

# Atti del Sindaco Metropolitano

Stato: **PUBBLICATO ATTIVO**

Pubblicazione Nr: **8049/2024**

In Pubblicazione: dal **23/12/2024** al **6/1/2025**

Repertorio Generale: **337/2024** del **23/12/2024**

Data di Approvazione: **23/12/2024**

Protocollo: **222814/2024**

Titolario/Anno/Fascicolo: **11.4/2018/21**

Proponente: CONSIGLIERE DELEGATO MARCO GRIGUOLO

Materia: MOBILITÀ

OGGETTO: **ADOZIONE DELL'AGGIORNAMENTO 2024 DEL PSCL, PIANO SPOSTAMENTI CASA LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DI CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO**



## DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

**Publicazione Nr:** 8049/2024  
**In Pubblicazione:** dal 23/12/2024 al 06/01/2025  
**Repertorio Generale:** 337/2024 del 23/12/2024  
**Data Approvazione:** 23/12/2024  
**Protocollo:** 222814/2024  
**Titolario/Anno/Fascicolo:** 11.4/2018/21  
**Proponente:** CONSIGLIERE DELEGATO MARCO GRIGUOLO  
**Materia:** MOBILITÀ  
**Struttura Organizzativa:** AREA PIANIFICAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO  
**Oggetto:** ADOZIONE DELL'AGGIORNAMENTO 2024 DEL PSCL, PIANO SPOSTAMENTI CASA LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DI CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO.

### DOCUMENTI CON IMPRONTE:

**Documento 1**      *2096\_14206^DecretoFirmato.pdf*

**3d3c5dead3c4322a79ab728925caa99f3d6bc0a71b48bb2fa63208238475c908**



## DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

Fascicolo 11.4/2018/21

**Oggetto:** Adozione dell'aggiornamento 2024 del PSCL, Piano Spostamenti Casa Lavoro del personale dipendente di Città metropolitana di Milano.

### IL SINDACO METROPOLITANO

Assistito dal Segretario Generale

VISTA la proposta di decreto redatta all'interno;

VALUTATI i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a fondamento dell'adozione del presente atto in relazione alle risultanze dell'istruttoria;

VISTA la Legge n. 56/2014;

VISTE le disposizioni recate dal T.U. in materia di Comuni, approvate con D.Lvo 267/2000, per quanto compatibili con la Legge n. 56/2014;

VISTO lo Statuto della Città metropolitana ed in particolare l'art. 19 comma 2;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lvo 267/2000;

### DECRETA

- 1) di approvare la proposta di provvedimento redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;
- 3) di incaricare il Segretario Generale dell'esecuzione del presente decreto.

*Letto, approvato e sottoscritto*

IL SINDACO	IL SEGRETARIO GENERALE
Firmato digitalmente da: GRIGUOLO MARCO Data: 23/12/2024 12:26:18	Firmato digitalmente da: Antonio Sebastiano Purcaro



**PROPOSTA**  
di decreto del Sindaco Metropolitano

Fascicolo 11.4\2018\21

DIREZIONE PROPONENTE Area Pianificazione e Sviluppo Economico

**Oggetto: Adozione dell'aggiornamento 2024 del PSCL, Piano Spostamenti Casa Lavoro del personale dipendente di Città metropolitana di Milano.**

**IL SINDACO METROPOLITANO**

Visto il Decreto n. 148/2023 atti n. 91650/2023/1.9/2023/1 con il quale è stata conferita al Consigliere Marco Griguolo la delega alla materia "Mobilità";

DATO ATTO che il Mobility manager di Città metropolitana di Milano è stato nominato con Decreto del Sindaco metropolitano RG n. 48 del 14/07/2021 *"Individuazione e nomina del dr. Dario Parravicini, Direttore dell'Area Sviluppo economico, quale Mobility Manager aziendale dell'Ente, ai sensi dell'art. 229, c. 4, D.L. 19/05/2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17/07/2020, n. 77"*;

VISTO il comma 4 dell'Art. 229 "Misure per incentivare la mobilità sostenibile" del DL n. 34 del 19 maggio 2020 (convertito in Legge 17-7-2020 n. 77) che individua impegni posti in capo alle imprese ed alle pubbliche amministrazioni con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in una Città metropolitana, tra cui quelli connessi all'adozione, entro il 31 dicembre di ogni anno, del PSCL, Piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente;

VISTO il Decreto ministeriale 12 maggio 2021 *"Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager"* che indica il Piano degli spostamenti casa-lavoro quale *"strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici casa-lavoro del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa"* e che definisce modalità per attuare le disposizioni contenute al comma 4 dell'Art. 229 del DL n. 34/2020, tra cui:

- 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,
- vantaggi conseguibili con l'attuazione delle misure previste dal PSCL, sia per i dipendenti coinvolti, sia per la pubblica amministrazione che lo adotta, sia infine per l'intera collettività;

CONSIDERATO l'ulteriore Decreto interministeriale n. 209 del 4 agosto 2021, con il quale i ministeri competenti hanno adottato le *"Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)"*;

