interministeriale n. 179/2021 è necessario inviare al *mobility manager di area* oltre al PSCL anche i dati relativi agli spostamenti dei dipendenti correlati dai rispettivi orari di ingresso/uscita.

Tali dati sono necessari per la programmazione più efficace ed efficiente dei servizi pubblici di trasporto comunali e regionali, secondo quanto previsto dalla norma.

## **Comunicazione del PSCL ai dipendenti**

Una volta adottato è necessario che il PSCL sia portato a conoscenza dei dipendenti per coinvolgerli anche nelle successive fasi di implementazione.

Infatti, la partecipazione dei dipendenti non si esaurisce nella collaborazione iniziale di risposta al questionario, ma prevede anche un coinvolgimento attivo per coloro che sono o possono essere direttamente interessati dall'implementazione di una specifica misura prevista.

Inoltre, durante la fase di attuazione è necessario dare continua pubblicità ai progressi ottenuti, perché è importante che le scelte siano condivise e accettate, aumenti la consapevolezza delle opportunità e/o delle limitazioni portate dall'attuazione delle misure e migliori l'accettazione delle azioni individuate.

Ogni ente sceglie l'approccio e le tecniche di comunicazione ai dipendenti che ritiene più opportune in relazione alle caratteristiche, agli obiettivi ed alle risorse.

Nella fase di implementazione del piano è quindi opportuno e necessario attivare un processo di partecipazione, attraverso il quale perseguire il raggiungimento degli obiettivi; a tal fine il mobility manager individua delle figure denominate "facilitatori" che accompagnano il processo di formazione e informazione del piano.

Il processo partecipativo prevede l'emanazione di un avviso rivolto a tutti i soggetti interessati, accompagnata da una manifestazione di interesse a prendere parte ad incontri finalizzati all'esame degli elementi interni e degli elementi esterni del problema spostamenti casa lavoro o origine - destinazione.

In questa fase saranno anche esaminate le qualità utili al conseguimento degli obiettivi del piano e le qualità dannose al conseguimento degli obiettivi del piano.

Il processo partecipativo potrà essere accompagnato da un'analisi di tipo SWOT.

Per agevolare le fasi di partecipazione le manifestazioni di interesse raccolte saranno valutate e qualora il numero delle adesioni al processo partecipativo sia superiore alle quindici unità saranno organizzati più gruppi organizzati e coordinati dai facilitatori.

All'interno dell'intranet sarà creata una sezione dedicata alla mobilità dei dipendenti dove saranno pubblicati e raccolti tutti i documenti relativi agli spostamenti casa lavoro, alle attività di partecipazione e formazione del piano.

Attraverso la newsletter dedicata ai dipendenti saranno comunicati tutti gli aggiornamenti.

Qualora necessario si procederà alla somministrazione di un nuovo questionario.

**Monitoraggio del PSCL**

Il PSCL è oggetto di costante monitoraggio da parte del mobility manager in relazione all'efficacia delle misure implementate, anche al fine di individuare eventuali impedimenti e criticità che ne ostacolano o rendano difficile l'attuazione, nonché di proporre soluzioni di tempestiva risoluzione.

Al momento dell'attuazione delle misure si devono applicare gli strumenti di valutazione e di monitoraggio definiti in fase di piano.

Il monitoraggio deve riguardare i benefici conseguiti con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, sia la pubblica amministrazione che lo adotta, sia per la collettività.

I risultati della valutazione possono consentire un'adeguata revisione delle misure al fine di raggiungere gli obiettivi in modo più efficiente restando all'interno del budget disponibile.

Al fine di realizzare le diverse attività previste dal PSCL, anche nella fase di monitoraggio è auspicabile che il mobility manager possa disporre di una adeguata struttura di supporto all'interno della quale siano presenti figure con adeguata professionalità anche di tipo multidisciplinare, nonché rappresentanti della dirigenza, delle organizzazioni sindacali e dei dipendenti.

Copy

Copia

## 2. PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI

### 2.1. ANALISI DELLE CONDIZIONI STRUTTURALI DELL'AZIENDA

Il personale del Consiglio Regionale del Lazio opera nelle sedi di Via della Pisana 1301 e di Via Lucrezio Caro 67, nel quartiere "Prati".

In coerenza con le indicazioni normative il presente Piano Spostamenti Casa Lavoro è stato redatto per la sede principali che conta oltre cento dipendenti. Tuttavia, le analisi e le proposte di azione sono rivolte anche al personale assegnato alla sede di Via Lucrezio Caro 67.

