



**Città
metropolitana
di Milano**

PSCL

**PIANO SPOSTAMENTI CASA LAVORO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DI CITTA' METROPOLITANA DI MILANO**

Dicembre 2022



**Città
metropolitana
di Milano**

Indirizzo strategico per la formazione del PSCL Piano Spostamenti Casa Lavoro del personale dipendente di Città metropolitana di Milano

Dott. Giuseppe Sala, Sindaco

Dott.ssa Michela Palestra, Vicesindaca

Dott.ssa Beatrice L. E. Uguccioni, Consigliera delegata a mobilità e infrastrutture

Dott. Antonio S. Purcaro, Segretario generale e Direttore generale

Gruppo di lavoro che ha curato la redazione del Documento di Piano

Dott. Dario Parravicini Direttore Area Pianificazione e sviluppo economico
Mobility Manager

Ing. Corrado A. Basilico Responsabile Servizio TPL e Rapporti con Agenzia

Ing. Giovanni Pedata Responsabile Ufficio Monitoraggio mobilità persone e merci

Costruzione dati di riferimento e gestione protezione dati

Dott. Tiziano Damian

Dott. Domenico Novellini

Supporto tecnico e operativo

Sig.ra Daniela Brocca, Sig.ra Monica Ligari, Sig.ra Rosa Motta, Dott.ssa Paola Varesi

pums@cittametropolitana.milano.it

Indice

1. PREMESSA

1.1 INTRODUZIONE

1.2 CONTESTO NORMATIVO

1.3 OBIETTIVI, METODOLOGIA E STRUTTURA DEL PSCL

2. DATI, INFORMAZIONI, ANALISI

2.1. STRUTTURA DELL'ENTE, DEI DIPENDENTI, DI SERVIZI/DOTAZIONI/RISORSE

2.1.1 Localizzazione di ciascuna sede e orario di lavoro

2.1.2 Personale dipendente tempo pieno / part time per ogni sede

2.1.3 Posti auto/moto/bici disponibili per ogni sede

2.1.4 Incentivi e risorse attualmente dedicate agli spostamenti casa-lavoro

2.2. OFFERTA DI TRASPORTO

2.2.1 Interscambi, stazioni ferroviarie/metropolitane

2.2.2 Fermate di linee di tram/filobus/bus

2.2.3 Presenza di servizi di sharing bici/moto/monopattini/auto

2.2.4 Presenza di piste ciclabili/ciclopedonali

2.2.5 Limitazioni al traffico privato Area B - Area C

2.3. SPOSTAMENTI CASA-LAVORO DEI DIPENDENTI

2.3.1. Rilevazione di anagrafica, attività, abitudini di spostamento dipendenti e propensione-condizioni per il cambiamento nello spostamento casa-lavoro

2.3.2. Anagrafica e tipologia di attività

2.3.3. Modalità abituali di spostamento casa-lavoro

2.3.4. Propensione e condizioni di cambiamento nello spostamento casa-lavoro

3. PROGETTO

3.1. IPOTESI DI MISURE DA ADOTTARE

3.1.1. Descrizione delle misure

3.1.1.1 Misure dell'Asse 1 per favorire l'uso del Trasporto Pubblico Locale - TPL

3.1.1.2 Misure dell'Asse 2 per favorire l'uso della Mobilità Ciclabile

3.1.1.3 Misure dell'Asse 3 per favorire la riduzione della Domanda di Mobilità

3.1.1.4 Misure dell'Asse 4 per disincentivare l'uso individuale dell'auto privata

3.1.1.5 Asse 5 - Ulteriori Misure

3.1.2. Benefici conseguibili

3.2. PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE

3.2.1. Le azioni già messe in atto da Città metropolitana di Milano

3.2.2. Le previsioni di implementazione a breve periodo

4. ADOZIONE, COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO PSCL

4.1. Adozione del PSCL

4.2. Comunicazione del PSCL ai dipendenti e ai potenziali soggetti interessati

4.3. Monitoraggio del PSCL

1. PREMESSA

1.1 INTRODUZIONE

E' da quasi 25 anni che viene costantemente ribadita la necessità, oramai diventata un'urgenza, di incentivare forme di trasporto ambientalmente sostenibili per orientare le persone a ridurre l'uso dell'auto privata, soprattutto nel tragitto casa-lavoro, e, in tal senso, viene riconosciuto al PSCL, Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro, un ruolo di efficace strumento.

Infatti un'efficace organizzazione della mobilità per gli spostamenti sistematici come quelli fra casa e luogo in cui si svolge l'attività lavorativa può certamente contribuire a ridurre i livelli di congestione del traffico, soprattutto nelle vaste aree densamente urbanizzate che caratterizzano Città metropolitana di Milano e, al contempo, può ridurre il contributo negativo all'inquinamento atmosferico ed anche generare vantaggi a livello economico, per il singolo lavoratore, per l'Ente ed, in definitiva per l'insieme della collettività.

Città metropolitana di Milano ha da tempo ricercato e messo in campo impegni ed azioni concrete per divulgare presso il proprio personale dipendente una sempre maggior sensibilità ed attenzione alla sostenibilità, promuovendo progetti specifici, in particolare quelli connessi all'agevolazione, sia per gli aspetti economici che quelli funzionali, per l'acquisto presso ATM e Trenord di abbonamenti annuali di Trasporto Pubblico Locale.

Il presente PSCL 2022 costituisce aggiornamento del Piano adottato dall'Ente con Decreto Sindacale RG 180 del 30 Agosto 2021 e viene redatto in conformità con le previsioni ed i contenuti previsti dalle "Linee guida" di cui al Decreto interministeriale n. 209 del 4 Agosto 2021.

1.2 CONTESTO NORMATIVO

Il contesto normativo di riferimento è costituito innanzitutto dalle direttive quadro con cui la Comunità Europea ha tracciato le linee per l'armonizzazione delle legislazioni degli Stati membri relative alle misure da adottare in materia di mobilità, contrasto all'inquinamento atmosferico da emissioni di veicoli a motore. Normative rese operative a livello nazionale da dispositivi legislativi dove il tema della mobilità risulta parte integrante e caratterizzante (soprattutto nei contesti urbani ad alta densità abitativa) di un più ampio approccio alle tematiche ambientali ed alla sostenibilità ecologica delle politiche di sviluppo.

Fra i documenti di indirizzo della politica di settore della Commissione Europea in tema di mobilità, vanno richiamati:

* Libro Verde "Verso una nuova cultura della mobilità urbana", oggetto della Comunicazione COM(2007) 511 del 25.09.2007 della Commissione Europea;

* “Piano d’azione sulla mobilità urbana”, oggetto della Comunicazione COM(2009) 409 del 30.09.2009 della Commissione Europea;

* Libro bianco dei Trasporti, Comunicazione COM(2011) 144 del 28.03.2011 della Commissione Europea “Tabella di marcia verso uno spazio unico europeo dei trasporti – Per una politica dei trasporti competitiva e sostenibile”;

* Comunicazione della Commissione a Parlamento e a Consiglio Europeo, COM (2013) 913 del 7.12.2013 “insieme verso una mobilità urbana competitiva ed efficace sul piano delle risorse”;

* “Quadro per il clima e l’energia 2030” adottato da Commissione Europea nell’ottobre 2014, basato sul “Pacchetto per il Clima e l’Energia 2020” del 2009;

* Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2014/94/UE del 22 ottobre 2014 sulla realizzazione di un’infrastruttura per i combustibili alternativi (c.d. DAFI);

* Accordo di Parigi, istituito durante la Conferenza sul clima di Parigi (COP21) dicembre 2015 e firmato dall’Italia, insieme a 177 Paesi, il 22 aprile 2016;

* Comunicazione della Commissione al Parlamento e al Consiglio Europeo COM (2016) 501 del 20.7.2016 “Strategia Europea per una mobilità a basse emissioni”;

* “Clean Energy for all Europeans”, Commissione Europea, 30.11.2016.

A livello di pianificazione della mobilità alle scale: regionale, metropolitana e comunale van richiamati i seguenti atti:

* Legge Regione Lombardia n. 6 del 04.04.2012, “Disciplina del settore dei trasporti”,

* PRMT – Programma Regionale della Mobilità e dei Trasporti, approvato dal Consiglio regionale della Lombardia con DCR n. X/1245/2016,

* PRIA – Piano Regionale degli Interventi per la qualità dell’Aria, aggiornamento approvato dalla Giunta regionale della Lombardia con DGR n. 449 del 02.08.2018,

* Programma dei Servizi di Bacino del TPL, approvato il 10.01.2019 dall’Assemblea dell’Agenzia per il TPL di Milano, Monza e Brianza, Lodi e Pavia,

* PUMS – Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile del Comune di Milano, approvato dal Consiglio comunale di Milano con DCC n. 38 del 12.11.2018,

* PUMS – Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile di ambito metropolitano, approvato dal Consiglio della Città metropolitana di Milano con RG n. 15 del 28.04.2021,

* PTM – Piano Territoriale Metropolitano, approvato dal Consiglio della Città metropolitana di Milano con RG n. 16 dell'11 maggio 2021.

I temi del Mobility management e del PSCL sono stati introdotti con il Decreto del Ministero dell'Ambiente 27.03.1998 “Mobilità sostenibile nelle aree urbane” (Decreto Ronchi) nell'ambito di una serie di disposizioni volte alla promozione di forme di mobilità sostenibile nelle aree urbane, finalizzate alla riduzione dell'inquinamento atmosferico, dove (art. 3) si sanciva l'obbligo: *“Le imprese e gli enti pubblici con singole unità locali con più di 300 dipendenti ... adottano il piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente, ...individuando a tal fine un responsabile della mobilità aziendale.”*

Con Legge 28.12.2015, n. 221 in tutti gli istituti scolastici, di ogni ordine e grado, viene istituita la figura del “mobility manager scolastico” con il compito di organizzare e coordinare gli spostamenti casa-scuola del personale scolastico e degli alunni.

Al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane e ridurre l'uso del mezzo di trasporto privato individuale, il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. “Decreto Rilancio”, convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020 “Misure per incentivare la mobilità sostenibile”, al comma 4 dell'art. 229, dispone che *“ 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 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....”*. A tal fine le imprese e le pubbliche amministrazioni nominano un Mobility manager aziendale, con i compiti di *“... promuovere l'attuazione di interventi di mobilità sostenibile e di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone, al fine di una riduzione strutturale dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare.”*

Con il fine di dar attuazione alla norma di cui al sopra richiamato comma 4 dell'articolo 229, il Ministro della Transizione Ecologica, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili ha adottato, in data 12 maggio 2021, il Decreto interministeriale n. 179 (Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager) con il quale:

- vengono precisate definizioni e competenze dei «mobility manager aziendale» e dei «mobility manager d'area»,
- vien definito il piano degli spostamenti casa-lavoro come: “strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici casa-lavoro del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa ...”

- son individuati scopi e delle modalità di intervento del PSCL che : “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.”

- son definiti i benefici conseguibili: “... per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, per la pubblica amministrazione che lo adotta, in termini economici e di produttività, e per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici.”

Il Decreto interministeriale n. 179 del 12.05.2021 è stato di recente modificato con pari Decreto del 16.09.2022 per cui i Comuni possono, dal 19.11.2022, individuare il Mobility manager d'area non solo tra il personale in ruolo (come già previsto dalla precedente versione della norma) ma anche tra quello in forza ad una società partecipata o dell'Agenzia della mobilità e quindi, nello specifico caso milanese, dell'Agenzia per il TPL di Milano, Lodi, Monza e Pavia.

Successivamente il Ministro della Transizione Ecologica, anche qui di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, in data 4 agosto 2022, ha promulgato il Decreto interministeriale n. 209 con il quale son state adottate le “*Linee guida per la redazione e l’implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)*”. Le linee guida sono strumento di indirizzo e supporto per definire 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.

1.3 OBIETTIVI, METODOLOGIA E STRUTTURA DEL PSCL

La promozione di interventi di organizzazione della domanda di mobilità delle persone nelle aree metropolitane, la riduzione dell’uso individuale del trasporto privato motorizzato negli spostamenti sistematici casa-lavoro, il decongestionamento del traffico veicolare e la riduzione strutturale dell’impatto ambientale derivante dal traffico veicolare sono i principali obiettivi del c.d. “*Decreto Rilancio*”, convertito con Legge n. 77-2020 “*Misure per incentivare la mobilità sostenibile*” e delle successive norme che si son descritte nel precedente paragrafo.

Il presente PSCL 2022 di Città metropolitana di Milano è redatto in totale conformità con le norme richiamate nei precedenti paragrafi, di cui condivide pienamente lo spirito, e si

attiene scrupolosamente alle Linee guida ministeriali *“Linee guida per la redazione e l’implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)”*

Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro è un documento di pianificazione che costituisce strumento per raggiungere l’obiettivo di ridurre la dipendenza dall’uso del mezzo di trasporto privato individuale e limitare la congestione del traffico, tenendo in debito conto le condizioni specifiche dell’ambito in cui si inserisce, i comportamenti, spostamenti, esigenze e bisogni di mobilità dei dipendenti. gli strumenti di pianificazione dei trasporti vigenti e la disponibilità di soluzioni di offerta dei trasporti nell’area in cui son situate le sedi di lavoro dell’Ente.

Il PSCL è quindi finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato e all’individuazione delle misure utili ad orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile, alternative all’uso individuale del veicolo privato a motore,

Il documento di piano consiste pertanto nello sviluppo, implementazione e controllo di un insieme di misure per raggiungere gli obiettivi generali prefissati di riduzione del consumo energetico e delle emissioni inquinanti e di trasferimento della domanda di spostamento Casa-Lavoro del personale dipendente dai mezzi individuali a quelli collettivi e più sostenibili.

Il PSCL si configura quindi come uno strumento di analisi, sviluppo e verifica di un insieme di misure e, attraverso l’analisi dei dati e delle informazioni disponibili, ricerca le più opportune soluzioni finalizzate a:

- ridurre gli impatti sull’ambiente derivanti della circolazione delle auto,
- ridurre l’uso del mezzo privato e limitare la congestione del traffico,
- migliorare le condizioni di accessibilità alle sedi di lavoro con impiego di mezzi sostenibili.