CONSIDERATO altresì che, nel corso del mese di Novembre 2024, l'Area pianificazione e sviluppo economico, con la collaborazione, per la fornitura dei dati, del Servizio Sistema informativo del personale e monitoraggio spesa funzioni delegate dalla Regione, ha elaborato gli elementi per la formulazione della proposta di aggiornamento, anno 2024, del Piano degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente di Città metropolitana di Milano, con particolare riguardo alle analisi sui dati disponibili e ricavabili dalle indagini appositamente predisposte ed agli approfondimenti sulle possibili proposte di intervento progettuale;

CONSIDERATO inoltre che l'indagine sulle abitudini di spostamento casa-lavoro dei dipendenti dell'Ente è stata effettuata mediante invito ai dipendenti a compilare un questionario on line, specificatamente predisposto dagli uffici dell'Area pianificazione e sviluppo economico;

RICHIAMATI gli atti di programmazione finanziaria dell'Ente (DUP e Bilancio di Previsione) e di gestione (PEG e PIAO);

VISTO l'allegato "Aggiornamento 2024 del PSCL - Piano Spostamenti Casa Lavoro del personale dipendente di Città metropolitana di Milano" quale parte integrante e sostanziale del presente Decreto;

VISTI altresì:

- la Legge 56/2014;
- le disposizioni recate dal T.U. in materia di Comuni, approvate con Decreto Lgs.18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", per quanto compatibili con la Legge n.56/2014;
- lo Statuto della Città metropolitana di Milano;

#### DECRETA

- 1) di adottare l'allegato "Aggiornamento 2024 del PSCL, Piano Spostamenti Casa Lavoro del personale dipendente di Città metropolitana di Milano", parte integrante e sostanziale del presente decreto, finalizzato a promuovere la mobilità sostenibile negli spostamenti del personale dipendente sul tragitto tra il proprio domicilio e le sedi di lavoro dell'Ente;
- 2) di demandare al Direttore competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto, ivi compresa la pubblicazione del presente provvedimento in Amministrazione Trasparente ai sensi 39 del D.Lgs. 33/2013;
- 3) di dare atto che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile;
- 4) di dare atto che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato a rischio.

#### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.lgs. n. 267/00)

- Favorevole  
 Contrario

**SI DICHIARA CHE L'ATTO NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA  
O SUL PATRIMONIO DELL'ENTE E PERTANTO NON È DOVUTO IL PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**



(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.Lgs. 267/00  
e dell'art. 11 del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

**IL DIRETTORE  
DARIO PARRAVICINI**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate.



**Città  
metropolitana  
di Milano**

**Aggiornamento 2024 del PSCL  
PIANO SPOSTAMENTI CASA LAVORO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DI CITTA' METROPOLITANA DI MILANO**

**Dicembre 2024**



**Città  
metropolitana  
di Milano**

## **Indirizzo strategico per la formazione dell'aggiornamento 2023 del PSCL - Piano Spostamenti Casa Lavoro del personale dipendente di Città metropolitana di Milano**

Giuseppe Sala	Sindaco
Francesco Vassallo	Vicesindaco
Marco Griguolo	Consigliere delegato alla mobilità
Antonio S. Purcaro	Segretario generale e Direttore generale

### **Redazione del Documento di Piano del PSCL**

Dario Parravicini	Direttore Area Pianificazione e sviluppo economico e Mobility Manager dell'Ente
Corrado A. Basilico	Responsabile Servizio TPL e Rapporti con Agenzia

### **Costruzione e gestione dei dati del personale dell'Ente, dei dati degli abbonamenti Tpl e dell'utilizzo dell'applicativo di indagine**

Tiziano Damian	Responsabile Servizio Sistema informativo del personale e monitoraggio spesa funzioni delegate dalla Regione
Giovanni Pedata	Responsabile Ufficio Monitoraggio mobilità persone e merci
Alberto Grilli	Responsabile Ufficio Sistema Informativo Formazione

### **Supporto organizzativo-operativo**

Monica Ligari, Rosa P. Motta, Paola Varesi

## 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, DIPENDENTI, SERVIZI/DOTAZIONI/RISORSE

##### 2.1.1 Distribuzione territoriale dei lavoratori e tipologia di orario di lavoro

##### 2.1.2 Sedi dell'Ente e domicilio dipendenti per area geografica\_

##### 2.1.3 Orario di lavoro

##### 2.1.4 Disponibilità di parcheggi interni alle sedi

##### 2.1.5 Risorse per la mobilità sostenibile negli spostamenti casa-lavoro

#### 2.2. OFFERTA DI TRASPORTO

##### 2.2.1 Linee ferroviarie/metropolitane

##### 2.2.2 Linee tram/filobus/bus

##### 2.2.3 Servizi di sharing bici/moto/monopattini/auto

##### 2.2.4 Piste ciclabili

##### 2.2.5 Area B - Area C nel Comune di Milano

#### 2.3. SPOSTAMENTI CASA-LAVORO DEI DIPENDENTI

##### 2.3.1 Indagine per la rilevazione delle caratteristiche degli spostamenti casa-lavoro

##### 2.3.2 Anagrafica del dipendente e rapporto contrattuale con l'Ente

##### 2.3.3 Legami e rapporti tra lo spostamento, l'attività lavorativa e le esigenze personali

##### 2.3.4 Principali caratteristiche dello spostamento

##### 2.3.5 Propensione al cambiamento espressa da ciascun lavoratore

##### 2.3.6 Spazio libero per considerazioni sulla mobilità sostenibile nel tragitto 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

#### 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**

Il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro è uno strumento decisivo per diffondere fra i dipendenti di Città metropolitana logiche e comportamenti orientati a conseguire l'obiettivo di ridurre l'uso dell'auto privata negli spostamenti sistematici, quali sono quelli fra casa e lavoro, e promuovere le possibili condizioni verso l'utilizzo di forme di trasporto ambientalmente sostenibili.