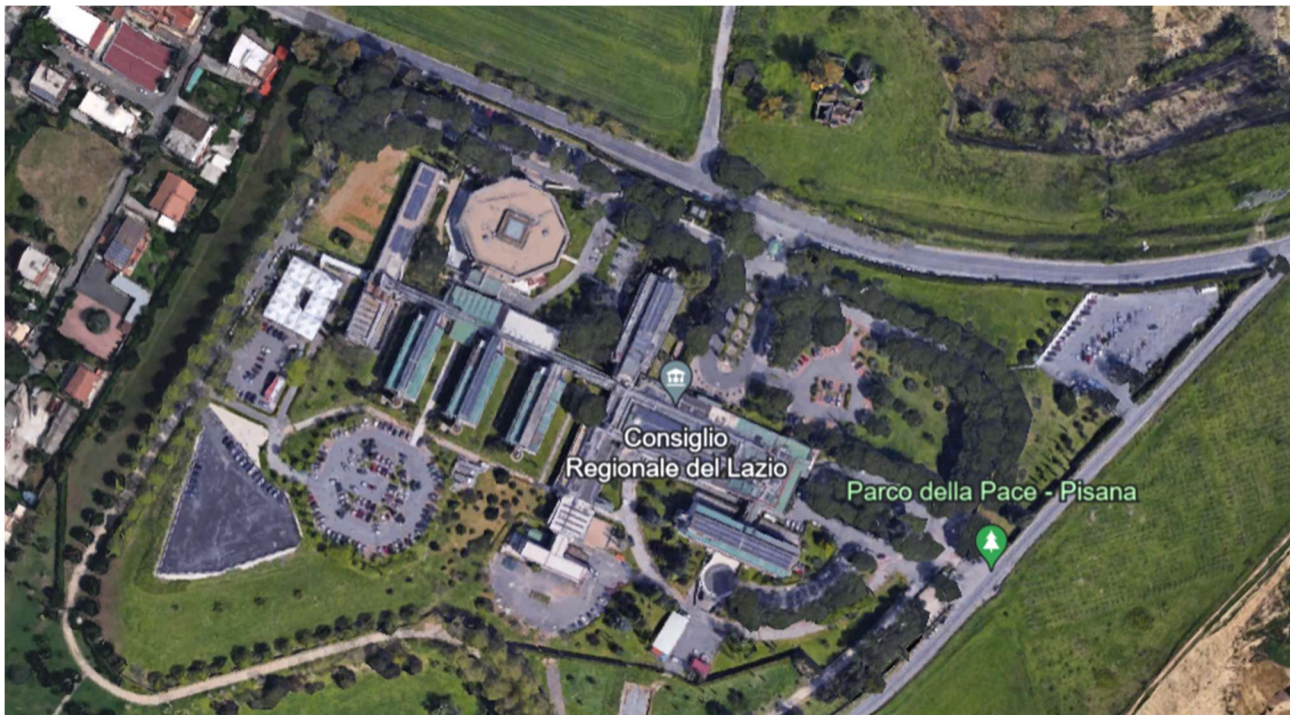


Figura 1-Vista aerea della sede principale del Consiglio Regionale del Lazio

La sede è realizzata con una concezione degli spazi interni confortevole per il lavoro in presenza, non sono invece presenti postazioni di lavoro condivise o utilizzate in regime di rotazione. L'ente è attualmente orientato a mantenere le attuali quote di lavoro in *modalità agile*, non in presenza, con evidenti significative ricadute positive in termini di minore impatto sulla mobilità del quadrante.

Al momento la ciclabilità non è stata presa in considerazione vista la mancanza di infrastrutture che consentono il raggiungimento della sede in maniera agevole. Nell'ottica del miglioramento del benessere del dipendente, nell'ambito di altre progettualità, si sta valutando la possibilità di rendere disponibile uno spogliatoio dotato di docce.

Sono disponibili punti di ricarica per il personale dotato di autovetture elettriche.



*Figura 2-Vista aerea della sede del CO.RE.COM.*



## 2.2. ANALISI DELL'OFFERTA DI TRASPORTO

La sede è ubicata fuori il Grande Raccordo Anulare (2,4 km).

In prossimità della sede non sono presenti linee e stazioni della metropolitana.

Il sito è servito dalle seguenti principali linee bus ATAC:

- direttrice Pisana (808, 089)

L'area non è servita dalle principali società di car sharing (Enjoy, Share Now).

In prossimità della sede sono presenti linee ferroviarie regionali e linee del trasporto pubblico extra urbano (Co.tra.L.); le principali stazioni ferroviarie di riferimento sono: 1) Ponte Galeria (FL1) ubicata a 4,8 km, 2) Aurelia (FL5) ubicata a 8,1 km.

L'area non è servita da piste ciclabili. Al momento non è prevista la realizzazione di piste ciclabili in prossimità della sede.

Il Consiglio Regionale del Lazio, in considerazione della posizione disagiata della sede di lavoro rispetto ai principali nodi di connessione del trasporto pubblico ha previsto un servizio di navette di collegamento con alcuni nodi di scambio\stazioni metro-bus-treno posizionate nella zona ed in particolare: P.zza Irnerio (Linea A) ubicata a 11,4 km, Eur Magliana (Linea B) ubicata a 15,2 km e Stazione Ferroviaria di "Ponte Galeria" ubicata a 4,8 km.

## 2.3. ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

### 2.3.1. Analisi delle modalità abituali di spostamento casa-lavoro.

#### A) Distribuzione oraria degli ingressi alle sedi del Consiglio Regionale del Lazio.

Ai fini di una valutazione della distribuzione oraria degli ingressi alle sedi di lavoro, sono stati elaborati i dati anonimi delle timbrature del mese di ottobre.

Di seguito vengono riportati i valori medi per giorno della settimana distinti per fascia oraria.

Si osserva che:

- il 42% degli ingressi complessivi avviene nella fascia oraria compresa tra le ore 8.30 e le 9.30
- il 31% tra le ore 7.30 e le 8.30
- il 27% tra le ore 9.30 e le 10.30

La grande disponibilità di parcheggi non incide sugli ingressi dei dipendenti.

#### B) Distribuzione delle residenze

I dati forniti dal Servizio Amministrativo relativi al personale descrivono la distribuzione delle residenze dei dipendenti del Consiglio Regionale del Lazio.

Si osserva che l'86% dei dipendenti è residente nell'Area Metropolitana di Roma Capitale, con una netta presenza nella capitale ( 55% ), mentre nella provincia di Roma si attesta un 31% dei dipendenti. Seguono la provincia di Latina con il 6%, la provincia di Frosinone con il 3%, la provincia di Viterbo con il 2% ed infine la provincia di Rieti con l'1%.

Alcuni dipendenti sono residenti fuori il territorio della Regione Lazio.

Alcuni dipendenti residenti fuori del territorio di Roma Capitale hanno deciso di spostare il proprio domicilio in prossimità della sede di lavoro.