Questo sforzo progettuale e organizzativo ha quindi come obiettivo finale lo sviluppo di un piano che, complessivamente, con l’attuazione delle misure in esso previste, consenta di ottenere vantaggi e benefici ad ognuna delle tre categorie interessate:

- 1- i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi e comfort di trasporto,
- 2- l’Ente che lo adotta, in termini economici e di produttività,
- 3- la collettività, in termini di minori costi ambientali, sociali ed economici.

Si tratta quindi di ricercare soluzioni che si pongano in un giusto equilibrio tra esigenze e finalità di: dipendenti, Ente e collettività, al fine di presentare proposte: attraenti, convincenti e condivisibili presso tutti i soggetti coinvolti.

La struttura del PSCL è articolata in diverse aree, tra cui si possono riconoscere quelle relative a:

- stato di fatto, situazione interna all’Ente, situazione di contesto esterno alla sede di lavoro-destinazione del lavoratore e analisi degli spostamenti casa-lavoro di ciascun lavoratore che risponde al questionario),
- definizione delle misure da adottare, ambiti di intervento e tipologia.

Il PSCL si compone essenzialmente di 3 parti, riconducibili ai successivi Capitoli 2, 3 e 4:

1- una prima parte informativa, dei dati e di analisi degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, dove, per ciascuna sede di lavoro con più di 100 dipendenti, sono indicate le condizioni strutturali ed organizzative e l’offerta di trasporto disponibile,

2- una seconda parte progettuale, di implementazione delle misure ipotizzate e di valutazione di massima dei conseguenti possibili benefici,

3- una terza parte di comunicazione e di modalità di monitoraggio delle proposte.

Dal punto di vista metodologico, nell’ambito della “fase informativa dei dati e di analisi” vengono raccolte tutte le informazioni necessarie per inquadrare il fenomeno dei dati del contesto interno a Città metropolitana, in base ai dati che sono costantemente aggiornati dai competenti uffici dell’Ente in materia di residenza/domicilio dei dipendenti, analizzati in modo integrato sia con quelli relativi alle sedi di lavoro di Città metropolitana che con quelli connessi alla tipologia di orario di servizio svolto da ciascun dipendente.

La “fase informativa dei dati e di analisi” contempla anche il quadro descrittivo del contesto esterno, relativo alle principali “caratteristiche dell’offerta/disponibilità” di mobilità riscontrabile in prossimità delle sedi di lavoro, in particolare le linee di TPL ed il servizio di Bike sharing gestito da ATM “bikemi”.

Lo “scenario della domanda” che emerge dai dipendenti dell’Ente si completa con i dati desunti da un’indagine sulle attuali modalità di spostamento casa-lavoro raccolti mediante la somministrazione ai dipendenti di uno specifico questionario mirato sia a conoscere tutte le caratteristiche del tragitto da casa al lavoro (origine, mezzi impiegati, orari, durata, etc.), ma anche a sondare le propensioni al cambiamento e le prevalenti motivazioni che possono agevolare o limitano il passaggio a modalità più sostenibili.

Il questionario proposto ha una forma “rigida” in quanto predisposto dalla società Movesion a seguito di gara ad evidenza pubblica svolta da AMAT Srl (società in house del Comune di Milano) per acquisire una serie di servizi che comprendono anche la gestione di una piattaforma di raccolta ed elaborazione degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti di

Aziende ed Enti, servizi finanziati con fondi ministeriali a seguito di proposta congiunta di Comune e Città metropolitana nell'ambito del progetto Mobility4Mi.

La "Fase progettuale" beneficia della valutazione comparata degli elementi e dati di "domanda" e di "offerta" acquisiti, ma è limitata dalle risorse disponibili. Si è comunque proceduto ad individuare specifiche progettualità di interventi ed iniziative di Piano per la promozione della mobilità sostenibile, l'incentivazione e la facilitazione all'uso di mezzi e modalità di spostamento casa-lavoro a minor impatto.

Tale progettualità è stata opportunamente calibrata e valutata nel contesto di quanto già da anni è stato messo in atto dall'Ente in materia di incentivazione dell'utilizzo del TPL e di flessibilità degli orari di inizio-fine giornata lavorativa e può quindi anche costituire la base per ricercare fonti di finanziamento esterne all'Ente, di livello regionale, ministeriale (ad es. contributi di cui al Fondo messo a disposizione con il comma 7 dell'Art 51 del DL n. 73/2021 "Sostegni bis") e comunitario.

Nell'ambito della "Fase di Adozione, Comunicazione e Monitoraggio del PSCL" la progettualità individuata sarà oggetto delle opportune azioni di condivisione e di comunicazione ai vari livelli, in particolare interni all'Ente, con la Direzione Generale, la Direzione del Personale, le Rappresentanze dei lavoratori ed il Comitato Unico di Garanzia (CUG), con il quale si è già svolto un proficuo primo incontro il 24 giugno 2022.

Va peraltro sottolineato che le diverse progettualità avranno tempistiche che potranno essere condizionate nella loro implementazione ed attuazione in funzione dell'entità delle risorse che eventualmente potranno essere disponibili nel 2023, con variazione del Bilancio dell'Ente e-o con quelle che potranno essere messe a disposizione dell'Ente ai vari livelli, regionale, ministeriale e comunitario.

Anche in relazione agli aspetti di natura economica, la fase di implementazione del Piano dovrà prevedere un costante monitoraggio dello stato di avanzamento di quanto programmato, con aggiornamento annuale al fine di valutare l'efficacia dei provvedimenti adottati, l'avanzamento delle azioni in corso, l'esigenza di intervenire con nuovi programmi o con la ridefinizione di quanto già approvato.

2. DATI, INFORMAZIONI, ANALISI

2.1. STRUTTURA DELL'ENTE, DEI DIPENDENTI, DI SERVIZI/DOTAZIONI/RISORSE

2.1.1 Localizzazione di ciascuna sede e orario di lavoro

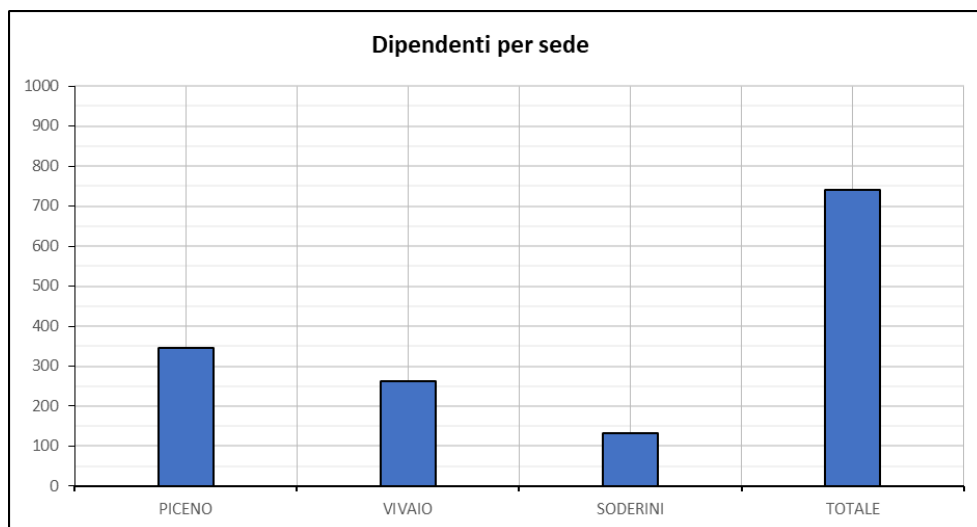
Al fine di ricostruire il quadro degli spostamenti casa-lavoro è necessario analizzare il dato del personale dipendente in relazione a residenza e tipologia di orario e di contratto (part o full time).

Ai fini dell'analisi della distribuzione territoriale le residenze dei dipendenti sono articolate per appartenenza alle zone amministrative (Comuni di Città metropolitana, altre Province, altre Regioni) in coerenza con la zonizzazione del territorio.

Il risultato di questa parte di indagine, acquisito in forma anonima per rispetto della normativa sulla tutela della privacy, consente di effettuare prime valutazioni generali sulla forza lavoro in merito alla sua distribuzione sul territorio ed alle fasce orarie di spostamento nell'arco della giornata.

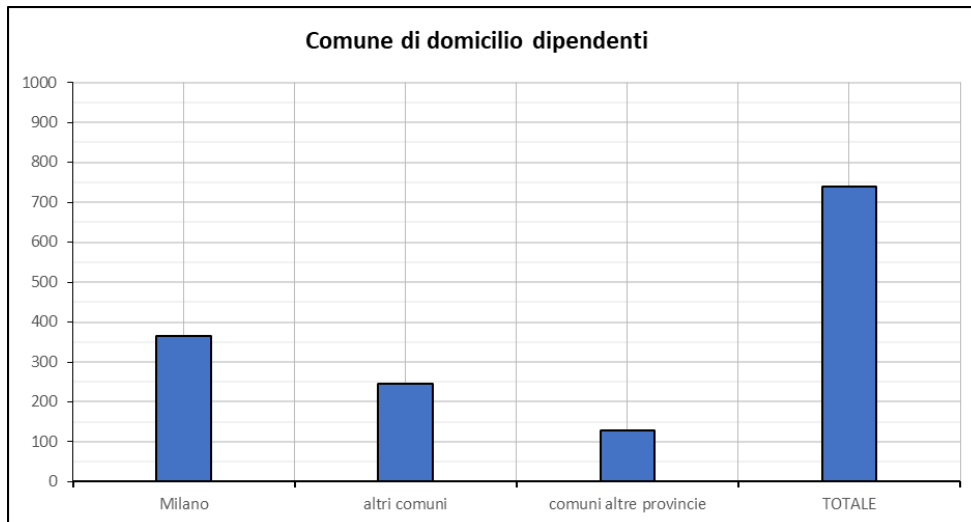
Un passo per comprendere le esigenze di mobilità del personale dipendente di Città metropolitana, nello spostamento che svolge sistematicamente fra casa e lavoro, è quello di individuare il bacino geografico di provenienza dei lavoratori e conoscere nel dettaglio i luoghi di residenza e di domicilio di ciascun dipendente.

A tal fine il 'Servizio Sistema informativo del personale e monitoraggio spesa funzioni delegate dalla Regione' del 'Settore Trattamento economico e previdenziale dell'Ente' ha fornito i dati aggiornati al Novembre 2022, dai quali si rileva che vi son 740 dipendenti dislocati nelle tre sedi di Via Vivaio, Via Soderini e Viale Piceno, aventi ciascuna una dotazione di personale superiore a 100.



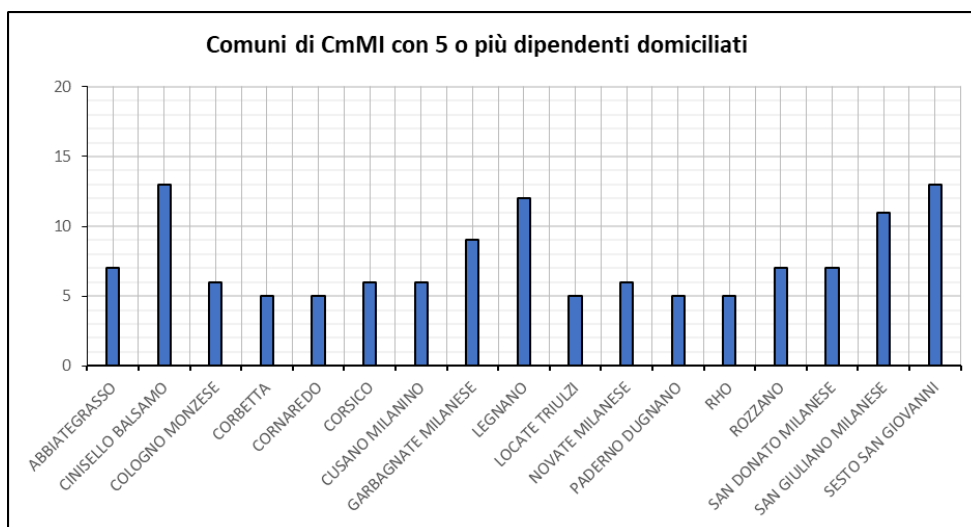
Il domicilio di questi dipendenti è stato raggruppato nel Grafico "Comune di Domicilio", da cui si possono ricavare le seguenti considerazioni:

- quasi la metà, 366 su 740, pari al 49,46 %, ha domicilio nel Comune di Milano,
- più di un terzo, 245 su 740, pari al 33,11 %, ha domicilio in un Comune di Città metropolitana, esterno al capoluogo,
- la restante quota, comunque di significativa entità, 129 persone pari al 17,43 %, ha domicilio in un Comune esterno alla Città metropolitana di Milano.



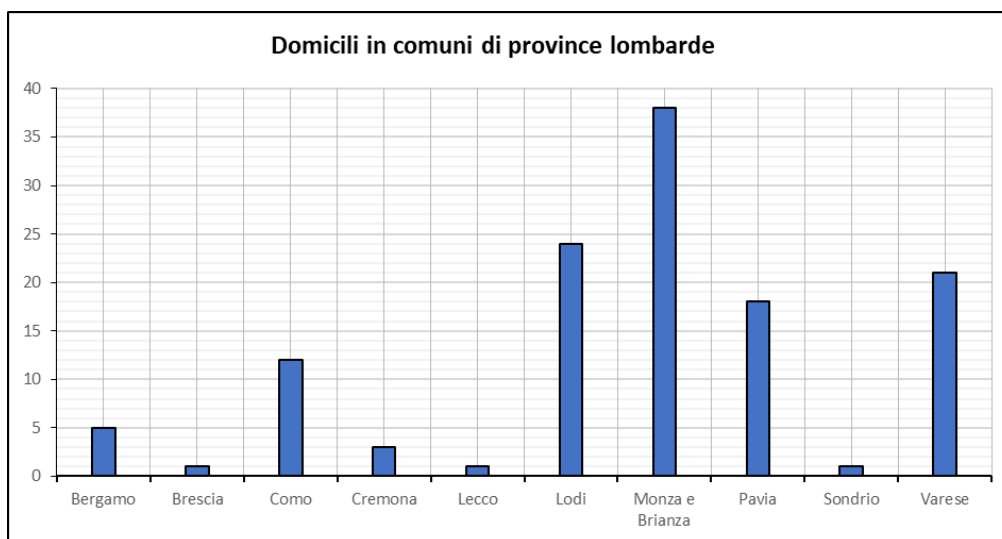
Per i 245 lavoratori che hanno domicilio in un Comune di Città metropolitana esterno a Milano si rileva una forte dispersione del dato, in quanto sono interessati 75 Comuni e, tra questi, son solo 4 i casi in cui si contano 10 o più domiciliati nello stesso Comune (con un massimo di 13 dei comuni di Cinisello B. e Sesto San G.), mentre son ben 41 i Comuni da cui provengono solo 1 o 2 persone.