E' oramai da tempo che si constata l'urgenza di interventi per il contenimento del traffico derivante dall'utilizzo dell'auto di proprietà e soprattutto nel tragitto casa-lavoro che si svolge nelle ore caratterizzate da più alta domanda di mobilità.

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.

Al contempo la promozione delle possibili azioni nell'ambito del PSCL può contribuire a ridurre l'inquinamento atmosferico e generare vantaggi di tipo sociale ed economico a più livelli: per il singolo lavoratore, per l'Ente e per l'insieme della collettività.

Città metropolitana di Milano ha da tempo ricercato e messo in campo impegni concreti per divulgare presso il proprio personale una più ampia sensibilità ed una maggiore 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 Piano costituisce l'aggiornamento 2024 dei PSCL adottati dall'Ente negli anni precedenti con i Decreti Sindacali R.G. 180 del 30-8-2021, R.G. 264 del 28-12-2022 e R.G. 358 del 22-12-2023.

### **1.2 CONTESTO NORMATIVO**

Le direttive quadro della Comunità Europea hanno tracciato le linee per l'armonizzazione delle legislazioni degli Stati membri in merito alle misure da adottare in materia di mobilità e di contrasto all'inquinamento atmosferico provocato dalle emissioni di veicoli a motore.

A livello nazionale queste normative hanno trovato spazio in leggi di attuazione dove il tema della mobilità è parte integrante e caratterizzante (soprattutto nei contesti conurbati 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 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);
- \* 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.
- \* Programma generale di azione dell’Unione europea per l’ambiente fino al 2030, Decisione (UE) 2022/591

Per le norme nazionali si dirà più avanti; di seguito risulta da subito importante sottolineare l’articolato insieme di strumenti di pianificazione della mobilità alle scale: regionale, metropolitana e comunale:

- \* 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,
- \* 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 per la prima volta introdotti alla scala nazionale dal Decreto del Ministero dell’Ambiente 27.03.1998 “Mobilità sostenibile nelle aree urbane” (Decreto Ronchi) nell’ambito delle disposizioni per la promozione di forme di mobilità sostenibile nelle aree urbane e per la riduzione dell’inquinamento atmosferico. L’art. 3 di detto Decreto 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.”*

Il responsabile della mobilità in ambito scolastico, “mobility manager scolastico” è stato istituito per tutti gli istituti scolastici di ogni ordine e grado con Legge 28.12.2015 n. 221, con il compito di organizzare e coordinare gli spostamenti casa-scuola del personale scolastico e degli studenti.

Al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane e ridurre l’uso del mezzo di trasporto privato individuale, il comma 4 dell’art. 229 del 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”) 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.”*

Per dare attuazione al richiamato comma 4 dell’articolo 229, in data 12 maggio 2021 il Ministro della Transizione Ecologica e il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili hanno adottato di concerto il Decreto interministeriale n. 179 “Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager”, con il quale vengono definite/i:

- competenze dei «mobility manager aziendale» e dei «mobility manager d'area»,
- piano degli spostamenti casa-lavoro come: *“strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici casa-lavoro del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa ...”*
- scopi e modalità di intervento del PSCL, Piano 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.”*
- 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 aggiornato con Decreto del 16.09.2022, con il quale è stata introdotta la possibilità per i Comuni di individuare il proprio “Mobility Manager d'Area” non solo tra il personale in ruolo (come già previsto dalla precedente norma) ma anche tra il personale di una società partecipata o dell’Agenzia della mobilità. Nello specifico caso milanese, ciò significa che i Comuni possono anche rivolgersi alle competenze presenti in Agenzia per il TPL di Milano, Lodi, Monza e Pavia, istituita da Regione Lombardia con la L.R. n. 6-2012.

In data 4 agosto 2022, il Ministro della Transizione Ecologica ed il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili hanno promulgato il Decreto interministeriale n. 209/2022 con il quale son state adottate le *“Linee guida per la redazione e l’implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)”*, prese a riferimento per la stesura del presente aggiornamento 2024 del PSCL.

Infine, il Ministro delle infrastrutture e della mobilita sostenibili, con Decreto del 22 luglio 2022 n. 231 , ha istituito il “Tavolo tecnico sul mobility management” che ha prodotto il documento “Indirizzi operativi per le attività dei Mobility Manager d'Area” (datato Agosto 2023) e dedicato in particolare a

fornire elementi e descrizioni per la nomina Mobility Manager d'Area, per la sua collocazione organizzativa all'interno del Comune e per dettagliare le attività che deve svolgere.

### **1.3 OBIETTIVI, METODOLOGIA E STRUTTURA DEL PSCL**

Per gli obiettivi, la metodologia e la struttura dell'aggiornamento 2024 del PSCL si confermano quelli individuati con le edizioni del Piano approvate negli scorsi anni.