L'analisi delle distanze dalle sedi attuali mostra come la distanza media percorsa dai dipendenti per raggiungere la propria sede sia di 38,29 km; la distribuzione delle percorrenze secondo le residenze dei dipendenti delle cinque province del lazio è la seguente: il 6% dei dipendenti si trova ad una distanza media di 105,5 km (Provincia di Latina), il 3% ad una distanza media di 110,98 km (Provincia di Frosinone), il 2% ad una distanza media di 83,44 km (Provincia di Viterbo), l'1% ad una distanza media di 92,66 km (Provincia di Rieti), il 30% ad una distanza media di 48,24 km (Area Metropolitana di Roma) ed infine il 56% ad una distanza media di 19,75 km (Roma Capitale).

### 2.3.2. Analisi della propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro

Attraverso una piattaforma informativa è stato sottoposto un questionario specifico, a tutti i dipendenti del Consiglio Regionale del Lazio, per indagare le abitudini di spostamento casa-lavoro dei dipendenti regionali, i flussi di origine e di destinazione, la propensione a modificare le proprie abitudini.

Il questionario è suddiviso in sette sezioni che comprendono stringhe di compilazione che permettono innanzitutto al partecipante di indicare l'attuale modalità di trasporto utilizzata e la distanza percorsa con i relativi tempi di percorrenza. In questa fase sono state omesse domande riguardanti il grado di valutazione dell'attuale offerta di trasporto a disposizione che sarà oggetto di indagine nel corso dell'anno attraverso un processo partecipato e comunque sarà oggetto di approfondimento con un ulteriore questionario.

Nella seconda sezione del questionario viene indagato il legame degli spostamenti casa – lavoro in relazione alle abitudini quotidiane del dipendente, comprese le eventuali tappe intermedie legate ad esigenze specifiche personali o familiari.

Nella terza sezione invece viene affrontato il problema dei costi sostenuti dal dipendente per raggiungere la sede di lavoro e la propensione a modificare le proprie abitudini anche in relazione alla possibilità di contribuire economicamente alle spese per il trasporto.

Nella quarta sezione viene fornita la possibilità al partecipante di esprimersi in merito alla propria disponibilità ad utilizzare modalità di trasporto alternative a quella attuale, attraverso l'indicazione delle eventuali condizioni ritenute necessarie per attuare il cambiamento. Tra le possibilità oggetto dell'indagine è stata sottoposta la possibilità di effettuare gli spostamenti attraverso il “*carpool*”, l'utilizzo della bicicletta, l'implementando le navette esistenti e le modalità da attuare per conseguire risultati misurabili per il miglioramento del benessere lavorativo.

La quinta sezione è dedicata alla conoscenza dell'impegno orario, di presenza in servizio, del dipendente e prevede nello specifico una stringa destinata a quantificare il numero di persone impegnate oltre l'orario ordinario quando non sono disponibili le navette.

Nella sesta sezione invece le stringhe del questionario indagano la possibilità di utilizzare la tecnologia e l'informatica per ottimizzare e migliorare ciò che esiste già; quindi, incentivi all'uso di una mobilità condivisa e misure economiche che possano favorire questo processo.

Il questionario sulla mobilità sostenibile, il cui accesso per la compilazione è stato reso disponibile dal 4 dicembre 2023 al 7 dicembre 2023 a tutto il personale dipendente e dirigenziale del Consiglio Regionale del Lazio, fornisce un'interessante fotografia dello stato attuale.

L'analisi dei risultati della fase di indagine rappresenta un indice significativo sia delle abitudini di spostamento che della propensione al cambiamento da parte del personale, così da indirizzare in termini generali le azioni di intervento finalizzate della riduzione dell'utilizzo individuale dell'auto privata per gli spostamenti casa – lavoro - casa.

Parallelamente alla raccolta dei dati utili alla definizione dei flussi di destinazione e di origine che contemplano anche i mezzi utilizzati per gli spostamenti attuali, il questionario ha rappresentato anche una preliminare occasione per offrire all'attenzione dei partecipanti una serie di opzioni di trasporto alternative e innovative, rispetto all'utilizzo dell'auto privata, sulle quali è stato richiesto di dare un parere di disponibilità. Ciò ha costituito anche un'iniziale fase di acquisizione di informazioni sulle varie possibilità alternative di trasporto, oltre che di sensibilizzazione verso una cultura orientata verso

la mobilità sostenibile.

L'elemento di novità rispetto alle precedenti esperienze in termini di elaborazione di strategie per la gestione degli spostamenti in termini di sostenibilità è quella legata alla possibilità di avviare un percorso partecipato, attraverso il quale, tutti i soggetti interessati possano interloquire per elaborare e suggerire ai "decisori" le azioni più idonee e pertinenti al perseguimento gli obiettivi fissati dalla norma.

Il piano rinvia quindi ad un successivo aggiornamento da effettuare all'esito delle attività del processo partecipato; gli argomenti affrontati nel questionario saranno l'oggetto di incontri con il personale dipendente finalizzato all'elaborazione delle strategie da adottare per conseguire il benessere lavorativo coniugato ad azioni di miglioramento ambientale.

L'ultima sezione del questionario è stata dedicata alla raccolta di osservazioni e suggerimenti, il compilatore in piena libertà ha avuto la possibilità di indicare elementi che non sono stati inseriti nel questionario. Dalle osservazioni e dai suggerimenti è necessario raccogliere informazioni utili per la progettazione delle misure\azioni.

Il questionario sottoposto è riportato integralmente nell'allegato "A". Alla rilevazione hanno partecipato 64 dipendenti con un tasso di risposta del 13,6%. Il campione non è significativo ai fini dell'indagine, tuttavia l'analisi delle risposte è utile per la definizione numerica dei dipendenti propensi al cambiamento delle proprie abitudini. I dati rilevati forniscono comunque indicazioni utili alla progettazione delle misure\azioni. Il basso tasso di risposta è probabilmente legato alla scarsa conoscenza del problema degli spostamenti casa lavoro il che rappresenta un incentivo a fare di più nel breve termine per sensibilizzare e coinvolgere il più alto numero possibile di dipendenti.