Nel Grafico che segue sono stati rappresentati i Comuni in cui si hanno almeno 5 dipendenti domiciliati e la tabella che segue riporta i Comuni con numero di dipendenti da 1 a 4.



Comuni di Città metropolitana Milano	N. dipendenti
ARESE ARLUNO BASIANO BINASCO BRESSO BUSSERO CERRO AL LAMBRO COLTURANO CUGGIONO GAGGIANO GESSATE LAINATE MEDIGLIA MELZO MOTTA VISCONTI OPERA OSSONA PANTIGLIATE PARABIAGO PESCHIERA BORROMEO POGLIANO MILANESE POZZO D'ADDA SAN COLOMBANO AL LAMBRO SAN ZENONE A.L. SEDRIANO VIGNATE VITTUONE ZIBIDO S.G.	1
ASSAGO BARANZATE BAREGGIO CANEGRATE CESANO BOSCONI CISLIANO NERVIANO PAULLO POZZUOLO MARTESANA RESCALDINA	2
BUCCINASCO CASSINA DE'PECCHI CERRO MAGGIORE CORMANO GORGONZOLA INZAGO PESSANO CON BORNAGO SENAGO SETTIMO MILANESE SOLARO TREZZANO SUL NAVIGLIO VIMODRONE	3
BOLLATE CERNUSCO S.N. INVERUNO MAGENTA MELEGNANO PIEVE E. PIOLTELLO SEGRATE	4

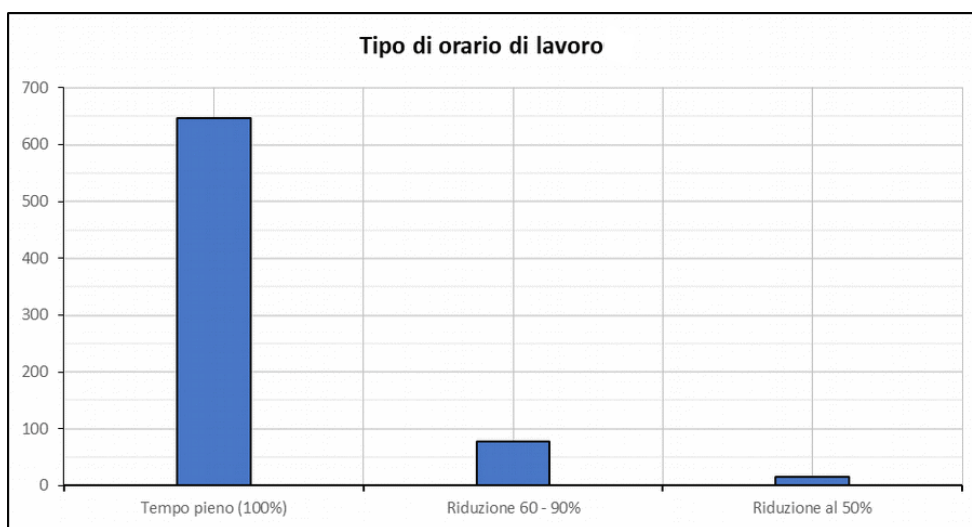
Anche per quanto concerne i 129 lavoratori che han domicilio in un Comune esterno alla Città metropolitana di Milano si ha un'ampia distribuzione del dato, essendo interessate ben 14 Province, ovvero tutte le altre 10 Province lombarde, oltre a 3 in Piemonte e 1 in Emilia Romagna. Il dato numerico per le province extralombarde è ovviamente limitato (7 persone), mentre fra le province lombarde, come risulta dal Grafico "Domicilio in Comuni di Province Lombarde" sono di rilievo i numeri relativi a Monza (38 dipendenti), Lodi, Varese e Pavia (fra 18 e 24), molto probabilmente anche in relazione al fatto che sono località raggiunte dal servizio ferroviario suburbano e regionale.



Città metropolitana di Milano è dotata anche di ulteriori sedi, come ad esempio le case cantoniere o uffici distaccati, ove son impiegati un numero ridotto di dipendenti.

2.1.2 Personale dipendente tempo pieno / part time per ogni sede

In relazione alla quota con cui contribuisce al livello di congestione della circolazione stradale ed al grado di affollamento dei mezzi pubblici è interessante sondare la durata, tipo di orario della prestazione lavorativa del personale dell'Ente. La stragrande maggioranza (87,4%) opera a tempo pieno su 5 giorni alla settimana, ma vi è comunque una quota consistente (93 unità) che ha un orario part-time, compreso fra 50 e 90%, come evidenziato nel Grafico che segue.



Nell'ambito della definizione di misure organizzative per la salute e sicurezza, da Giugno 2020 la fascia di flessibilità in ingresso in servizio, precedentemente prevista fra le 8,00 e le 9,30, è stata ampliata a ben 3 ore, tra le 7.30 e le 10.30. Tale facoltà è stata confermata con la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo 2021-2023, con il *“fine di conseguire una maggior conciliazione tra vita lavorativa e professionale del personale.”*

Per quanto qui è di maggior interesse, l'aver garantito questa possibilità di modulare l'orario di inizio della prestazione lavorativa consente evidentemente al lavoratore di “scegliere di evitare” di accedere al luogo di lavoro nella fascia di orario di punta mattutina, cioè quella caratterizzata dalle più elevate punte di congestione da traffico stradale e livelli del carico dei mezzi pubblici. Questa azione va quindi da annoverarsi fra le azioni positive a favore di una mobilità più sostenibile, nell'ottica sottesa dal c. 7 dell'art. 51 del DL 73/2021, che infatti così recita: *“ Al fine di consentire una più efficace distribuzione degli utenti del trasporto pubblico di linea, nonché di realizzare un più idoneo raccordo tra gli orari di inizio e termine delle attività economiche, lavorative e didattiche e gli orari dei servizi di trasporto pubblico locale, urbano ed extraurbano,...è istituito presso il Ministero delle infrastrutture e la mobilità sostenibili un fondo con una dotazione di euro 50 milioni per l'anno 2021, ...”*

2.1.3 Posti auto/moto/bici disponibili per ogni sede

La sede di Via Vivaio 1 non ha specifici parcheggi disponibili per la sosta auto dei dipendenti.

La sede di Viale Piceno 60 ha una dotazione di parcheggi auto interni all'area:

- in parte riservati, 6 posti per le auto di servizio dell'Ente, 7 Posti per i mezzi della Protezione Civile e 10 posti per la Polizia metropolitana;

- 85 posti auto utilizzabili dai dipendenti, a cui si aggiungono 2 posti per disabili.

In corrispondenza dell'ingresso principale della sede di Viale Piceno 60 sono presenti tre rastrelliere per il recupero bici, una coperta da 28 posti e due scoperte, ciascuna da 14 posti per un totale di 56 posti.

La sede di Via Soderini 24 ha una dotazione di parcheggi auto interni all'area:

- in parte riservati, 13 posti per le auto di servizio dell'Ente, 5 Posti per le auto di servizio di AFOL;

- 148 posti auto utilizzabili dai dipendenti, a cui si aggiungono 6 posti per disabili.

Per il ricovero biciclette, nella sede di Via Soderini 24 sono presenti due rastrelliere per bici, una delle quali è coperta con dotazione di 12 posti, mentre l'altra è scoperta e ha 10 posti. Sono inoltre disponibili 14 postazioni per il parcheggio delle moto al coperto.

2.1.4 Incentivi e risorse attualmente dedicate agli spostamenti casa-lavoro

In fase preliminare rispetto alla redazione del PSCL è stato verificato che incentivi e risorse attualmente rese disponibili dall'Ente al Mobility manager per lo sviluppo di iniziative per la mobilità sostenibile dei propri dipendenti per il 2022 sono riconducibili alle sole risorse di cui al capitolo *"10051124 Fondo per la mobilità sostenibile dei dipendenti della Città metropolitana"* connesso alle facilitazioni messe in atto dall'Ente a favore dei dipendenti per l'acquisto abbonamenti annuali TPL presso ATM e Trenord.

2.2. OFFERTA DI TRASPORTO

2.2.1 Interscambi, stazioni ferroviarie/metropolitane

La sede di Via Vivaio 1 non è direttamente servita da interscambi, stazioni ferroviarie o metropolitane. Peraltro la linea metropolitana M1 è raggiungibile alla fermata più prossima di San Babila in circa 7 minuti a piedi e mediante i bus 54 e 61 in 5 minuti.

La linea M1 nella tratta centrale ha una frequenza nei giorni feriali che varia dai 2 ai 3 minuti, in funzione della fascia temporale e del periodo dell'anno; nelle tratte a Ovest del bivio di Pagano, in direzione Rho Fiera e Bisceglie la frequenza varia dai 4 agli 8 minuti.

Dalla sede di Via Vivaio 1, la linea M1 consente di raggiungere direttamente gli interscambi con le linee del servizio ferroviario suburbano e regionale, sul lato Ovest, alla stazione di Cadorna FNM e, sul lato Est, alla stazione di Porta Venezia.

La sede di Viale Piceno 60 è direttamente servita dalle linee S1 – S2 – S5 – S6 del servizio ferroviario suburbano nell’adiacente fermata di Piazzale Dateo del Passante ferroviario, con frequenza di 30 minuti per ciascuna delle linee S1 – S2 – S5 – S6.

Tramite il Passante ferroviario in brevissimo tempo dalla sede di Viale Piceno 60 è possibile raggiungere ed interscambiare con tutta la rete delle linee metropolitane: M1 in 3 minuti alla stazione di Porta Venezia, M3 in 7 minuti alla stazione Repubblica, M2 e M5 in 11 minuti alla stazione di Porta Garibaldi.

La sede di Viale Piceno 60 è anche, da pochissimi giorni, direttamente servita dalla nuova linea metropolitana M4, attualmente in esercizio solo per la tratta da Piazzale Dateo a Linate con una frequenza di 7 minuti nell’ora di punta dei giorni feriali.

La sede di Via Soderini 24 non è direttamente servita da interscambi, stazioni ferroviarie o metropolitane. Peraltro la linea metropolitana M1 è raggiungibile alla fermata più prossima di Bande Nere in circa 15 minuti a piedi e mediante il bus n.ro 98 in 8.

2.2.2 Fermate di linee di tram/filobus/bus

La sede di Via Vivaio 1 è servita direttamente, tramite fermate collocate nelle immediate vicinanze dell’ingresso di Palazzo Isimbardi, dai bus:

- n. 54 con frequenza nell’ora di punta nei giorni feriali: ogni 5’

- n. 61 con frequenza nell’ora di punta nei giorni feriali ogni 8’

Inoltre, a 4 minuti a piedi, si trova la fermata di P.za Tricolore del tram n. 9 che offre la frequenza di 7 minuti nell’ora di punta dei giorni feriali

La sede di Viale Piceno 60 è servita direttamente, tramite fermate collocate in Piazzale Dateo e nelle immediate vicinanze dell’ingresso della sede:

- dal bus n. 54 con frequenza nell’ora di punta nei giorni feriali ogni 5’

- dal bus n. 61 con frequenza nell’ora di punta nei giorni feriali ogni 8’

- dal filobus n. 92 con frequenza nell’ora di punta nei giorni feriali: ogni 5’

La sede di Via Soderini 24 è servita da fermate collocate in prossimità dell’ingresso dell’edificio dai bus:

- n. 58 con frequenza nell’ora di punta dei giorni feriali ogni 8’

- n. 98 con frequenza nell’ora di punta nei giorni feriali ogni 7’

Inoltre, a 9 minuti a piedi, si trova la fermata di P.le Tripoli, con il:

- bus n. 67 con 8' di frequenza nell'ora di punta dei giorni feriali e bus n. 58 con 8' di frequenza nell'ora di punta dei giorni feriali
- filobus circolare n. 90-91 con 3' di frequenza nell'ora di punta dei giorni feriali

2.2.3 Presenza di servizi di sharing bici/moto/monopattini/auto

Il Comune capoluogo dispone di un ampio servizio di bike Sharing con 15.400 biciclette di diverse tipologie, 3.500 delle quali sono a pedalata assistita, composto da un servizio *station based*, chiamato Bikemi e gestito da ATM e da altri servizi di tipo *free floating*, affidati dal Comune di Milano a diverse aziende.

Il servizio Bikemi conta 5.430 biciclette, tradizionali, elettriche e con seggiolino, distribuite in 320 stazioni. Talune di queste stazioni sono posizionate in prossimità delle tre sedi dell'Ente:

- in Via Donizzetti con n. 24 postazioni, a un minuto a piedi dalla sede di Via Vivaio 1,
- in Piazzale Dateo con n. 36 postazioni, a un minuto a piedi dalla sede di Viale Piceno 60,
- in via Soderini, con n. 30 postazioni, a pochi passi dall'ingresso di Via Soderini 24.

Una specifica app consente di trovare una bici disponibile presso la stazione Bikemi più vicina, sbloccare il mezzo ed utilizzarlo; al termine la bici vien restituita in una qualunque delle 320 stazioni.

Il sistema di tariffazione di BikeMi prevede abbonamenti giornalieri, settimanali, mensili rispettivamente a 4,50 €, 9,00 € e 36 €; la tariffa oraria è variabile a seconda del tempo di impiego; gli abbonati annuali al trasporto pubblico ATM possono acquistare l'abbonamento Bikemi sulla tessera ATM ed ottenere prezzi scontati.

Gli operatori che offrono servizi di bike-sharing in regime di *free floating* sono RideMovi e Lime. Ognuno dei due ha predisposto una propria specifica app tramite la quale l'utente accede al servizio per individuare il mezzo più vicino e sbloccarlo attraverso la lettura del codice QR sul veicolo stesso. Vi sono soluzioni molto varie ed articolate in merito alla tariffazione applicata.