In particolare il PSCL di Città metropolitana di Milano è redatto in conformità con le norme richiamate nei precedenti paragrafi, di cui condivide pienamente lo spirito, in particolare con le *“Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)”*.

Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro è quindi uno strumento di cui si dota l'Ente per raggiungere l'obiettivo di ridurre la dipendenza dall'uso del mezzo di trasporto privato individuale e limitare la congestione del traffico. Tutto ciò tenendo in debito conto le condizioni specifiche dell'ambito metropolitano in cui si inserisce, i comportamenti, le esigenze, i bisogni di mobilità dei dipendenti, gli strumenti di pianificazione dei trasporti vigenti e la disponibilità delle soluzioni offerte dalle reti e dai sistemi di trasporto in essere.

Il Documento di Piano consiste pertanto nello sviluppo, implementazione e controllo di un insieme di misure per raggiungere gli obiettivi di riduzione del consumo energetico e delle emissioni inquinanti tramite il trasferimento degli spostamenti Casa-Lavoro del personale dai mezzi individuali a quelli collettivi e più sostenibili.

Il PSCL si configura quindi come uno strumento che, attraverso l'analisi dei dati e delle informazioni disponibili, ricerca e sviluppa le più opportune ipotesi di intervento per:

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

Ciò al fine di ottenere vantaggi e benefici per 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,

in un giusto equilibrio tra esigenze e finalità delle tre categorie con proposte che siano convincenti e condivisibili da tutti i soggetti coinvolti.

La struttura del PSCL è articolata in diverse aree che definiscono:

- lo stato di fatto, sia per le situazioni interne all'Ente che del contesto esterno alle sedi di lavoro, con analisi degli spostamenti casa-lavoro,
- le misure da adottare, ambiti di intervento e tipologie,

e si compone essenzialmente di 3 parti (Capitoli 2, 3 e 4):

- una prima parte informativa, di analisi dei dati sulle condizioni strutturali ed organizzative dell'Ente, di offerta di trasporto disponibile e degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti,

- una seconda parte progettuale, di individuazione delle misure con valutazione di massima dei possibili benefici,
- una terza parte di comunicazione e di monitoraggio.

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 nel 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 della collocazione delle sedi di lavoro.

Lo "scenario della domanda" si completa con i dati sulle modalità di spostamento casa-lavoro, raccolti mediante una specifica indagine con la somministrazione ai dipendenti di un questionario predisposto dagli uffici dell'Ente e mirato a conoscere le caratteristiche del tragitto casa-lavoro (origine, mezzi impiegati, orari, durata, etc.) ed a sondare le propensioni al cambiamento, con le motivazioni che possono agevolare o limitare il passaggio a modalità di trasporto più sostenibili.

La "Fase progettuale" beneficia della valutazione comparata degli elementi e dati di "domanda" e di "offerta" acquisiti, ma è, ancora una volta, anche per il 2024, limitata dalle risorse disponibili. Si è comunque proceduto, pur con tali limitazioni, ad individuare specifiche progettualità di intervento e possibili iniziative per promuovere e facilitare l'uso di modalità di spostamento a minor impatto.

Tale progettualità è stata opportunamente calibrata nel contesto di quanto da anni è stato messo in atto dall'Ente in materia di incentivazione dell'utilizzo del TPL e dell'ampia flessibilità dell'orario di lavoro.

Nell'ambito della "Fase di Adozione, Comunicazione e Monitoraggio del PSCL" la progettualità individuata dovrà essere oggetto delle opportune azioni di condivisione e di comunicazione ai vari livelli, in particolare interni all'Ente.

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, DIPENDENTI, SERVIZI/DOTAZIONI/RISORSE**

#### **2.1.1 Distribuzione territoriale dei lavoratori e tipologia di orario di lavoro**

Un primo passo per comprendere le esigenze di mobilità del personale di Città metropolitana nello spostamento sistematico fra casa e lavoro è quello di ricostruire i dati più significativi, tra cui quelli

della distribuzione territoriale delle residenze dei lavoratori e della tipologia di orario (part o full time) con cui è regolato il loro rapporto di lavoro con l'Ente.

Lo scopo di questa parte di indagine è quindi quello di individuare il bacino geografico di provenienza dei lavoratori, la loro distribuzione sul territorio e le fasce orarie di spostamento nell'arco della giornata.

Al fine di effettuare alcune prime considerazioni generali sulle principali caratteristiche della forza lavoro di Città metropolitana, il Servizio dell'Ente "*Sistema informativo del personale e monitoraggio spesa funzioni delegate dalla Regione*" ha messo a disposizione una serie dettagliata di dati aggiornati a fine Ottobre 2024, che vengono analizzati nei successivi paragrafi.

#### 2.1.2 Sedi dell'Ente e domicilio dipendenti per area geografica

In primo luogo, dai dati cortesemente forniti dal competente Servizio dell'Ente, si conferma il fatto che vi sono tre sedi, tutte dislocate a Milano in:

- Via Vivaio,
- Via Soderini,
- Viale Piceno,

aventi ciascuna una dotazione di lavoratori superiore a 100 persone.