Dall'analisi delle risposte acquisite si evince che la maggioranza del campione (78%) esaminato utilizza l'auto per gli spostamenti casa – lavoro – casa, mentre resta minoritario il numero di utenti (22%) che si avvale del trasporto pubblico per raggiungere la sede. I dipendenti che fruiscono del trasporto pubblico utilizzano più mezzi per raggiungere la sede di lavoro: l'11% utilizza almeno due tipologie; il 9% tre tipologie ed infine l'1,5% quattro tipologie diverse. Per il viaggio di ritorno il 100% utilizza gli stessi mezzi di trasporto, piccole variazioni si riscontrano solo tra il periodo estivo e quello invernale.

Lo spostamento casa lavoro per la stragrande maggioranza implica anche altri spostamenti legati ad esigenze personali e familiari infatti: il 65% accompagna anche i figli a scuola, il 15% accompagna un convivente, il 60% si reca in palestra o svolge attività sportiva, il 56% la spesa.

La distanza percorsa mediamente è di 58 km, in linea con i dati forniti dal personale. Tuttavia, si rileva che la distanza percorsa dai dipendenti oscilla tra un minimo di 7 km e un massimo di 280 km, mentre le percorrenze più ricorrenti sono nell'ordine 40 km, 25 km e 15 km. Il dato fornisce un'informazione utile in termini di consumo di energia e inquinamento prodotto, tenuto conto del fatto che la distanza percorsa è direttamente collegata alla produzione di CO<sub>2</sub>.

Il tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro è mediamente di 60 minuti; anche in questo caso, dall'analisi dei valori, il tempo oscilla tra un massimo di 180 minuti e un minimo di 10 minuti. Tendenzialmente il tempo impiegato per il ritorno a casa è maggiore rispetto all'andata e il 78% delle risposte indica che è frequente incontrare lungo il percorso code di traffico.

Il dato relativo al costo degli spostamenti casa lavoro casa indica una spesa media mensile pari a € 102,84 con valori minimi che si attestano intorno ai 25 euro ma che raggiungono valori massimi superiori a 400 euro. La spesa più ricorrente si attesta su valori di 200 euro mensili.

L'84% delle risposte ha espresso il possesso di un'auto di proprietà mentre solo il 15% possiede un abbonamento al trasporto pubblico; il 6% possiede un abbonamento di car sharing.

La metà degli intervistati è disponibile a contribuire alle spese di trasporto per raggiungere la sede di lavoro; la disponibilità a contribuire alla spesa per il trasporto si attesta mediamente sui 59,59 euro

mensili. Tendenzialmente dall'analisi delle risposte emerge la disponibilità a contribuire per dimezzare i costi di viaggio. L'80% delle risposte conferma di essere favorevole a forme di incentivazione economica finalizzata ad abbattere i costi di viaggio per chi utilizza il trasporto pubblico o il carsharing.

Tra le misure suggerite per ridurre gli spostamenti casa lavoro casa il 55% delle risposte ritiene che lo smart working sia la soluzione possibile, mentre solo l'1,5% vede nel "carpool" una soluzione praticabile.

La maggioranza delle risposte ritiene utile la creazione di strumenti per la gestione dell'attuale servizio navetta e di un'eventuale "carpool"; tale obiettivo potrebbe essere raggiunto con la creazione di un'applicazione informatica associata a tecnologie gestite attraverso i comuni dispositivi telefonici forniti in dotazione ai dipendenti.

L'83% dei partecipanti al questionario è favorevole alla possibilità di utilizzare questo tipo di applicazione informatica per prenotare il posto sulla navetta. Il 65% è invece favorevole alla creazione di un'applicazione per la gestione del carpool.

Il dato interessante è che il 95% dei partecipanti è favorevole all'avvio di un processo partecipato finalizzato ad affrontare il tema della mobilità dei dipendenti.

Copia

### 3. PARTE PROGETTUALE

#### 3.1 PROGETTAZIONE DELLE MISURE

Le misure proposte scaturiscono dall'incrocio tra la domanda di trasporto e l'offerta di servizi pubblici, tenendo opportunamente in conto la propensione al cambiamento delle proprie abitudini dichiarata dai dipendenti, nonché le risorse disponibili.

Diverse sono le misure che possono essere previste nell'ambito di un PSCL per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore; molte di queste misure possono contribuire al decongestionamento del traffico veicolare nelle aree urbane e nel quadrante in cui è localizzata la sede istituzionale del Consiglio Regionale del Lazio.

Le misure da implementare sono strettamente legate ai risultati emersi dal confronto tra domanda e offerta e dalla propensione al cambiamento, ovvero "come" e "a quali condizioni", i dipendenti sono disposti a modificare le proprie abitudini di viaggio verso modi di trasporto più sostenibili.

L'elaborazione delle misure da implementare è stata effettuata sulla base delle risultanze del questionario somministrato illustrato nel paragrafo 2.3.2.

La progettazione delle misure può essere aggregata per assi di azioni/intervento.

##### ASSE 1 - DISINCENTIVARE L'USO INDIVIDUALE DELL'AUTO PRIVATA

Implementazione del servizio di navetta in modo da renderla un servizio più flessibile ampliando i punti di incontro del personale (la stazione Aurelia e Valle Aurelia sono le indicazioni più ricorrenti), la razionalizzazione nell'uso dei parcheggi auto/moto interni a favore dell'uso di mezzi condivisi, tariffazione delle aree di sosta, predisposizione di parcheggi gratuiti per i dipendenti che condividono l'auto (*carpool*), creazione di app e/o spazi dedicati su intranet per la gestione del *carpooling*, istituzione di "**buoni mobilità**" da destinare ai dipendenti che si recano in ufficio utilizzando forme di mobilità sostenibile alternative all'uso dell'autovettura privata.