Il servizio di Scooter Sharing a flusso libero è stato affidato dal Comune di Milano a 6 operatori con una flotta di mezzi 100% elettrica. Ciascuno ha una sua propria app per l'individuazione e la prenotazione dello scooter, lo sblocco del mezzo ed il pagamento della corsa. Le tariffe vanno dai 0,20 ai 0,40 €/min, con la possibilità di pacchetti orari o giornalieri.

La micromobilità elettrica autorizzata dal Comune di Milano è gestita da 10 operatori, 3 dal 2019 e 7 a seguito della pandemia da Covid19, al fine di incentivare le modalità di trasporto alternative. La flotta conta di circa 6.000 mezzi e le tariffe prevedono il costo di 1 € per lo sblocco del mezzo a cui si aggiungono da 0,15 a 0,25 € per ciascun minuto di utilizzo.

Il Car Sharing presente nel Comune capoluogo è il più ampio servizio del genere in Italia ed è uno dei più competitivi in Europa: vien fornito con auto elettriche da 4 operatori, 3 a flusso

libero e 1 con servizio station based, le auto possono circolare anche nelle ZTL di Milano e parcheggiare nei posti auto delimitati dalle strisce blu, senza dover pagare il costo della sosta. Le auto a flusso libero sono prenotabili mediante l'app di ogni singolo operatore con tariffe omnicomprendenti di parcheggio e assicurazione, ecc. Al servizio station based *E-Vai* si accede, previa prenotazione, con ritiro dell'auto in specifici point; l'auto può essere ritornata, al termine del noleggio, o presso lo stesso point di ritiro o presso gli aeroporti lombardi o le principali stazioni ferroviarie di Milano.

In Corso Indipendenza sono presenti due point E-Vai, distanti 12 minuti a piedi dalla sede di Via Vivaio 1 e 5 minuti a piedi dalla sede di Viale Piceno 60; un point E-Vai si trova in Piazzale Tripoli, a 9 minuti a piedi dalla sede di Via Soderini 24.

La tariffazione del servizio E-Vai prevede un costo prepagato iniziale di 9 €, una tariffa oraria di 7,20 €/h per almeno tre ore ed un'aggiunta di 0,19 €/Km una volta superati i 50 Km.

2.2.4 Presenza di piste ciclabili/ciclopedonali

La mobilità ciclistica del capoluogo milanese si sviluppa su una rete stradale che negli anni è stata interessata da diversi interventi finalizzati alla riduzione della circolazione autoveicolare con interventi di realizzazione di piste ciclabili e di potenziamento della rete esistente. A queste vanno sicuramente aggiunte le previsioni del Biciplan "Cambio" di Città metropolitana che identifica dei corridoi super-ciclabili a livello metropolitano e li integra con le ciclabili comunali, per facilitarne l'uso.

La sede di Via Vivaio 1 non è al momento direttamente servita da una pista dedicata all'esclusivo uso da parte delle biciclette.

La sede di Viale Piceno 60 è direttamente collocata sul percorso ciclabile attraversa la città in direzione Est - Ovest Corso Plebisciti-Corso Indipendenza, potendo anche sfruttare un tratto di recentissima realizzazione.

La sede di Via Soderini non è al momento direttamente servita da una pista dedicata all'esclusivo uso da parte delle biciclette.

2.2.5 Limitazioni al traffico privato Area B - Area C

Il territorio comunale di Milano è soggetto a limitazioni alla circolazione del traffico privato, in particolare:

- l'AREA C che delimita, con 43 varchi, di cui 7 ad uso esclusivo del trasporto pubblico, la parte più centrale di Milano, a cui si accede, con restrizioni per alcune tipologie di veicoli, mediante pagamento di un ticket di ingresso;
- l'AREA B, che comprende la quasi totalità del territorio del capoluogo, è una zona con divieto di accesso e circolazione dal Lunedì al Venerdì dalle 7:30 alle 19:30, tra cui i veicoli per il trasporto di persone sino a Euro 2 benzina e sino a Euro 5 diesel.

La sede di Via Vivaio 1 si trova in AREA C, mentre le sedi di Viale Piceno 60 e di Via Soderini 24 si trovano in AREA B.

2.3. SPOSTAMENTI CASA-LAVORO dei dipendenti

2.3.1. Rilevazione di anagrafica, attività, abitudini di spostamento dipendenti e propensione-condizioni per il cambiamento nello spostamento casa-lavoro

Come previsto dagli artt. 1 e 2 del Decreto interministeriale n. 209 del 4 agosto 2022 e dalle “Linee guida per la redazione e l’implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)” adottate con detto DM, è stata attivata nel corso dei mesi di Novembre e Dicembre 2022 una specifica azione finalizzata ad acquisire i dati di mobilità dei dipendenti di Città metropolitana di Milano nello spostamento casa-lavoro e, per ciascuna sede di lavoro di Città metropolitana di Milano con più di 100 dipendenti si è reso necessario indagare e rilevare, attraverso una specifica campagna di raccolta dati, anche tramite la somministrazione on-line di un questionario di indagine, gli elementi utili a conoscere e a comprendere le abitudini, le consuetudini delle scelte di mobilità dei lavoratori nello spostamento casa – lavoro e le esigenze di spostamento dei dipendenti, nonché la loro propensione al cambiamento verso forme di mobilità sostenibili.

La conoscenza delle abitudini di spostamento dei dipendenti, dei loro bisogni e delle loro opinioni costituisce parte fondamentale della redazione del Piano spostamenti casa-lavoro e che l’elaborazione dei dati raccolti può permettere di acquisire informazioni indispensabili per individuare le più opportune ed efficaci strategie, proposte ed interventi.

In tale contesto è opportuno segnalare che la stesura del PSCL 2022 si avvale una piattaforma software di supporto al lavoro dei Mobility Manager che Agenzia Mobilità Ambiente e Territorio S.r.l. - AMAT, società con socio unico Comune di Milano, ha potuto mettere a disposizione gratuitamente a favore di Enti e soggetti situati nell’area metropolitana milanese tenuti, a norma di legge, a redigere il PSCL dei propri dipendenti, grazie all’utilizzo di un finanziamento del Ministero dell’Ambiente erogato a seguito di un Bando a cui avevano congiuntamente partecipato Comune e Città metropolitana di Milano.

Movesion Srl è la società individuata da AMAT per la predisposizione della piattaforma e la sua gestione; con detta Società è stato stipulato un apposito contratto che consente all’Ente di ottenere in forma gratuita l’insieme dei servizi forniti dallo strumento informatico e quindi, attraverso l’utilizzo di soluzioni software ed applicazioni:

- l’utilizzo di un questionario strutturato proposto al personale dipendente per la compilazione on line,

- l’aggregazione ed analisi delle informazioni raccolte dall’indagine,

utili alla predisposizione dei Piani di Spostamento Casa-Lavoro e per l’erogazione di soluzioni per l’ottimizzazione degli spostamenti sistematici.

Compilando un breve questionario, ogni dipendente consente al sistema informatico di tracciare un quadro dettagliato delle abitudini di mobilità dei lavoratori: da dove partono, dove arrivano, dove parcheggiano, quanto inquinano, quali sono le loro personali esigenze e qual è la loro attitudine al cambiamento verso soluzioni alternative, più sostenibili.

Il questionario proposto per la compilazione da parte dei dipendenti analizza:

1. Informazioni tecniche: indirizzo ed orari di partenza/arrivo, mezzo utilizzato, luogo di parcheggio, etc.
2. Aspetti sociali dello spostamento: motivo della scelta dell'attuale mezzo, problemi riscontrati, etc.
3. Attitudine al cambiamento: a quali condizioni ci sia disponibilità ad abbandonare l'auto (es.: contributo per l'acquisto dell'abbonamento al trasporto pubblico e abbonamento bici e altri mezzi in sharing, stalli riservati per chi fa carpooling, etc.)

La piattaforma software fornisce infine un report organizzato in:

1. Risposte: aggregate e disaggregate al questionario dei dipendenti.
2. Indicatori di mobilità: oltre sessanta.
3. Grafici: attinenti alle categorie analizzate

I dati delle provenienze geografiche e delle sedi di lavoro del personale dipendente forniti dai competenti uffici dell'Ente ed illustrati nei precedenti paragrafi potranno affiancare e contribuire a completare quelli desunti dall'indagine, con il fine ultimo di acquisire il più completo scenario di dati disponibili con elementi utili alla redazione del PSCL.

Inoltre i dati acquisiti con il questionario vanno ad integrare quelli già a disposizione dell'Ente, raccolti nell'ambito delle adesioni da parte dei dipendenti alle campagne di promozione per l'acquisto di abbonamenti annuali di TPL, svolte a partire dal mese di Aprile del corrente anno 2022.

Il questionario predisposto da Movesion e somministrato ai lavoratori a Dicembre 2022 è rimasto attivo on line per 10 giorni e ha avuto l'obiettivo di comprendere e valutare le modalità e l'impatto degli spostamenti casa ufficio, rilevare le esigenze di mobilità dei dipendenti e le eventuali condizioni poste per passare a modalità di viaggio ambientalmente meno impattanti, col fine ultimo di individuare azioni ed iniziative che favoriscano l'effettuazione degli spostamenti da parte dei dipendenti con modalità più sostenibili.

Il questionario è stato articolato da Movesion in 10 "Sezioni" tematiche. La prima delle quali volta a conoscere le *Caratteristiche anagrafiche* del dipendente e, a tal fine, è stato chiesto:

- Genere
- Fascia d'età
- Indirizzo
- Caratteristiche nucleo familiare

Con la seconda si è sondata la *Tipologia contrattuale* e, a tal fine, è stato chiesto:

- Sede di lavoro
- Inquadramento
- Lavoro-mansione
- Rapporto contrattuale con l'Ente
- Tipo di orario
- Frequenza, su base mensile, di lavoro in sede e di lavoro da casa

Con la terza si è entrati nel merito dell' *Attività lavorativa* e di come questa si relaziona con gli spostamenti, per cui è stato chiesto:

- Orario di partenza da casa
- Orario di ingresso e orario di uscita dal lavoro
- Margine di flessibilità di orario in ingresso
- Frequenza di spostamento per motivo di lavoro

La quarta analizza le *Scelte di viaggio*, per cui è stato chiesto:

- La modalità di trasporto utilizzata per recarsi al lavoro
- Quale sia la motivazione di tale scelta
- Quale sia il livello di soddisfazione per tale scelta
- Se vien utilizzato il trasporto pubblico e quale modalità di TPL
- Se si ha disponibilità di un abbonamento di trasporto a una delle varie modalità
- Altre domande per valutare se vi son situazioni di sosta durante il tragitto o di diversa modalità rispetto all'usuale cambiando stagionalità o per eventuali casi particolari.

La quinta approfondisce le *Caratteristiche dello spostamento*, per cui è stato chiesto:

- Il tempo impiegato per lo spostamento casa-lavoro
- Il costo dello spostamento casa-lavoro
- Distanza della fermata del TPL rispetto al domicilio e come ci sia arriva
- Fermata del TPL di corrispondenza il luogo di lavoro
- Numero di trasbordi per raggiungere il luogo di lavoro con il TPL
- Giudizio sull'offerta del TPL
- Giudizio sull'importanza di vari aspetti dell'offerta del TPL

Con la sesta si chiedono notizie in merito ai *tuoi veicoli privati*, per cui è stato chiesto:

- Disponibilità di patente di guida
- Possesso in famiglia di quanti e quali mezzi di trasporto privato
- Disponibilità di quanti e quali mezzi di trasporto privato per recarsi al lavoro

- Alimentazione e classe Euro dei mezzi di trasporto privato per recarsi al lavoro
- Disponibilità di parcheggi dei mezzi di trasporto privato all'interno della sede
- Disponibilità di parcheggio biciclette nei pressi della sede.

La settima sezione mira a sondare le *Preferenze di viaggio/Propensione al cambiamento* espresse da ciascun lavoratore, per cui è stato chiesto:

- Giudizio sulle condizioni necessarie per svolgere il lavoro in presenza
- Condizioni per essere disponibile a utilizzare il TPL per recarsi al lavoro
- Condizioni per essere disponibile a utilizzare il car-pooling per recarsi al lavoro
- Condizioni per essere disponibile a utilizzare la bicicletta per recarsi al lavoro
- Condizioni per essere disponibile per recarsi al lavoro a piedi
- Condizioni per essere disponibile a utilizzare servizi di sharing per recarsi al lavoro e quali servizi di sharing scegliere.

Con l'ottava si cerca di capire se vi possa essere un'eventuale adesione ad *Alternative* che potrebbero essere proposte dall'Ente al lavoratore per abbandonare l'uso dell'auto, per cui è stato chiesto di esprimene, con un secco sì o no, se il lavoratore è disposto a :

- utilizzare il TPL, a fronte di un abbonamento scontato offerto da parte dell'Ente
- utilizzare il car-pooling TPL, a fronte di un sistema/organizzazione da parte dell'Ente
- andare in bici o a piedi, a fronte di un sistema incentivante-premiante
- consultare un portale di infomobilità organizzato da parte dell'Ente
- utilizzare altri servizi-strumenti di comunicazione sulla mobilità organizzati dall'Ente

Nella nona sezione si è dato spazio a *La tua opinione....* , mentre la decima presenta una serie di domande sullo *Smart Working* rivolte a chi lo effettua.

Durante i 10 giorni in cui il questionario è rimasto attivo on line per la compilazione dei lavoratori si è riscontrata l'adesione di 225 dipendenti di Città metropolitana.