Nel grafico "Comune di Domicilio dei dipendenti" che segue sono stati quindi rappresentati i valori che caratterizzano il domicilio dei dipendenti che lavorano nelle 3 sedi, raggruppandoli per area geografica, distinguendo il Comune capoluogo, gli altri Comuni di Città metropolitana e le provenienze da altre Province.

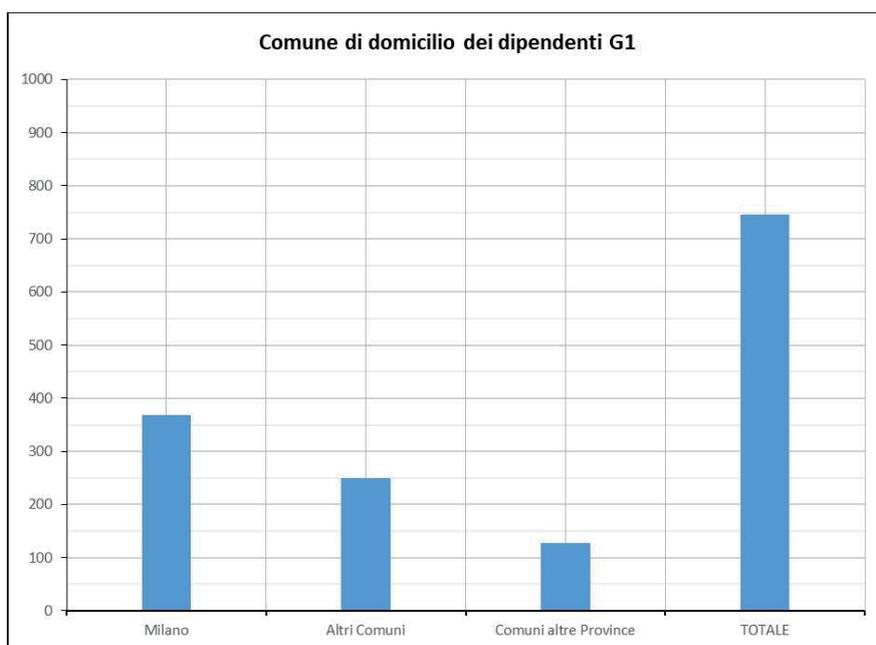
L'analisi dei dati rappresentati consente di formulare le seguenti considerazioni:

- praticamente la metà (oltre 49%) dei dipendenti dell'Ente ha domicilio nel Comune di Milano,
- un terzo, o poco meno, ha domicilio in un altro Comune della Città metropolitana (33,1%),
- una quota significativa, intorno al 16%, ha domicilio in una Provincia,

Vi è anche una minima quota, inferiore al 2%, che domicilia in un'altra regione.

Per i lavoratori che hanno domicilio in un Comune di Città metropolitana esterno al Capoluogo di Milano si rileva una forte dispersione del dato, in quanto sono interessati 73 Comuni e, tra questi, vi sono solo 4 i casi in cui si contano almeno 10 dipendenti con domicilio nello stesso Comune.

Anche per i lavoratori con domicilio in un Comune esterno a Città metropolitana di Milano si ha un'ampia distribuzione del dato è interessato un territorio molto vasto, con ben 9 Province lombarde e 2 regioni confinanti (Piemonte ed Emilia Romagna). Metà del la percentuale (8% su 16%) che ha origine dalle province lombarde ha domicilio nelle Province di Lodi e di Monza e Brianza, territori che, va ricordato, a suo tempo erano ricompresi in quella che era l'allora Provincia di Milano e che oggi sono raggiunti, più di altri, dal servizio ferroviario suburbano e regionale.



### 2.1.3 Orario di lavoro

Per le successive fasi di analisi è interessante estrapolare, dai dati messi a disposizione dai competenti uffici, quale sia il tipo di orario di lavoro del personale il servizio nella sede a cui è destinato.

La stragrande maggioranza (91%) dei dipendenti opera con orario a tempo pieno su 5 giorni alla settimana, il restante 9% si divide in due quote riferite alla prestazione fra il 50% e il 70% e a quella oltre il 70%.

Da Giugno 2020 sono state introdotte misure organizzative (originariamente per garantire salute e sicurezza) che hanno ampliato considerevolmente la fascia di flessibilità in ingresso in servizio. Infatti attualmente l'inizio dell'attività in sede può avvenire fra le 7.30 e le 9.30 e tale facoltà è stata confermata, nell'ambito delle varie edizioni del Contratto Decentrato Integrativo, 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 poter organizzarsi per "scegliere di evitare" di accedere al luogo di lavoro nella fascia di orario di punta mattutina, cioè quella fascia caratterizzata dalle più elevate punte sia della congestione da traffico stradale che dei livelli di affollamento dei mezzi pubblici. Questa azione dell'Ente va già quindi di per se stessa ad annoverarsi fra quelle azioni positive che portano a favorire una mobilità più sostenibile, nell'ottica sottesa dalla normativa, fra cui si ricorda l'art. 51 del DL 73/2021: " ... 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..."

#### 2.1.4 Disponibilità di parcheggi interni alle sedi

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

La sede di Viale Piceno ha una dotazione di parcheggi auto interni all'area di 85 posti auto utilizzabili dai dipendenti, a cui si aggiungono 2 posti per disabili; altri posti sono stati riservati per le auto di servizio dell'Ente, per i mezzi della Protezione Civile e per la Polizia metropolitana.