**Stima dei benefici:** i lavoratori pendolari, se utilizzassero un mezzo collettivo, ridurrebbero i rischi legati all'incidentistica stradale e da stress legato alla guida nel traffico; non solo, decidendo di non utilizzare i propri veicoli a motore, ridurrebbero il traffico su strada, con conseguente miglioramento della viabilità e riduzione delle emissioni di anidride carbonica. Ottimizzando il servizio navetta attuale è possibile incrementare sia gli orari di partenza dalle stazioni individuate che nuovi riferimenti posti lungo il tragitto che non comportano un incremento dei tempi di percorrenza. L'applicazione che rende possibile la condivisione dell'auto privata da parte di colleghi, che hanno percorsi ed orari compatibili negli spostamenti casa-lavoro, consente il decongestionamento della viabilità e la riduzione delle emissioni di anidride carbonica, oltre alla diminuzione della spesa media pro-capite. Tramite l'app dedicata è di fatto possibile organizzare i propri spostamenti, mettendo a disposizione l'auto (driver) o semplicemente viaggiando come passeggeri (rider) il tutto condividendo le spese di viaggio.

**Stima dei costi:** è in fase di studio la possibilità di condividere bus-navette con altri Enti, ovvero di destinare risorse finanziarie per l'erogazione di buoni mobilità. È in corso di verifica la possibilità di prevedere un incentivo all'utilizzo dello strumento del *carpool* che contempli anche una copertura assicurativa. Il *carpooling* rientra nella fattispecie del trasporto di cortesia (caratterizzato dalla mancanza di vincoli negoziali per chi lo effettua) per il quale il codice delle assicurazioni stabilisce che la normale RCA auto obbligatoria copre anche i danni subiti dai terzi trasportati. La copertura degli infortuni per incidente in itinere andrebbe estesa al

carpooling. L'adesione al servizio nelle ore di lavoro deve automaticamente presumere la "necessità", senza che debba esserne fornita alcuna dimostrazione o che possa essere obiettata la possibilità di usare il trasporto pubblico anziché il carpooling. Inoltre, se l'infortunio avviene al di fuori del percorso "normale", ossia la linea più diretta tra il punto di partenza e il luogo di destinazione, qualora la deviazione sia dovuta alla necessità di prelevare un altro passeggero, l'evento deve essere considerato come accaduto nel percorso "normale". È fondamentale valutare quanto sia possibile, alla luce delle norme e delle attuali politiche dell'INAIL, dando agli utenti le garanzie indicate come fattore di successo dell'iniziativa.

## ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO

Richiesta di miglioramento delle linee TPL che effettuano servizio nei pressi dell'ente, richiesta di nuove linee o nuove fermate di collegamento tra i principali snodi del TPL e la sede del Consiglio Regionale (808 e 089), convenzioni con le aziende di TPL al fine di fornire **abbonamenti gratuiti o a prezzi agevolati per i dipendenti**. Per contribuire a dare un incentivo all'uso dei mezzi pubblici in modo continuativo si sta valutando la possibilità di:

- stipulare convenzioni con il trasporto ferroviario e pubblico locale;
- rateizzare in busta paga il costo dell'abbonamento annuale.

**Stima dei benefici:** i lavoratori che decidessero di non utilizzare i propri veicoli a motore, non guidando, ridurrebbero i rischi legati all'incidentistica stradale e lo stress derivanti dalla guida nel traffico, inoltre ridurrebbero il traffico su strada, con conseguente miglioramento della viabilità e riduzione delle emissioni di anidride carbonica.

**Stima dei costi:** è in corso di verifica la fattibilità di ottenere un rimborso o l'erogazione di buoni destinati alla mobilità.

## ASSE 3 - RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITÀ

Redazione di **un piano per favorire lo smart working** o per **favorire il co-working** in sedi di prossimità alle residenze/domicili dei dipendenti. Con l'obiettivo di favorire un migliore equilibrio tra vita privata e attività lavorativa, nonché ridurre l'impatto ambientale connesso al trasferimento casa-lavoro dei dipendenti, occorre incentivare il ricorso al lavoro agile e al coworking, modificando i calendari e gli orari di lavoro finalizzati al "*nearworking*" (near working o desincronizzazione). Valutare le prospettive del lavoro agile, anche alla luce del Piano integrato Attività e Organizzazione (PIAO), che rappresenta un elemento essenziale per pianificare le esigenze di mobilità sostenibile che tenga anche conto del benessere organizzativo. Lo smart working e il coworking riducendo e rimodulando i trasferimenti dall'abitazione alla sede di lavoro, aumenta il rendimento, l'efficienza oltre a garantire una maggiore economia di spesa e anche maggiore salute e sicurezza. La sfida più significativa è l'introduzione di una nuova forma gestionale che consenta di raggiungere migliori livelli di produttività a beneficio sia dell'amministrazione che degli utenti, perseguibile attraverso una maggiore autonomia e responsabilizzazione del dipendente, in una logica "Win-Win": l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance". Il lavoro da remoto sperimentato nel periodo della pandemia ha dimostrato che il rafforzamento dei modelli lavorativi incentrati sul conseguimento dei risultati produce molteplici effetti benefici. Occorre investire in reingegnerizzazione dei processi, semplificazione delle regole e digitalizzazione delle procedure.