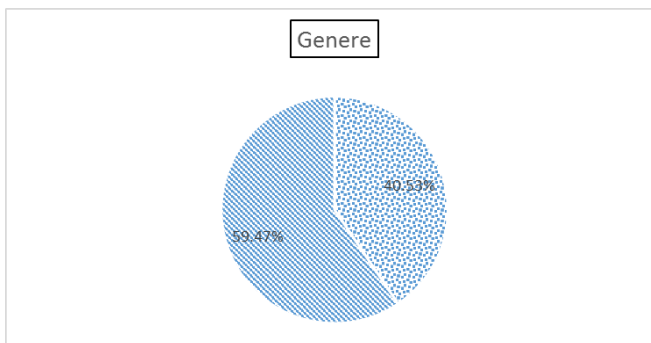
Sono stati dettagliatamente analizzati tutti i dati ricavabili dalle risposte che, anche tramite specifici grafici, possono essere ben illustrate nei tre paragrafi 2.3.2., 2.3.3. e 2.3.4. che seguono in cui si riportano le informazioni rilevate, raggruppate in tre Macro-Aree:

- Anagrafica e tipologia di attività
- Modalità abituali di spostamento casa-lavoro
- Propensione, motivi e condizioni per il cambiamento nello spostamento casa-lavoro

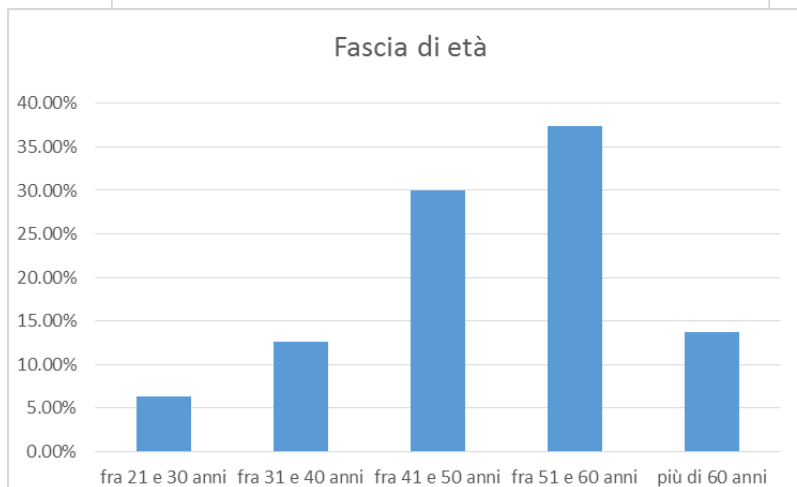
2.3.2. Anagrafica e tipologia di attività

Al questionario hanno risposto i dipendenti suddivisi per Genere e per Fascia d'età come rappresentato nelle tabelle e grafici che seguono

uomo	40.53%
donna	59.47%



fra 21 e 30 anni	6.32%
fra 31 e 40 anni	12.63%
fra 41 e 50 anni	30.00%
fra 51 e 60 anni	37.37%
più di 60 anni	13.68%



Il rapporto di lavoro che hanno con l'Ente coloro che han risposto al questionario è a:

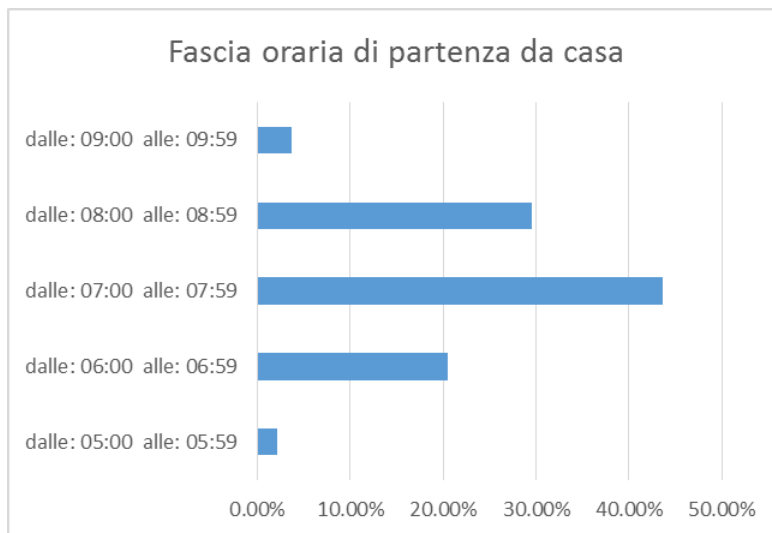
- tempo indeterminato 97.89 %
- tempo determinato 1.58 %

e i giorni di lavoro svolti in sede su base mensile sono

- da 1 a 4 5.79% da 5 a 9 4.21% da 10 a 13 28.42%
- da 14 a 18 29.47% da 19 a 22 28.42%

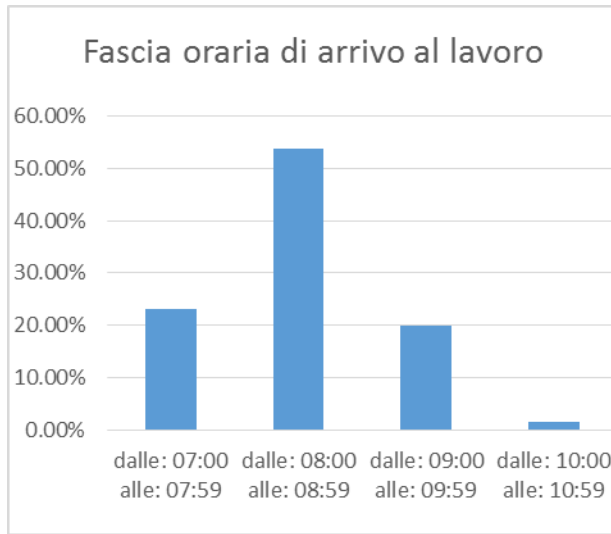
La suddivisione per fascia oraria di partenza da casa è la seguente

dalle: 05:00 alle: 05:59	2.11%
dalle: 06:00 alle: 06:59	20.53%
dalle: 07:00 alle: 07:59	43.68%
dalle: 08:00 alle: 08:59	29.47%
dalle: 09:00 alle: 09:59	3.68%



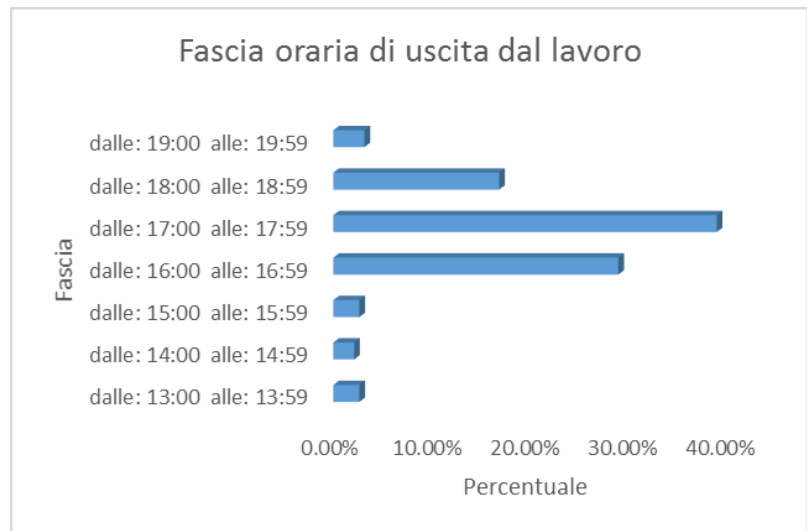
mentre la suddivisione per fascia oraria di arrivo sul luogo di lavoro è la seguente

dalle: 07:00 alle: 07:59	23.16%
dalle: 08:00 alle: 08:59	53.68%
dalle: 09:00 alle: 09:59	20.00%
dalle: 10:00 alle: 10:59	1.58%



All'uscita dalla sede di lavoro al termine dell'attività lavorativa i valori percentuali per fascia oraria sono i seguenti

dalle: 13:00 alle: 13:59	2.65%
dalle: 14:00 alle: 14:59	2.12%
dalle: 15:00 alle: 15:59	2.65%
dalle: 16:00 alle: 16:59	29.10%
dalle: 17:00 alle: 17:59	39.15%
dalle: 18:00 alle: 18:59	16.93%
dalle: 19:00 alle: 19:59	3.17%



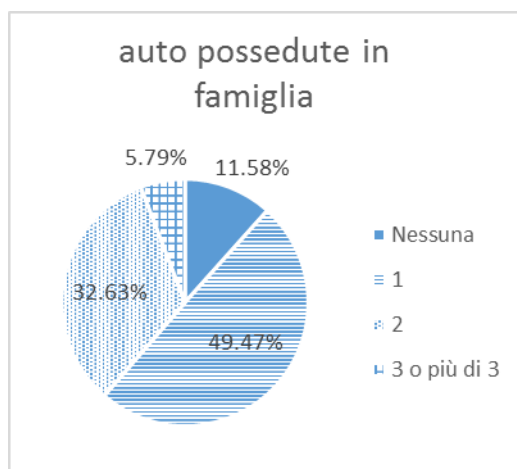
Si possono trarre le seguenti informazioni riguardo alle origini dello spostamento:

- nel Comune di Milano ha origine più della metà dei dipendenti (54%);
- si ha una forte dispersione del dato per gli altri Comuni di Città metropolitana, dove ha origine circa il 30% dei dipendenti, suddivisi in ben 35 (oltre Milano) diversi Comuni;
- il 15% origina in un Comune esterno a Città metropolitana, ma comunque di una Provincia lombarda, e solo un restante 1% proviene da fuori Regione.

2.3.3. Modalità abituali di spostamento casa-lavoro

In questo paragrafo si analizzano più nello specifico mezzi, abitudini e caratteristiche dello spostamento casa-lavoro. In primo luogo si è sondata la disponibilità di mezzi in dotazione alla famiglia e la effettiva disponibilità per il loro utilizzo da parte del dipendente per recarsi al lavoro.

Il 97% dei dipendenti è dotato di patente valida per guidare l'auto e solo per poco più del 11% dei casi non vi è nessuna l'auto in dotazione alla famiglia, mentre circa la metà delle famiglie ha un'auto, ben 1/3 delle famiglie ha 2 auto e quasi il 6% ha 3 o più auto.

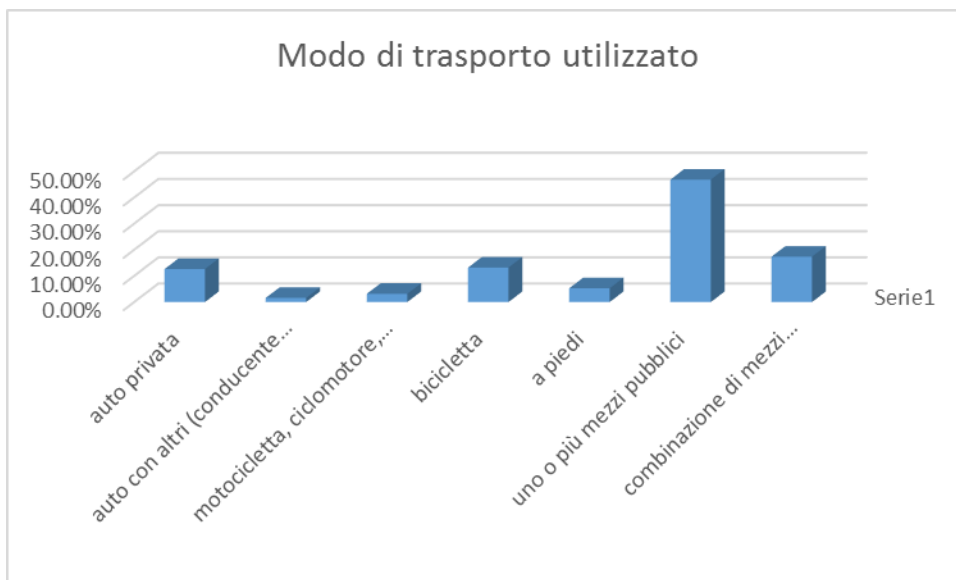


Se si passa da una ipotetica dotazione di mezzi della famiglia ad una effettiva disponibilità d'uso per recarsi al lavoro, i dipendenti che hanno risposto al questionario hanno segnalato di:

- non aver alcun tipo di mezzo disponibile per ben il 16%
- avere una bicicletta tradizionale, per un quarto del totale, circa 25%
- poter disporre di un'auto per ben oltre la metà (54%)
- altri mezzi, motocicli, monopattini ecc, per circa il 5%.

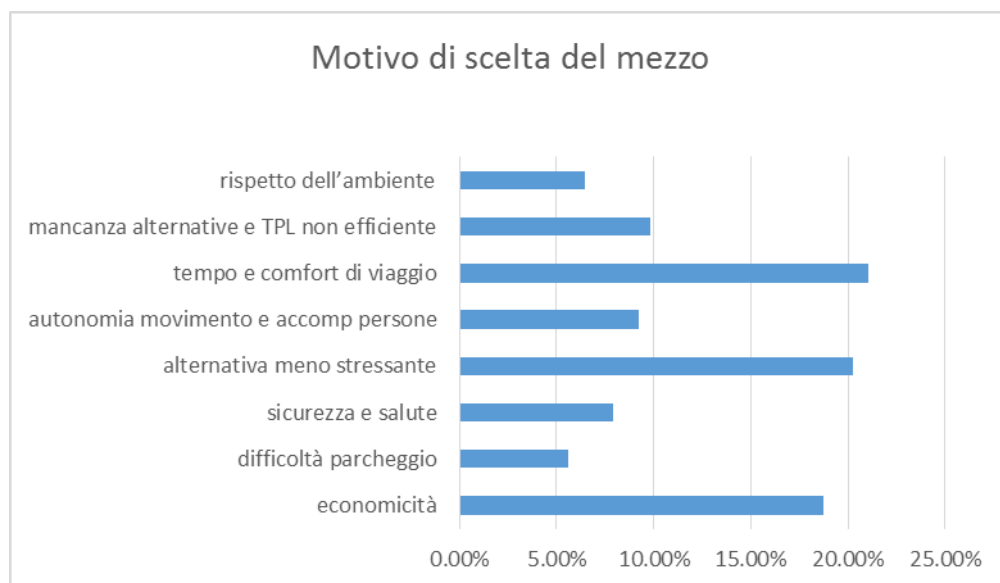
D'altro lato l'analisi del dato sull'effettivo possesso di una delle tipologie di abbonamento di trasporto fa emergere come più di 1/3 non abbia alcun tipo di abbonamento e, mentre le altre forme di mobilità sostenibili hanno percentuali insignificanti, il TPL vanta ben più del 60% di dipendenti che costantemente utilizzano il mezzo pubblico, in quanto dotati una forma di abbonamento.