In corrispondenza dell'ingresso di Viale Piceno sono presenti tre rastrelliere per il ricovero 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 di circa 150 posti auto utilizzabili dai dipendenti, a cui si aggiungono 6 posti per disabili; altri posti sono stati riservati per le auto di servizio dell'Ente e di servizio di AFOL.

Per il ricovero biciclette in 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.

#### 2.1.5 Risorse per la mobilità sostenibile negli spostamenti casa-lavoro

Preliminarmente alla redazione dell'aggiornamento 2024 del PSCL è stato verificato che gli incentivi e le risorse nella disponibilità del Mobility manager per lo sviluppo di iniziative per la mobilità sostenibile dei dipendenti sono riconducibili al "*Fondo per la mobilità sostenibile dei dipendenti della Città metropolitana*", messo in atto dall'Ente per facilitare i dipendenti nell'acquisto abbonamenti annuali di Trasporto Pubblico Locale presso ATM e Trenord.

### **2.2. OFFERTA DI TRASPORTO**

#### 2.2.1 Linee ferroviarie/metropolitane

La sede di Via Vivaio non è direttamente servita da interscambi, stazioni ferroviarie o metropolitane, ma può usufruire della linea metropolitana M4 San Cristoforo-Linate Aeroporto presso la vicina stazione di P.za Tricolore. che ha una frequenza di 3 minuti negli orari di interesse per ingressi/uscite dei dipendenti dell'Ente. Mediante la linea M4 si raggiunge l'interscambio di P.zale Dateo dove i dipendenti hanno la possibilità di usufruire delle linee "S" del servizio ferroviario suburbano.

La fermata più prossima della linea metropolitana M1 è quella di San Babila, raggiungibile dalla sede di Via Vivaio in circa 7 minuti a piedi o mediante interscambio con la M4.

Nella tratta centrale la linea M1 ha una frequenza nei giorni feriali che varia dai 2 ai 3 minuti, in funzione della fascia temporale e del periodo dell'anno.

La sede di Viale Piceno è direttamente servita dalle linee S1 – S2 – S5 – S6 – S13 del servizio ferroviario suburbano nell'adiacente fermata di Piazzale Dateo; la frequenza è di 30 minuti per ciascuna delle linee S1 – S2 – S5 – S6.

Tramite le linee "S" 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 sotterranea dove, alla stazione di superficie, si attestano o transitano una serie di servizi ferroviari di lunga percorrenza.

La sede di Viale Piceno è anche direttamente servita dalla linea metropolitana M4 San Cristoforo-Linate, con una frequenza di 3 minuti nelle ore di interesse dei lavoratori dell'Ente.

La sede di Via Soderini non è servita nelle immediate vicinanze da stazioni ferroviarie o metropolitane; le linee metropolitane M1 e M4 sono raggiungibili, anche a piedi in 10-15 minuti, alle fermate rispettivamente di Bande Nere per la M1 e di Frattini e Tolstoj per la M4.

### 2.2.2 Linee tram/filobus/bus

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

- dal bus n. 61 con frequenza nell'ora di punta nei giorni feriali ogni 12-14 minuti.
- dai tram n. 9 e n. 19 , alla fermata di P.za Tricolore a 4 minuti a piedi, con frequenze rispettivamente di 6-7 e di 8-9 minuti nell'ora di punta dei giorni feriali.

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

- dal bus n. 54 nella sola direzione da e per la periferia, con frequenza nell'ora di punta nei giorni feriali ogni 10 minuti,
- dal bus n. 61, con frequenza nell'ora di punta nei giorni feriali ogni 12-14 minuti,
- dal filobus n. 92, con frequenza nell'ora di punta nei giorni feriali: ogni 5-6 minuti.

La sede di Via Soderini è servita da fermate bus collocate in prossimità dell'ingresso dell'edificio per le linee:

- bus n. 58 e n. 98, con frequenza nell'ora di punta nei giorni feriali ogni 8-10 minuti,

### 2.2.3 Servizi di sharing bici/moto/monopattini/auto

Sul territorio di Milano è presente l'offerta di vari servizi di bike Sharing, uno di tipo *station based*, "BikeMi" ed altri di tipo *free floating*.

Il servizio BikeMi è attivo dalle 6.00 di mattina fino a tarda notte tutti i giorni dell'anno; attraverso 325 stazioni fornisce la disponibilità di oltre 5.400 biciclette, di cui 1.000 ebike e 150 bici a pedalata assistita con seggiolino per bambini.

In prossimità delle tre sedi dell'Ente si trovano le seguenti stazioni di presa-consegna delle bici di BikeMi:

- 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, presso l'ingresso di Via Soderini 24.

Una specifica app consente di trovare il luogo più vicino dove prelevare una bici disponibile, sbloccare il mezzo ed utilizzarlo; al termine dell'uso la bici può essere restituita in una qualunque delle 325 postazioni di BikeMi. Il sistema di tariffazione di BikeMi prevede abbonamenti giornalieri, settimanali, mensili rispettivamente a 4,50 € a 9,00 € e a 36 €; la tariffa oraria è variabile in funzione del tempo di impiego.