### **Stima dei benefici:**

Il primo riguarda il comportamento del singolo dipendente e della unità organizzativa di cui fa parte, con una maggiore attitudine allo svolgimento dei carichi di lavoro assegnati ed al conseguimento degli obiettivi, comporta un maggior benessere organizzativo dovuto dalla conciliazione tra vita personale e vita lavorativa.

Il secondo concerne i benefici per l'amministrazione (in termini di riduzione degli spazi di lavoro e delle spese di funzionamento) e per l'utenza (in termini di raggiungimento di tempi

amministrativi più celeri) come conseguenza di un inevitabile maggior ricorso alla digitalizzazione e ad altre procedure innovative capaci di rendere il nuovo assetto organizzativo più performante rispetto a quello precedente;

Il terzo è relativo alla collettività nel suo ambito più esteso, considerati i benefici in termini di riduzione del traffico e dell'inquinamento (CO<sub>2</sub> e PM<sub>10</sub>) e le conseguenze sul cambiamento climatico.

**Stima dei costi:** è in corso di verifica la fattibilità sulla previsione di incentivi che deve essere però affrontata in una fase successiva e strettamente legata all'aggiornamento del "Piano integrato Attività e Organizzazione".

#### ASSE 4 - ULTERIORI MISURE

Iniziative che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile, corsi di formazione per i dipendenti, incentivi all'utilizzo di applicazioni per il monitoraggio degli spostamenti, richieste di interventi di messa in sicurezza degli attraversamenti pedonali/ciclabili in prossimità degli accessi alle sedi aziendali, ecc. Realizzazione di una foresteria che possa ospitare i dipendenti che viaggiano e affrontano percorrenze superiori a 100 km o il cui tempo di viaggio sia superiore ai 180 minuti (Andata\Ritorno). È allo studio la possibilità di creare una pagina intranet dedicata, regolarmente aggiornata con tutte le novità e le informazioni riguardanti la mobilità, proprio al fine di sensibilizzare i dipendenti sui temi della mobilità condivisa e sostenibile. È necessario l'avvio di un processo partecipato finalizzato allo studio delle ulteriori misure e azioni necessarie per il miglioramento della mobilità del personale.

**Stima dei benefici:** Si tratta di un insieme di soluzioni condivise che possono dare vita ad un modo di spostarsi vantaggioso per l'ambiente e per le persone.

**Stima dei costi:** si sta verificando la fattibilità di realizzare un'applicazione per la gestione della mobilità sostenibile per i dipendenti.



### 3.2 PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE

In base al budget economico messo a disposizione e in considerazione dei tempi di realizzazione delle misure previste, definendo puntualmente per ogni misura da realizzare la priorità, la relativa tempistica e le risorse necessarie, si può individuare un programma di implementazione del PSCL.

Di seguito viene riportata una stima dei costi degli interventi che potranno essere attuati, in via sperimentale, nell'immediato e nel corso dell'anno.

MISURE ADOTTATE	Quantità	Costo Unitario (Media)	Totale
CONTRIBUTO PER ABBONAMENTI, RAITEZZAZIONE	10	€ 100,00	€ 1.000,00
ABBONAMENTO IN BUSTA PAGA E BONUS MOBILITA'	15	€ 200,00	€ 3.000,00
	20	€ 50,00	€ 1.000,00
LAVORO AGILE, SMART WORKING E CO - WORKING	398	€ 0,00	€ 0,00
INNOVAZIONE TECNOLOGICA PER MOBILITY MANAGEMENT	1	€ 5.000,00	€ 5.000,00

Copia

#### **4. PROGRAMMA DI MONITORAGGIO**

Il PSCL è oggetto di costante monitoraggio in relazione all'efficacia delle misure implementate; il monitoraggio è necessario per individuare eventuali impedimenti o criticità che ne ostacolano o ne rendono difficile l'attuazione. Inoltre, il monitoraggio consente di proporre soluzioni.

Il monitoraggio riguarda anche i benefici conseguiti con l'attuazione delle misure previste, valutando di volta in volta i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, sia per l'ente che lo adotta, sia per la collettività.

I risultati della valutazione consentono un'adeguata revisione delle misure adottate al fine di raggiungere gli obiettivi in modo più efficiente, restando all'interno del budget disponibile.

I risultati da tenere in considerazione riguardano anche la riduzione dell'impatto sull'ambiente, in termini di emissioni di anidride carbonica e sostanze inquinanti, conseguente all'uso di mezzi di trasporto alternativi al mezzo privato.

Il monitoraggio e l'implementazione del piano spostamenti casa lavoro sarà conseguito attraverso un percorso partecipazione finalizzato allo studio e alla progettazione delle future azioni\misure. Il programma di monitoraggio deve riguardare anche gli investimenti per l'attuazione delle misure attraverso un programma di revisione semestrale.

Copied

## 1. Come vieni al lavoro?

### 1.1 Come ti rechi più frequentemente al lavoro?

- Piedi
- Bicicletta
- Moto/Motociclo
- Autobus ExtraUrbano
- Treno
- Auto Come Passeggero
- Auto Come Conducente
- Car Pooling (mi metto d'accordo con i colleghi per condividere una sola auto)
- Auto + Treno o Bus
- Treno + Bici

Altro: *(indicate come vi recate abitualmente al lavoro)*

### 1.2 Quanti mezzi utilizzi contemporaneamente per venire al lavoro?

1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ]

### 1.3 Al ritorno usi gli stessi mezzi dell'andata?

- Sì
- No, torno con i seguenti mezzi: [ ]

### 1.4 D'inverno usi gli stessi mezzi che d'estate?

- Sì
- No, d'inverno uso i seguenti mezzi [ ]

## 2. Dati sullo spostamento

### 2.1 Nel venire o tornare dal lavoro fai altri spostamenti?

- Accompagnare i figli a scuola, asilo, ecc. [ ]Sì [ ] No
- Accompagnare un convivente [ ]Sì [ ] No
- Palestra, Sport, altro [ ]Sì [ ] No
- Passo a fare la spesa [ ]Sì [ ] No
- Vado direttamente al lavoro (a casa) [ ]Sì [ ] No