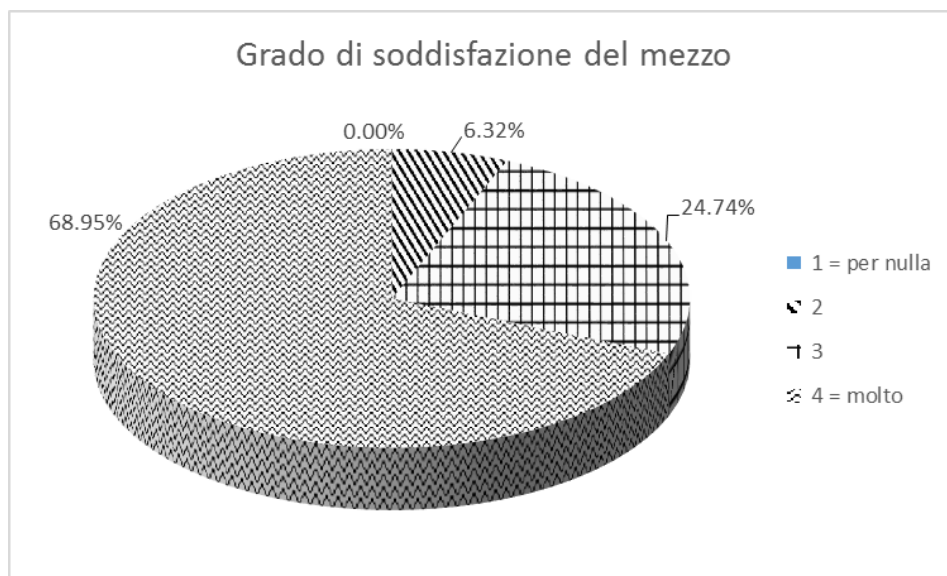
Abbonamenti di trasporto posseduti	%
abbonamento trasporto pubblico locale	61.2
abbonamento bike sharing	2.0
abbonamento car sharing	0.7
abbonamento parcheggio	1.1
nessuno dei precedenti	35.0



Nel grafico che precede sono illustrate le modalità utilizzate dai dipendenti per recarsi al lavoro. Prevalge il TPL con quasi (47%) la metà di chi ha risposto. Consistenti sono le percentuali (intorno al 13% ciascuna) per le modalità auto privata e bicicletta. Oltre il 5% va a piedi mentre ridotte sono le quote di chi usa l'auto insieme ad altri (1%) o di chi usa moto e scooter (3%).

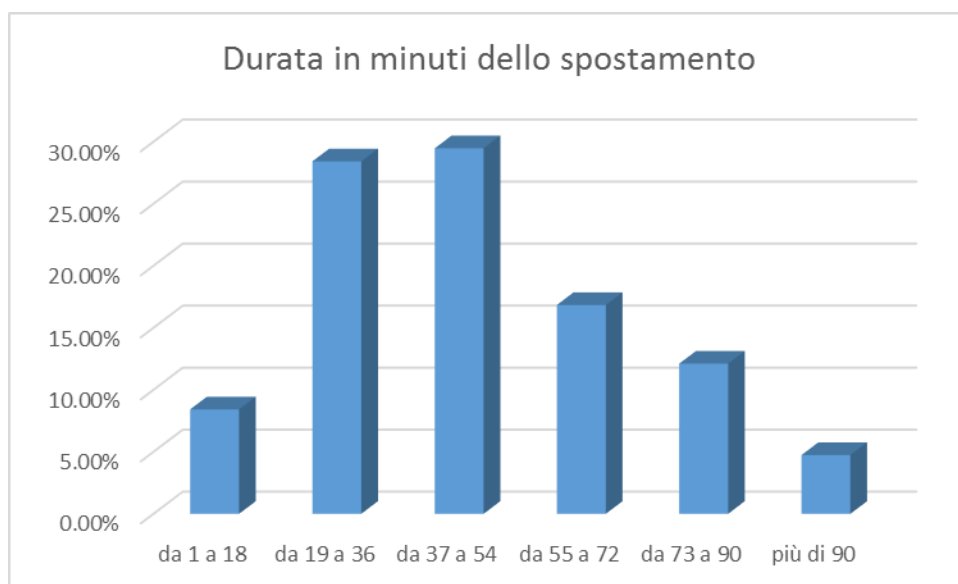
Andando a cercare le motivazioni per cui si sceglie un mezzo piuttosto che un altro si ricava il seguente grafico, con tante diverse motivazioni da cui si può trarre un denominatore comune ai casi (circa 1/4) in cui si è obbligati (mancanza di alternative, difficoltà, autonomia e accompagnamento) e altri, che prevalgono (3/4) in cui vi è una vera e propria scelta (economicità, tempi, comfort, rispetto dell'ambiente, minor stress, salute e sicurezza).





Il grafico che precede indica chiaramente come sia elevato il GRADO di soddisfazione dell'attuale abituale modalità di spostamento indicata da chi ha risposto all'indagine (oltre 2/3 sono molto soddisfatti!) e pare quindi desumere che vi potrebbe essere una qualche difficoltà a motivare i dipendenti a cambiare modalità di trasporto verso alternative a minor impatto.

Vi è inoltre una quota non irrilevante ($\frac{1}{4}$) che effettua uno spostamento verso la sede di lavoro che è *condizionata da altre necessità*, in particolare dall'aver necessità di accompagnare altre persone, ma anche per acquisti-commissioni o per altri motivi, pertanto "difficilmente" reindirizzabile all'utilizzo del TPL o di altre modalità più sostenibili rispetto all'auto privata.

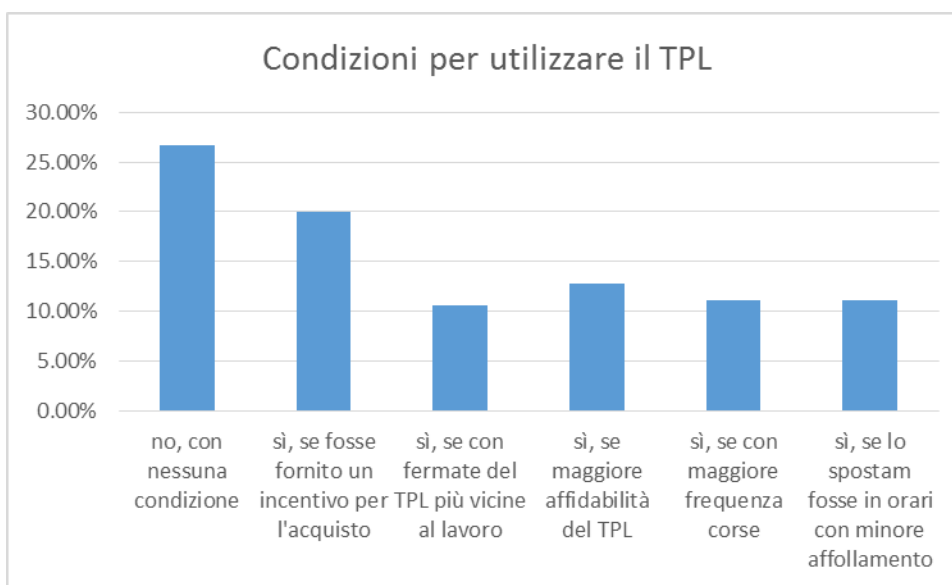


L'istogramma indica i minuti impiegati per effettuare lo spostamento CasaLavoro, da cui risulta prevalere in modo netto (58%) i due intervalli che coprono la fascia da 19' a meno di un'ora (55 min), ma anche una quota importante (circa 5%) di chi impiega oltre un'ora e mezza.

2.3.4. Propensione, motivi e condizioni per il cambiamento nello spostamento casa-lavoro

Nelle seguenti tabella e grafico son riportate e illustrate le condizioni rilevate affinché i dipendenti diano la loro disponibilità a utilizzare TPL per andare al lavoro

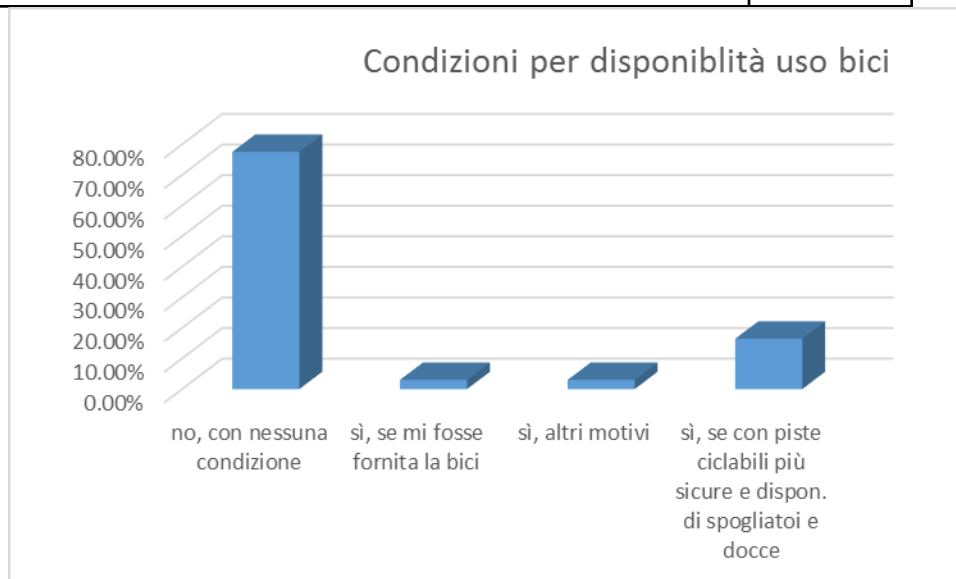
no, con nessuna condizione	26.67%
sì, se fosse fornito un incentivo per l'acquisto	20.00%
sì, se con fermate del TPL più vicine al lavoro	10.56%
sì, se maggiore affidabilità del TPL	12.78%
sì, se con maggiore frequenza corse	11.11%
sì, se lo spostam fosse in orari con minore affollamento	11.11%



In primo luogo va segnalato che c'è una quota consistente (oltre ¼) che non pensa minimamente di utilizzare il TPL ma, allo stesso tempo, ci son quasi i 3/4 che potrebbero utilizzarlo a condizione che si realizzino alcune situazioni da loro giudicate favorevoli: a questa quota così significativa andrebbe data risposta concreta con soluzioni utili al passaggio verso l'impiego dei mezzi del TPL; in particolare a quella parte (**20 %**) che ha risposto sì, se fosse fornito un incentivo per l'acquisto su cui può agire l'Ente in autonomia da altri soggetti (diversamente dal restante 55% per il quale son poste condizioni che, per essere azionabili, devono passare attraverso il coinvolgimento di altri Enti, in particolare l'Agenzia per il TPL di Bacino).

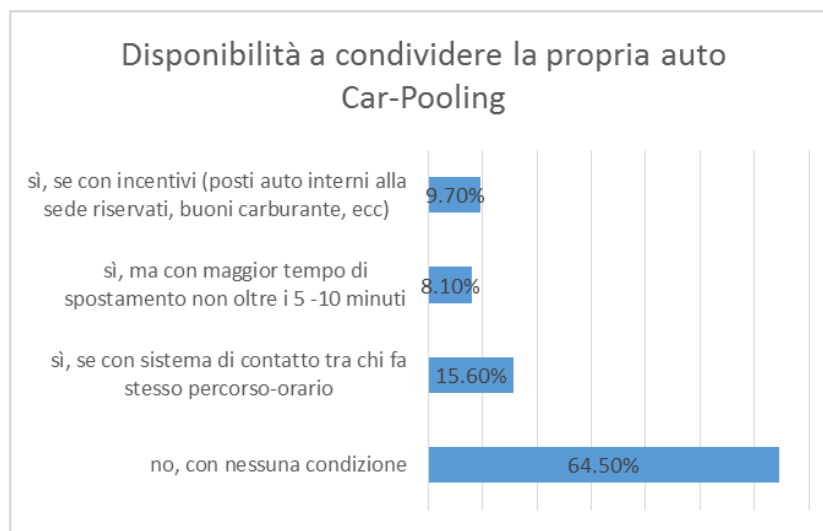
Rispetto alle condizioni per dar disponibilità a utilizzare la bici per recarsi al lavoro, le risposte sono state ben chiare: più di $\frac{3}{4}$ non prende in considerazione questa modalità (probabilmente per distanza fra casa e sede lavorativa e/o per altri impedimenti oggettivi), un buon 16% la subordina a realizzazione di interventi infrastrutturali (*piste ciclabili più sicure*) che coinvolgono il territorio e che, all'esterno del Comune capoluogo, sono stati già attivati da Città metropolitana con il Biciplan "Cambio" (piano di Settore del PUMS, Piano Urbano Mobilità Sostenibile) e alla realizzazione di servizi presso le sedi; solo una modestissima quota (3%) chiede che sia fornita la bicicletta per effettuare lo spostamento. Di seguito la tabella ed il relativo grafico

no, con nessuna condizione	77.55%
sì, se mi fosse fornita la bici	3.00%
sì, altri motivi	3.00%
sì, se con piste ciclabili più sicure e dispon. di spogliatoi e docce	16.45%



Un'ulteriore modalità che consentirebbe di ridurre congestione ed emissioni nocive è quella costituita dal Car-Pooling, dove 2 o più colleghi condividono un solo mezzo privato (di proprietà di uno di loro) per raggiungere assieme il luogo di lavoro. Quasi $\frac{2}{3}$ (64,50%) non individua nessuna condizioni per rendersi disponibile alla condivisione dell'auto nel percorso casa-lavoro, mentre quasi $\frac{1}{4}$ (23,70%) lo sarebbe a fronte di certezza di condizioni organizzative: eventuale maggior tempo complessivo contenuto in 5-10 minuti in più, disponibilità di un sistema che mette in efficace contatto i colleghi che intendono condividere l'auto. Infine quasi il 10% (9,7%) lega la propria adesione ad incentivi (soprattutto economici, ma anche di altra forma), come rappresentato nella tabella e nel grafico che seguono.

no, con nessuna condizione	64.50%
sì, se con sistema di contatto tra chi fa stesso percorso-orario	15.60%
sì, ma con maggior tempo di spostamento non oltre i 5 -10 minuti	8.10%
sì, se con incentivi (posti auto interni alla sede riservati, buoni carburante, ecc)	9.70%



Infine le condizioni di disponibilità a utilizzo sharing mobility (car, bike, etc) nel tragitto casa-lavoro sono risultate molto nette: circa il 60% non è interessato, mai a nessuna condizione di agevolazione, mentre più di 1/3 (36%) potrebbe prendere in considerazione la modalità di sharing se vi fossero precisi sconti e altre forme di incentivo-semplificazione.

no, mai	60.00%
sì, se con scontistiche e rateizzaz costo in busta paga	36.00%
sì, se con prenotazione del mezzo in anticipo	4.00%

Nei casi in cui vien manifestata la disponibilità, questa è quasi equamente suddivisa fra car-sharing (al 47%) e bike sharing (al 44%), mentre ha poca presa lo sharing con monopattini e scooter.

car sharing	47.00%
bike sharing	44.00%
monopattino e scooter sharing	9.00%

3. PROGETTO

3.1. IPOTESI DI MISURE DA ADOTTARE

3.1.1. Descrizione delle misure

Con Decreto del Sindaco metropolitano R.G. 148/2021 del 14 Luglio 2021 il Direttore Area Pianificazione e Sviluppo Economico, Dott. Dario Parravicini, è stato nominato Mobility Manager dell'Ente.