Gli operatori che offrono servizi di bike-sharing in regime di *free floating* sono 4:

- Bolt, Dott, Lime e RideMovi,

con servizio offerto 24 ore su 24 e con un totale di 9.000 biciclette disponibili di diverse tipologie. L'inizio e la fine dei noleggi sono comunque consentiti solo negli stalli di sosta previsti. Ogni operatore 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 fornito da *eCooltra*, unico operatore, con una flotta di mezzi 100% elettrica. L'iscrizione al servizio avviene mediante sito internet e/o tramite app del gestore, app con cui si prenota lo scooter, lo sblocco del mezzo ed il pagamento della corsa. La tariffa al minuto a partire da 0,26 €/min, Ci sono anche pass da 8, 24 e 36 ore.

La micromobilità elettrica è operativa a Milano con servizi offerti da 3 operatori:

- Bird, Dott, Lime

con tariffe variabili da operatore a operatore sia per ciascun minuto di utilizzo, che per lo "sblocco" del monopattino e per altri servizi aggiuntivi.

Il Car Sharing viene fornito a Milano in modalità Free floating e station based con auto elettriche.

Quello in Free floating è offerto dai seguenti 4 operatori:

- Drivalia, Enjoy, Free2move e Zity

Il servizio consente di circolare liberamente in Area B e Area C e parcheggiare gratuitamente nelle strisce gialle e blu; le auto sono prenotabili mediante l'app di ogni singolo operatore con tariffe orarie o giornaliere, anche comprensive di assicurazione, ecc.

Il servizio station based è offerto da *E-Vai* in oltre 300 punti collocati non solo nel capoluogo, ma in tutta la Lombardia. C'è una tariffa oraria (minimo 3 ore) ed una giornaliera. I costi di ricarica elettrica sempre inclusi e, mentre vi sono supplementi per presa-consegna negli aeroporti, è favorito l'interscambio alle stazioni ferroviarie in Milano in quanto può avvenire senza supplementi o altri costi aggiuntivi.

#### 2.2.4 Piste ciclabili

La mobilità ciclistica nel capoluogo milanese si sviluppa su una rete di percorsi che negli anni più recenti è stata interessata da diversi interventi finalizzati alla riduzione della circolazione autoveicolare e alla realizzazione di piste e percorsi ciclabili.

In ambito metropolitano vanno sicuramente segnalate le previsioni del Biciplan "Cambio", Piano di settore del PUMS di Città metropolitana, nell'ambito del quale vengono identificati i corridoi "*super-ciclabili*" a livello metropolitano, che si integrano con la rete delle ciclabili comunali.

Le sedi di Via Vivaio e di Viale Piceno sono direttamente collocate sul percorso ciclabile attrezzato che mette in collegamento la parte Est con il centro del capoluogo, lungo la direttrice Est – Ovest di Corso Plebisciti-Corso Indipendenza-Corso Concordia-Corso Monforte.

La sede di Via Soderini, più periferica rispetto alle altre due sedi, non è al momento direttamente servita da un percorso dedicato all'esclusivo uso da parte delle biciclette.

#### 2.2.5 Area B - Area C nel Comune di Milano

Nel territorio comunale di Milano sono in vigore le seguenti limitazioni alla circolazione del traffico privato:

- Area C, che delimita la parte più centrale di Milano, corrispondente alla Cerchia dei Bastioni, attiva tutto l'anno dal lunedì al venerdì, dalle 7:30 alle 19:30, in cui i veicoli accedono (tranne alcune tipologie comunque escluse) tramite pagamento di un ticket di ingresso;
- Area B, che comprende la quasi totalità del capoluogo, prevede il divieto di accesso e circolazione, dal Lunedì al Venerdì dalle 7:30 alle 19:30, per le classi di veicoli più inquinanti.

La sede di Via Vivaio 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. Indagine per la rilevazione delle caratteristiche degli spostamenti casa-lavoro

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 l'elaborazione dei dati che possono essere raccolti permette di acquisire informazioni indispensabili per individuare le più opportune ed efficaci strategie, proposte ed interventi.

Quindi, anche al fine di dar il seguito di competenza di Città metropolitana di Milano alla disciplina contenuta negli artt. 1 e 2 del Decreto interministeriale n. 209 del 4 agosto 2022 e nelle "*Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)*" è stata attivata una specifica campagna di raccolta dati, finalizzata ad acquisire informazioni sulla mobilità casa-lavoro dei dipendenti per indagare e rilevare, 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 dei lavoratori nello spostamento casa – lavoro, nonché la loro propensione al cambiamento verso forme di mobilità sostenibili.

I dati delle provenienze geografiche e delle sedi di lavoro del personale dipendente forniti dai competenti uffici dell'Ente ed illustrati nei precedenti paragrafi contribuiscono a completare quelli desunti dall'indagine.

Inoltre i dati acquisiti dalle risposte al questionario vanno ad integrare quelli già a disposizione dell'Ente e raccolti nell'ambito delle adesioni dei dipendenti alle campagne di promozione per l'acquisto di abbonamenti annuali di TPL, svolte a partire da Aprile 2024.

In tale contesto è opportuno segnalare che la stesura dell'aggiornamento 2024 del PSCL si avvale di un questionario d'indagine redatto dal personale interno all'Ente che collabora con il Mobility Manager, questionario che contiene precise e semplici domande, appositamente "calibrate" sulla specifica situazione dei lavoratori di Città metropolitana.