### 2.2 Quale distanza percorri approssimativamente per venire al lavoro ogni giorno?

(Km) : [ ]

### 2.3 Quale distanza percorri, ogni giorno, con l'auto privata per venire al lavoro?

(Km) : [ ]

### 2.4 Quanto tempo impieghi complessivamente per venire al lavoro (minuti)

T(minuti): [ ]

**2.5 Quanto tempo impieghi complessivamente per tornare a casa? (espresso in minuti)**

T(minuti): [ ]

**2.6 Ti capita di incontrare coda o traffico lungo il percorso?**

[ ] di Rado [ ] di Frequente

### 3. I tuoi mezzi

**3.1 Quanto spendi mediamente in un mese per gli spostamenti casa/lavoro?**

(Euro/Mese) : [ ]

**3.2 Per ognuna delle seguenti domande rispondi con Sì o No a seconda della tua condizione:**

Posseggo un'auto [ ]Sì [ ] No

Non posseggo un'auto, ma in famiglia ne ho una a disposizione [ ]Sì [ ] No

Posseggo una bicicletta [ ]Sì [ ] No

Ho un abbonamento al car sharing (auto in "multiproprietà", pago solo quando la uso)  
[ ]Sì [ ] No

Ho un abbonamento ai trasporti pubblici [ ]Sì [ ] No

Vicino a casa mia è facile posteggiare (o possiedo un box) [ ]Sì [ ] No

**3.3 Saresti favorevole a contribuire economicamente per ridurre gli spostamenti casa/lavoro?**

[ ]Sì [ ] No

**3.4 Quanto sei disposto a spendere per gli spostamenti casa - lavoro?**

(Euro/Mese) : [ ]

### 4. Le tue scelte

**4.1 Quali sono i motivi della scelta dei mezzi con cui ti rechi più frequentemente al lavoro? (massimo 3 risposte)**

[ ] Economicità

[ ] Difficoltà di parcheggio

[ ] Sicurezza

[ ] Alternativa meno stressante

[ ] Salute

[ ] Durata del viaggio

[ ] Comfort

[ ] Accompagnamento di persone

[ ] Autonomia di movimento

- Non ho alternativa
- Assenza di mezzi pubblici
- Coincidenze non buone
- Corse poco regolari
- Fermate troppo distanti
- Non so dove cercare le informazioni
- Mancanza di un collegamento diretto

**4.2 Saresti disposto a spostarti con il TRASPORTO PUBBLICO?**

- No
- Sì, senza condizioni
- Sì, se ci fosse un contributo per l'acquisto dell'abbonamento
- Sì, se il tempo di spostamento non superasse di 15 minuti quello attuale
- Sì, se gli orari dei mezzi coincidessero meglio con quelli del mio lavoro
- Sì, se dovessi pagare per posteggiare l'auto
- Altro:

**4.3 Saresti disposto a condividere il viaggio con l'auto con gli altri colleghi come conducente/passeggero (CAR POOLING)?**

- No
- Sì, senza condizioni
- Sì, se ci fosse un sistema che mi mette in contatto con altre persone che fanno la stessa strada, nelle stesse ore
- Sì, se il tempo di spostamento non superasse di 15 minuti quello attuale
- Sì, se fossi sicuro di avere un posteggio più vicino e garantito
- Sì, se dovessi pagare per posteggiare l'auto
- Altro:

**4.4 Saresti disposto a spostarti in bicicletta?**

- No
- Sì, senza condizioni
- Sì, se ci fossero piste ciclabili migliori e più sicure
- Sì, se il tempo di spostamento non superasse di 15 minuti quello attuale
- Sì, se ci fossero posteggi sicuri e coperti
- Sì, se le biciclette fossero offerte dal datore di lavoro

**4.4 Quale stazione preferiresti utilizzare per raggiungere la sede con la navetta?**

- Piazza Irnerio
- Eur Magliana
- Ponte Galeria
- Aurelia
- Maccarese
- Altro: (specificare altra stazione)

**4.5 Quali delle seguenti iniziative può migliorare i tuoi spostamenti casa lavoro?**

- Lavorare in smart working
- Lavorare in coworking
- Carpool
- Servizio Navetta
- Nessuna
- Altro: (indicare la scelta)

**4.6 Sei favorevole alla creazione di un processo partecipato che consente di condividere le scelte in materia di mobilità con il datore di lavoro?**

- Sì
- No
- Altro: (indicare la scelta)

**4.7 Saresti propenso a spostarti con i mezzi pubblici o facendo il carpool se il tempo di viaggio fosse computato ai fini dell'orario di lavoro?**

- Sì
- No
- Altro: (indicare la scelta)

**4.8 Saresti propenso ad utilizzare un'applicazione installata sul tuo smartphone per gestire il tuo orario di lavoro utilizzando i mezzi di trasporto pubblico o il carpool?**

- Sì
- No
- Altro: (indicare la scelta)

## 5. Il tuo lavoro

**5.1 Che tipo di orario di lavoro hai?**

- 2 Turni
- Orario centrale (8-17)
- Part Time dalle [ ] alle [ ]
- Orario Flessibile dalle [ ] alle [ ]
- Orario Fisso dalle [ ] alle [ ]
- Orario Estremamente Variabile (Consulente)
- Altro, specificare [ ]

**5.2 Ti capita spesso di doverti fermare tardi la sera, o di dover uscire per motivi imprevisti durante il giorno?**

- Sì  No

## 6. Servizi a Disposizione dei Dipendenti

**6.1 Quali orari della navetta sarebbero più adatti per incentivare il tuo spostamento casa lavoro con i mezzi di trasporto pubblico?**