Il Mobility Manager, coadiuvato nel suo incarico dal personale nell'Area, ha funzioni di supporto professionale continuativo per le attività che l'Ente mette in campo in merito a: decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni, azioni ed interventi di mobilità sostenibile, in particolare quelle rivolte a favore dello spostamento Casa-Lavoro dei propri dipendenti nell'ambito del PSCL.

L'adozione del PSCL è elemento essenziale e propedeutico alla realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità dei dipendenti dell'Ente verso l'attuazione di forme di mobilità sostenibile e, tramite questi, poter quindi contribuire alla riduzione strutturale dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nell'area metropolitana milanese.

Le misure proposte dal PSCL scaturiscono dall'incrocio tra l'offerta di servizi di trasporto pubblico e la domanda di trasporto che emerge dall'analisi delle risposte fornite dai dipendenti con il questionario somministrato, tenendo opportunamente in conto soprattutto la propensione o meno al cambiamento dichiarata dagli intervistati e le ridotte risorse messe disponibili.

Il presente documento costituisce la revisione del primo PSCL adottato in maniera organica dall'Ente nello scorso anno 2021 in materia di spostamenti Casa-Lavoro dei propri dipendenti. Si tratta di un PSCL che sconta le difficoltà economiche dell'Ente nel reperire nel proprio Bilancio risorse atte a dar concreto "impulso" per il cambiamento delle abitudini di viaggio dei lavoratori e, pertanto, risulta un Documento da affinare, anche mediante periodica revisione ed aggiornamento.

Alle iniziative già in corso, che il PSCL 2022 intende confermare e potenziare, per ciò che concerne le agevolazioni di:

- acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico,
- utilizzo dello smart-working per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
- impiego di tecnologie di video-conference, in sostituzione delle riunioni in presenza,
- mantenimento dell'estensione della flessibilità di orario del lavoro in presenza,

L'Ente intende procedere a predisporre le più favorevoli ed opportune condizioni per promuovere ed incentivare le forme di trasporto a nullo o basso impatto ambientale, in particolare:

- il ricorso alla mobilità attiva (dove possibile con la bicicletta e a piedi),
- l'uso del trasporto pubblico locale (TPL),
- la condivisione dell'uso del mezzo privato tra colleghi, tramite car pooling.

Per il raggiungimento di tali finalità possono essere individuate più aree di intervento, descritte di seguito, in cui le azioni che vengono identificate hanno anche un riferimento rispetto alle tempistiche auspicabili (breve termine, medio termine, lungo termine, di prospettiva), aree per le quali vengono anche complessivamente ipotizzati i presumibili costi che dovrebbero essere sostenuti con variazioni di Bilancio dell'Ente per l'anno 2023, attingendo ai possibili contributi messi a disposizione da Regione Lombardia, dal Governo centrale, (es. Fondo di cui al c. 7 dell'art. 51, del DL 25.05.2021, n. 73 Sostegni Bis") e dalla partecipazione a Bandi di livello comunitario. L'eventuale disponibilità di dette risorse potrà anche consentire il riconoscimento ai dipendenti di erogazioni per incentivarli ad aderire alle proposte dell'Ente, comunque nell'ambito dei massimali e dei limiti di legge per le erogazioni che non costituiscono reddito imponibile.

Tra le diverse sono le misure che possono essere previste dal PSCL 2022 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, per contribuire al decongestionamento del traffico veicolare vi sono evidentemente quelle che discendono dai risultati emersi dalle indagini condotte, in cui sono anche stati evidenziate le eventuali disponibilità dei dipendenti e le condizioni da loro poste per modificare le proprie abitudini di viaggio verso modi di trasporto più sostenibili.

Il quadro complessivo per una possibile previsione di programma di implementazione è stato articolato in cinque Assi di intervento/strategie, come di seguito descritto ai paragrafi da 3.1.1.1 a 3.1.1.5, dove, in modo quanto più possibile puntuale, per ogni Misura si è anche fornita una tempistica definita di breve, di medio o di lungo termine.

3.1.1.1 Misure dell'Asse 1 per favorire l'uso del Trasporto Pubblico Locale - TPL

- Conferma anche per il 2023 della sottoscrizione di Convenzioni con ATM e Trenord per consentire ai dipendenti di acquistare a condizioni e prezzi agevolati gli abbonamenti annuali al TPL del sistema STIBM (valido su tutta la Città metropolitana e sulla Provincia di Monza e Brianza, con tariffa "Key Account" di ATM) e gli abbonamenti annuali ferroviari emessi da Trenord. Tempistica: breve termine.
- Adesione al progetto Mobility4Mi (da attuarsi con risorse erogate dal Ministero dell'Ambiente a seguito di partecipazione congiunta, a apposito Bando ministeriale, da parte di Città metropolitana e Comune di Milano) che prevede uno sconto aggiuntivo del 20%,

rispetto a quello già previsto dalle tariffe ATM “Key Account”, per l’acquisto di abbonamenti annuali al trasporto pubblico con validità: urbana, Mi1-Mi3 o Mi1-Mi4, anche in combinazione con abbonamenti al bike-sharing “Bike-Mi” o ai parcheggi di interscambio ai terminali della rete delle linee metropolitane milanesi. Per Città metropolitana l’avvio dell’iniziativa coincide con la prima Campagna abbonamenti di Marzo 2023 e ha durata fino alla scadenza prevista da ATM al 30 settembre 2023, o all’esaurimento dei fondi ministeriali. Tempistica: breve termine.

- Ulteriore promozione finalizzata a disporre di convenzioni e servizi, incentivi e agevolazioni con le aziende che gestiscono la vendita degli abbonamenti annuali dei Trasporti Pubblici per l’acquisto di abbonamenti a prezzi agevolati da offrire ai dipendenti con sconti particolarmente sostenuti, finalizzati ad “attrarre” i dipendenti interessati. Tempistica: breve-medio termine.

- Individuare e proporre ai vari soggetti competenti (Enti, Agenzia per il TPL di Bacino e Aziende fornitrici delle varie modalità di servizio TPL) la possibilità di offrire una scontistica “smart” con cui prevedere A: abbonamenti a prezzi agevolati e realizzati “ad hoc” per i lavoratori che usufruiscono dello smart working e quindi non utilizzano “appieno” i tradizionali abbonamenti annuali del TPL; B: abbonamenti a condizioni agevolate che consentano l’utilizzo del TPL negli orari di morbida; C: documenti di viaggio “a consumo” di prezzo coerente con quanta offerta di trasporto viene utilizzata. Tempistica: medio termine.

- Coinvolgimento e collaborazione con l’Agenzia per il Tpl del Bacino di Milano, Lodi, Monza e Pavia alla revisione del Piano di Bacino dell’Agenzia per realizzare condizioni di offerta del servizio sulle linee del TPL interurbane di competenza dell’Ente che agevolino il miglioramento di orari corse, della loro frequenza e periodicità, dei tempi di trasporto e della capillarità, anche con nuove fermate. Tempistica: medio termine.

- Promozione delle condizioni per attivare convenzioni con l’Amministrazione Comunale di Milano ed il soggetto gestore dei parcheggi nei nodi di interscambio della rete delle metropolitane per acquisto a prezzo agevolato da parte dei dipendenti di abbonamenti di sosta auto integrato con gli abbonamenti del TPL urbano per il trasferimento dello spostamento dall’auto alla rete di forza del TPL. Tempistica: medio termine.

3.1.1.2 Misure dell’Asse 2 per favorire l’uso della Mobilità Ciclabile

- Promozione dell’attivazione di convenzioni con il Comune di Milano ed il gestore del servizio per acquisto di abbonamenti Bike-Mi a prezzo agevolato, anche in relazione al progetto Mobility4Mi (da attuarsi con risorse erogate dal Ministero dell’Ambiente a seguito di partecipazione congiunta, a apposito Bando ministeriale, da parte di Città metropolitana e Comune di Milano) che prevede uno sconto per l’acquisto di abbonamenti annuali al trasporto pubblico in combinazione con abbonamenti al bike-sharing “Bike-Mi”. Tempistica: medio termine.

- Potenziamento dei luoghi riservati alla sosta protetta delle biciclette nell'ambito degli spazi interni alle sedi di lavoro, con adeguamento-rinnovo-potenziamento di stalli e rastrelliere dotate di apposita copertura e di strutture (di custodia e/o videosorveglianza) che riducano la possibilità di furto. Tempistica: medio termine.

- Incentivazione di chi utilizza la bici per recarsi al lavoro - bike to work, con premialità (qualora possibile anche di tipo economico, es. con contributo di xxx cent/km o con "buoni"), da erogare sulla base di spostamenti "sostenibili" validati tramite convenzioni-accordi con soggetti che forniscono specifiche piattaforme di gestione dello spostamento su bici. Tempistica: medio-lungo termine.

- Promozione dell'attivazione di convenzioni con società che offrano sconti sui canoni/abbonamenti di noleggio a lungo termine di biciclette tradizionali e-o elettriche, mezzi di micromobilità e monopattini elettrici. Tempistica: medio-lungo termine.

3.1.1.3 Misure dell'Asse 3 per favorire la riduzione della Domanda di Mobilità

- Promozione di ogni iniziativa atta ad ulteriormente favorire la riduzione delle esigenze di spostamento, tra cui quelle per il mantenimento dello smart working e della flessibilità oraria di ingresso in sede. Tempistica: breve termine.

- Ulteriore incentivazione del ricorso alle videoconferenze per lo svolgimento delle riunioni, con promozione dell'iniziativa presso le Aree ed i Settori dell'Ente e il loro coinvolgimento per monitoraggio e esiti della proposta. Tempistica: breve-medio termine.

3.1.1.4 Misure dell'Asse 4 per disincentivare l'uso individuale dell'auto privata

- Promozione di iniziative per disincentivare l'uso dell'auto privata, razionalizzando e riorganizzando gli spazi ed i criteri in uso per la sosta veicolare interna alle sedi dell'Ente, anche introducendo limiti e riservando posti auto a persone diversamente abili, a donne in gravidanza, a chi condivide l'auto con uno o più colleghi in car-pooling, ad altre specifiche casistiche e a chi ha auto elettriche o meno inquinanti. Tempistica: medio termine.

- Progettazione di una comunicazione mirata verso i dipendenti, volta a rendere evidenti i benefici connessi all'abbandono dell'auto privata per passare all'utilizzo della mobilità sostenibile nel tragitto casa-lavoro. Tempistica: medio termine.

- Progetto per sensibilizzare il personale a contribuire a creare le condizioni per un sistema di condivisione dell'auto e del viaggio tra i dipendenti in carpooling, agevolando la gestione del rapporto fra i dipendenti interessati (anche con calcolo-suddivisione delle spese del viaggio) attraverso specifiche app/piattaforme o spazi dedicati sulla intranet . Tempistica: lungo termine.

3.1.1.5 Asse 5 - Ulteriori Misure

- Introdurre in modo sistematico, rispetto a tempi e modalità, la rilevazione di modi-abitudini, di esigenze-propensioni di spostamento verso tutta la popolazione lavorativa

dell'Ente, per ancor più coinvolgere i lavoratori e ancor meglio conoscere le situazioni e, di conseguenza, poter agire con sempre maggior efficacia. Tempistica: breve-medio termine.

- Promozione dell'attivazione di convenzioni con il Comune di Milano ed il gestore del servizio per acquisto, a prezzo agevolato, di abbonamenti per la sosta auto presso i parcheggi di interscambio ai capolinea delle metropolitane di Milano, anche in relazione al progetto Mobility4Mi (da attuarsi con risorse erogate dal Ministero dell'Ambiente a seguito di partecipazione congiunta, a apposito Bando ministeriale, da parte di Città metropolitana e Comune di Milano) che prevede uno sconto per l'acquisto di abbonamenti annuali al trasporto pubblico in combinazione con abbonamenti di sosta auto ai parcheggi interscambio. Tempistica: medio termine.

- Avviare, in modo sistematico, iniziative (partecipazione, formazione, corsi, app, monitoraggio, incentivi "buoni mobilità") che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti dell'Ente sui temi della mobilità sostenibile, in particolare nella relazione casa-lavoro-casa, affinché le scelte di ognuno siano sempre più consapevoli.

3.1.2. Benefici conseguibili

Il PSCL deve anche definire benefici potenzialmente conseguibili per ciascuna delle tre realtà coinvolte:

1 - i dipendenti, con benefici direttamente conseguenti ai diversi interventi che posson esser messi in atto, ad es.: per riduzione dei tempi di spostamento, dei costi di trasporto, del rischio di incidentalità, aumento del benessere per incremento del comfort di viaggio;

2 - l'Ente che lo adotta, benefici sostanzialmente connessi ad un possibile aumento di produttività e di dedizione dei dipendenti derivante dalla migliore regolarità nell'orario di arrivo alla sede di lavoro, dalla miglior qualità di viaggio, ecc.;

3 - la collettività nel suo insieme, sulla quale ricadono benefici connessi all'ambiente (riduzione delle emissioni inquinanti e climalteranti) ed alla socialità (riduzione della congestione da traffico veicolare e del rischio di incidentalità).