- 7.45
- 8.15
- 8.45
- 9.15
- 9.45
- Altro: (specificare l'orario)

**6.2 Saresti favorevole alla creazione di un'applicazione da installare sullo smartphone in grado di gestire la prenotazione del posto sulla navetta?**

- Sì
- No

**6.3 Saresti favorevole alla creazione di un servizio di navetta a richiesta?**

- Sì
- No

**6.4 Saresti favorevole alla creazione di un'applicazione da installare sullo smartphone in grado di gestire il carpool?**

- Sì
- No

**6.5 Saresti favorevole alla creazione di incentivi di tipo economico per chi utilizza il mezzo di trasporto pubblico oppure il car sharing?**

- Sì
- No

## **7. Osservazioni e Suggerimenti**

Note: Ci fa piacere sapere cosa pensi di questo lavoro, e se hai particolari segnalazioni da fare (Es: difficoltà nell'uso del mezzo pubblico legato a part-time, flessibilità, straordinari, carenza di servizi pubblici, organizzazione familiare, ecc.)

Copia



## Scheda informativa su condizioni strutturali aziendali e offerta di trasporto

Copia

## 1. LOCALIZZAZIONE

- 1.1. DENOMINAZIONE DELLA SEDE  
**CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO – REGIONE LAZIO**
- 1.2. COMUNE  
**ROMA**
- 1.3. VIA E NUMERO CIVICO  
**VIA DELLA PISANA, 1301**
- 1.4. CAP  
**00163**

## 2. PERSONALE DIPENDENTE

- 2.1. NUMERO TOTALE
- 2.1.1. Numero personale dipendente tempo pieno.  
**466**
- 2.1.2. Numero personale dipendente part time  
**5**

## 3. ORARIO DI LAVORO

- 3.1. ORARIO DI APERTURA (per ciascun giorno della settimana)  
**Dal lunedì al venerdì – ore 7.30**
- 3.2. ORARIO DI CHIUSURA (per ciascun giorno della settimana)  
**Dal lunedì al venerdì – ore 22.00 (salvo il protrarsi delle attività istituzionali)**

## 4. RISORSE, SERVIZI E DOTAZIONI AZIENDALI

- 4.1. RISORSE PER LA GESTIONE DELLA MOBILITÀ DEI DIPENDENTI
- 4.1.1. Budget annuale dedicato  
**€ 0,00**
- 4.1.2. Risorse umane dedicate  
**Nessuna**
- 4.2. SERVIZI DI TRASPORTO PER I DIPENDENTI
- 4.2.1. Navetta aziendale  
**N. 3 navette con le seguenti destinazioni: Linea A – Magliana; Linea B – Ponte Galeria; Linea C – Piazza Irnerio**
- 4.2.2. Automobili aziendali  
**Le vetture in dotazione all'autoparco regionale non sono destinate al trasporto dei dipendenti per gli spostamenti casa – lavoro.**

4.2.3. Moto/biciclette/monopattini aziendali

**Nessuno**

4.2.4. Car sharing aziendale

**Non disponibile**

4.2.5. Piattaforma di car-pooling aziendale

**Nessuna**

4.3. INCENTIVI / BUONI MOBILITÀ PER I DIPENDENTI

4.3.1. Incentivi / sconti per l'acquisto di abbonamenti al TPL

**Nessun incentivo o sconto.**

4.3.2. Incentivi / sconti per l'acquisto di servizi di SHARING MOBILITY

**Nessun incentivo o sconto.**

4.3.3. Incentivi all'uso della bicicletta (*Bike to work*)

**Nessuno.**

4.4. AREE DI SOSTA RISERVATE AI DIPENDENTI

4.4.1. Numero posti auto

**500**

4.4.2. Numero posti moto

**20**

4.4.3. Numero posti bici

**0**

4.4.4. Zona deposito monopattini

**0**

## 4.5. SPOGLIATOI CON PRESENZA DI DOCCE

**Non presenti.**

## 4.6. MENSA AZIENDALE

**Presente.**

## 4.7. STRUMENTI DI COMUNICAZIONE AZIENDALE

**Sito internet istituzionale, intranet riservata ai dipendenti, mailing list e newsletter**

**5. OFFERTA DI TRASPORTO NEI PRESSI DELLA SEDE AZIENDALE  
(distanza max 500 m.)**

## 5.1. NODI DI INTERSCAMBIO

**Nessuno**

## 5.2. STAZIONI FERROVIARIE

**Nessuna**

## 5.3. STAZIONI METRO

**Nessuna**

## 5.4. FERMATE BUS/FILOBUS/TRAM

**808 (Via della Pisana) – 089 (Via di Monte Stallonara)**

## 5.5. ZONA SERVITA DA CAR SHARING

**Area non servita da Car Sharing**

## 5.6. ZONA SERVITA DA SCOOTER SHARING

**Area non servita da Scooter Sharing**

## 5.7. ZONA SERVITA DA BIKE SHARING

**Area non servita da Bike Sharing**

## 5.8. ZONA SERVITA DA MONOPATTINI IN SHARING

**Area non servita da Monopattini Sharing**

## 5.9. PISTE CICLABILI / CICLOPEDONALI

**Area non servita da piste ciclabili o ciclopedonali**

## 5.10. AREE DI SOSTA

**Aree di sosta pubbliche presenti**

## 5.11. AREA PEDONALE / ZTL

**Non presente**

## 5.12. COLONNINE DI RICARICA PER AUTO ELETTRICHE

**Presenti nella sede n. 10 colonnine per n. 20 posti auto di ricarica. Il servizio di ricarica per veicoli elettrici è gestito da EMOBITALY - <https://crl.emobitaly.it>**

Copia