Nel caso specifico del PSCL dell'Ente per il 2022, gli interventi descritti al precedente paragrafo hanno effetti e benefici principalmente nel medio e nel lungo periodo, in relazione alla tempistica della loro implementazione.

Quindi, nel breve periodo sono stimabili benefici:

1 - per i dipendenti, sostanzialmente collegati alle agevolazioni procedurali e di pagamento degli abbonamenti di TPL ed alle scontistiche derivanti dalla sottoscrizione di Convenzioni con ATM e con Trenord, ma soprattutto all'ulteriore scontistica, ben più cospicua, derivante dall'adesione di Città metropolitana al progetto Mobility4Mi, che infatti prevede riduzione per un ulteriore 20% del costo degli abbonamenti annuali per le tipologie: Urbano, Mi1-Mi3 e Mi1-Mi4,

2 – per l’Ente, nella valorizzazione del rapporto datore-dipendente e dei benefici conseguibili in termini di maggior produttività di questi ultimi e nella loro accresciuta consapevolezza di appartenenza alla forza-lavoro dell’Ente,

3 – per la collettività, nella simulazione della stima, calcolata attraverso l’applicativo utilizzato per la redazione del PSCL 2022, dei benefici ambientali conseguibili nell’arco di un anno, con valori di risparmio variabili fino al 10% di emissioni di gas climalteranti (anidride carbonica, CO₂) e di gas inquinanti (ossidi di azoto, NO_x e materiale particolato con dimensioni inferiori ai 10 micron, PM₁₀).

3.2. PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE

3.2.1. Le azioni già messe in atto da Città metropolitana di Milano

Città metropolitana di Milano ha attivato da diversi anni azioni mirate a favorire i propri dipendenti negli spostamenti casa-lavoro ad utilizzare modi di trasporto più sostenibili rispetto l’utilizzo dell’auto privata, incentivando in particolare l’utilizzo del trasporto pubblico locale (TPL).

A tal fine ha infatti stipulato specifiche Convenzioni con le Società che esercitano il TPL metropolitano (ATM Spa) e ferroviario (TRENORD Srl).

Tali Convenzioni offrono ai dipendenti la possibilità di acquistare abbonamenti annuali di TPL a condizioni agevolate, con:

- costo rateizzato in dodici rate mensili (trattenute direttamente dallo stipendio dell’abbonato),

- prezzo scontato per alcune tipologie di abbonamento,

e per le seguenti tipologie di abbonamenti:

- SOLO TRENO (con sconto del 10%): con tale abbonamento possono essere utilizzati solo i treni Trenord e solo sulle relazioni che hanno o l’origine o il termine in una stazione ferroviaria ubicata all’esterno del territorio della Città metropolitana e della Provincia di Monza,

- URBANO MILANO (con sconto di circa il 5%): tale abbonamento consente di effettuare viaggi all’interno dei confini comunali di Milano, consente di utilizzare tutti i trasporti pubblici locali di linea, compresi i treni di Trenord in ambito comunale,

- STIBM, Sistema Tariffario Integrato del Bacino di Mobilità, abbonamento dedicato a coloro che compiono il viaggio all’interno di Città metropolitana e di Provincia di Monza-Brianza, con utilizzo di tutta la rete del TPL di linea, compresi i treni Trenord.

- IVOL: consente di viaggiare in tutta la Regione Lombardia, su tutti gli autobus del TPL, i tram, i filobus, le metropolitane, i treni suburbani, i treni regionali di 2° classe, sui battelli lago d'Iseo, le funivie e funicolari in servizio di TPL.

Durante il corso del corrente anno 2022 si è registrata la seguente adesione alla Campagna di promozione per l'acquisto di abbonamenti annuali TPL in Convenzione:

- numero degli abbonamenti acquistati, 300
- numero dipendenti acquirenti, 297

Se ne può quindi trarre un dato confortante: circa il 30% dei dipendenti di Città metropolitana si avvale di un Abbonamento acquistato con le Convenzioni stipulate dall'Ente con Trenord e ATM.

Nelle seguenti 2 tabelle son riportati i dati degli abbonamenti suddivisi per data di decorrenza e per tipologia:

Abbonamenti acquistati suddivisi per decorrenza	
Numero abbonamenti	Decorrenza dal
102	01/05/2022
68	01/06/2022
100	01/07/2022
21	01/08/2022
9	01/09/2022
300	Totale

Abbonamenti acquistati suddivisi per tipologia	
Numero abbonamenti	Tipologia abbonamento
158	URBANO MILANO
29	STIBM MI1-MI3
31	STIBM MI1-MI4
17	STIBM MI1-MI5
8	STIBM MI1-MI6
11	STIBM MI1-MI7
36	SOLO TRENO
10	IVOL
300	Totale

Oltre all'azione mirata a favorire l'acquisto di Abbonamenti annuali del TPL, Città metropolitana ha anche operato con iniziative finalizzate ad agevolare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, introducendo importanti innovazioni:

- nel lavoro a distanza, esteso sino a 10 giorni lavorativi al mese, in relazione alla tipologia di mansione svolta dal dipendente,
- nel lavoro in presenza, con flessibilità estesa dalle 7,30 alle 10,30 per l'orario di inizio dell'attività lavorativa giornaliera,

iniziative che hanno avuto ed hanno un forte, positivo impatto in quanto:

- il lavoro a distanza consente di ridurre in maniera significativa le necessità di spostamento dei lavoratori e, quindi, nel caso in cui i viaggi sono effettuati con l'auto privata, di ridurre le emissioni inquinanti e la congestione da traffico stradale,
- la flessibilità dell'orario di inizio attività lavorativa in presenza in ufficio consente al lavoratore di scegliere di evitare di muoversi nei canonici orari di punta mattutina e, quindi, contribuisce a ridurre la congestione stradale, nel caso in cui venga usata l'auto privata, e a ridurre il sovraffollamento dei mezzi, se vengono utilizzati la ferrovia o il TPL.

Queste considerazioni consentono anche di affermare che entrambe le iniziative: la riduzione delle necessità di spostamento conseguente allo “Smart working strutturale”, e il raddoppio, da 1 ora e 30 minuti a 3 ore, dell'arco di tempo in cui è consentito iniziare il lavoro in presenza, siano da annoverare fra le azioni positive già attuate da Città metropolitana a favore di una mobilità più sostenibile.

Per quanto concerne l'ampliamento sino a 3 ore della flessibilità dell'orario di inizio del lavoro in presenza, va qui richiamato il Contratto Decentrato in vigore nell'Ente dal 30.06.2021 (stabilizzazione dell'accordo fra Ente e rappresentanze sindacali del Giugno 2020) che contiene norme che richiamano espressamente la finalità di favorire la possibilità di usufruire di una più ampia fascia di flessibilità nell'orario di inizio attività in sede, anche al fine di ridurre il carico dei mezzi pubblici nei “classici orari di punta”, mattutini e serali, e ridurre i disagi conseguenti alla congestione da traffico dei veicoli privati, in ambito cittadino e nel contesto metropolitano milanese.

Tornando al lavoro a distanza, va detto che questa modalità è stata attivata nel 2018 e, dopo una prima fase sperimentale, in cui tutte le parti coinvolte ai diversi livelli e responsabilità hanno verificato come il nuovo modo di affrontare il lavoro quotidiano si sia dimostrato migliorativo per la qualità del lavoro erogato e per la vita personale- familiare e si è pertanto accertato che si stava offrendo una soluzione concreta ed efficace per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Lo Smart working è quindi diventato una modalità costante e diffusa per lo svolgimento della prestazione lavorativa in Città metropolitana, con una progressione nell'aumento dei lavoratori coinvolti nel corso del periodo 2018-2021, come riportato nel seguente prospetto:

Anni	2018	2019	2020	2021
N.ro smart workers	43	215	650	650

Va infine ricordato come, già dal 2021, nell'Ente abbia preso forma il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale occasione per riflettere sotto tutti i punti di vista da parte di tutte le componenti coinvolte sulle prospettive dell'organizzazione del lavoro in Città metropolitana, verso un'applicazione del lavoro agile razionale, sistematica e coerente con le esigenze dell'Amministrazione.

3.2.2. Le previsioni di implementazione a breve periodo

In relazione alle scelte in merito al budget economico messo a disposizione per l'implementazione del PSCL, per cui non si prevedono per il 2022 impieghi di risorse proprie a carico del Bilancio dell'Ente, ed in considerazione delle tempistiche di riferimento per la realizzazione delle misure indicate al paragrafo 3.1, le previsioni di implementazione di azioni ed iniziative nel breve periodo risultano quelle connesse all'incentivazione del TPL tramite

- il capitolo "10051124 Fondo per la mobilità sostenibile dei dipendenti della Città metropolitana" per facilitazioni a favore dei dipendenti per acquisto abbonamenti annuali TPL

- l'adesione dell'Ente al progetto Mobility4Mi che consente di ottenere (fino a esaurimento dei fondi ministeriali) per i dipendenti uno sconto aggiuntivo del 20% per gli abbonamenti annuali di tipo Urbano, Mi1-Mi3 e Mi1-Mi4

Di questa nuova possibilità, maturata solo a fine 2022, potrebbero usufruire con decorrenza dalla primavera 2023, in primo luogo i 218 dipendenti che, già nel corrente anno (si veda

N.ro abbonamenti 2022	Tipologia abbonamento
158	URBANO MILANO
29	STIBM MI1-MI3
31	STIBM MI1-MI4
218	Totale

tabella) avevano acquistato tale tipologia di abbonamenti, ma non solo loro, infatti lo sconto è finalizzato ad "attrarre" al TPL i tanti dipendenti dell'Ente che, nell'ambito del questionario di indagine hanno espresso questa disponibilità, qualora incentivata economicamente.

Il "passaggio" di una quota, che si ipotizza possa esser consistente, di lavoratori che attualmente si spostano con il mezzo privato verso il sistema del TPL pubblico ha anche come effetto quello di dare un contributo a ridurre la congestione da traffico stradale, a limitare le probabilità d'incidenti e contenere le emissioni inquinanti e climalteranti.

Per gli altri interventi indicati al paragrafo 3.1 che hanno una tempistica di attuazione più lunga si dovranno coinvolgere necessariamente le risorse individuabili nell'ambito delle variazioni di bilancio che potranno essere adottate nel 2023 e, pertanto i relativi benefici potranno essere raggiunti su tempistiche più in là nel tempo.

4. ADOZIONE, COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO PSCL

Il successo del PSCL che, in estrema sintesi, consiste nel fatto che le misure ivi previste vengano effettivamente realizzate. passa necessariamente attraverso l'interazione ed il costante coordinamento di tutti gli attori coinvolti e di tutte le strutture interne competenti nella gestione delle risorse: umane, finanziarie e strumentali e ciò in ogni fase del Piano, di elaborazione, di implementazione e monitoraggio e, quindi, le Direzioni dell'Ente, il Mobility manager, i dipendenti e le loro rappresentanze.

4.1. 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.

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 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 viene trasmesso, entro 15 giorni dall'adozione, al mobility manager d'area del Comune di Milano, territorialmente competente, 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 che matureranno a seguito dell'interlocuzione con il mobility manager d'area saranno 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 si provvede ad inviare al mobility manager di area, unitamente al PSCL, i dati relativi agli spostamenti dei dipendenti correlati dai rispettivi orari di ingresso/uscita.

4.2. Comunicazione del PSCL ai dipendenti e ai potenziali soggetti interessati

A seguito della sua adozione, il PSCL viene portato a conoscenza dei dipendenti dipendenti e ai potenziali soggetti interessati per coinvolgerli nelle successive fasi di implementazione.

Infatti si ritiene assolutamente necessario promuovere un'adeguata attività di comunicazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile, rivolta all'intera comunità dei lavoratori, in modo da creare una reale consapevolezza dei benefici ottenibili che conduca al cambiamento di abitudini.

La partecipazione dei dipendenti non può esaurirsi nell' iniziale collaborazione per la compilazione delle risposte al questionario con la raccolta delle loro abitudini comportamentali ed esigenze e propensioni, ma continua con un loro coinvolgimento attivo, perché è importante che le scelte siano condivise e accettate.

Il successo del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro passa attraverso il forte coinvolgimento, coordinamento e consultazione con le varie realtà, in primo luogo degli stessi dipendenti dell'Ente, ma anche degli Enti e dei soggetti potenzialmente interessati e coinvolti, per ottenere consensi ai vari livelli e quindi assicurare che le misure selezionate abbiano il più ampio supporto possibile.

È pertanto necessario, una volta evidenziati e condivisi i vantaggi del Piano, che questo sia sostenuto finanziariamente nella realizzazione delle sue proposte di intervento, per estenderne il raggio di azione ed ottenere la massima efficacia e convenienza complessiva.

Si procederà pertanto nella diffusione del PSCL ai lavoratori tramite i canali di comunicazione interni all'Ente e, entro 15 giorni dall'adozione del Piano, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto n. 179/2021, alla sua formale trasmissione al Mobility manager d'area del Comune di Milano, territorialmente competente.

Anche durante la fase di attuazione si darà pubblicità ai progressi ottenuti, per aumentare la consapevolezza delle opportunità e/o delle limitazioni portate dall'attuazione delle misure e migliorare l'accettazione delle azioni individuate. Saranno definite le più opportune tecniche e approcci di comunicazione verso i dipendenti in relazione alle situazioni che matureranno e alle risorse disponibili.

4.3. Monitoraggio del PSCL

Il PSCL sarà oggetto di costante monitoraggio da parte del mobility manager dell'Ente per la valutazione dell'efficacia delle misure implementate, anche al fine di individuare eventuali impedimenti/criticità che ne ostacolino l'attuazione, per proporre soluzioni di risoluzione.

I risultati della valutazione potranno consentire un'adeguata revisione delle misure al fine di raggiungere gli obiettivi in modo più efficiente.

Il monitoraggio riguarderà i benefici conseguiti con l'attuazione delle misure previste dal PSCL, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, sia per l'Ente, sia per la collettività.

Al fine di realizzare le diverse attività previste dal PSCL, nella fase di monitoraggio il Mobility manager di Città metropolitana disporrà di una struttura di supporto di dimensione coerente con le iniziative da intraprendere e monitorare e dotata della presenza di figure di adeguata professionalità, anche per il confronto con le rappresentanze della Direzione dell'Ente e dei dipendenti.