Il software su cui è stato elaborato il questionario fa parte degli strumenti informatici a disposizione dell'Ente e fornisce direttamente una serie di files, su supporto modificabile, in cui sono riportati ed organizzati i dati tratti dalle risposte fornite dai dipendenti.

Il questionario d'indagine proposto per la compilazione da parte dei dipendenti è articolato in 5 "Sezioni" tematiche.

La prima di queste Sezioni è volta a conoscere le Caratteristiche anagrafiche del dipendente ed il suo rapporto contrattuale con l'Ente. A tal fine sono state chieste:

- Fascia d'età
- Domicilio
- Sede di lavoro
- Tipo di orario di lavoro (tempo pieno o part-time)
- Media dei giorni lavorati in un mese in SmartWorking

Con la seconda Sezione si è entrati nel merito dei Legami e rapporti esistenti fra lo spostamento, l'attività lavorativa e le esigenze personali, per cui è stato chiesto:

- Comune in cui inizia lo spostamento verso la sede di lavoro
- Fascia oraria di inizio spostamento dal luogo di partenza
- Fascia oraria di ingresso alla sede di lavoro
- Stima del tempo complessivamente impiegato nello spostamento casa-lavoro
- Stima della lunghezza (in chilometri) del tragitto casa-lavoro
- Indicazione se lo spostamento è libero o se il tragitto è condizionato da altre esigenze (accompagnamenti, ecc.).

Con la terza Sezione si sono acquisite le Principali caratteristiche dello spostamento, per cui è stata/o chiesta/o:

- I mezzi di trasporto utilizzati nello spostamento fra casa e lavoro, tutti se son più d'uno
- Il tipo di alimentazione del mezzo, nel caso si utilizzi la propria auto
- La classe di standard emissivo del mezzo, nel caso si utilizzi la propria auto
- La stima del costo di trasporto sostenuto mensilmente per effettuare lo spostamento casa-lavoro
- Di indicare il possesso di un abbonamento di trasporto e, se sì, di quale tipologia esso sia

Nella quarta Sezione si mira a sondare la Propensione al cambiamento espressa da ciascun lavoratore, per cui sono state chieste le condizioni:

- per essere disponibile a passare ad utilizzare il TPL per recarsi al lavoro
- che possono agevolare il cambiamento verso sistemi di mobilità più sostenibili rispetto all'auto privata.

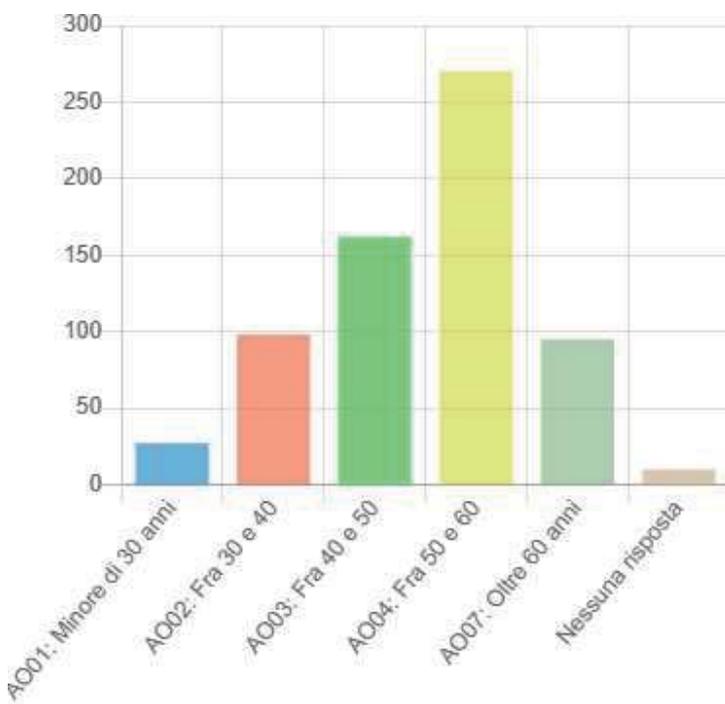
La quinta ed ultima sezione è stata dedicata al dipendente come spazio per redigere considerazioni in materia di mobilità sostenibile nel tragitto casa - lavoro

Il questionario predisposto e somministrato ai lavoratori dal 28 Ottobre 2024 è rimasto attivo on line per oltre un mese e mezzo; ciò al fine di agevolare quanto più possibile la compilazione da parte dei lavoratori. Il risultato può a ragione esser definito eccellente, in quanto si è riscontrata l'adesione di 684 dipendenti, ovvero più del doppio di coloro che avevan risposto nel 2023 (anno in cui però era stato utilizzato un diverso questionario, "preconfezionato" da una Società esterna).

Tutti i dati ricavabili dalle risposte sono stati dettagliatamente analizzati, anche tramite l'ausilio di specifici grafici, per ciascuna Sezione, nei paragrafi 2.3.2, 2.3.3, 2.3.4, 2.3.5 e 2.3.6., che seguono.

### 2.3.2. Anagrafica del dipendente e rapporto contrattuale con l'Ente

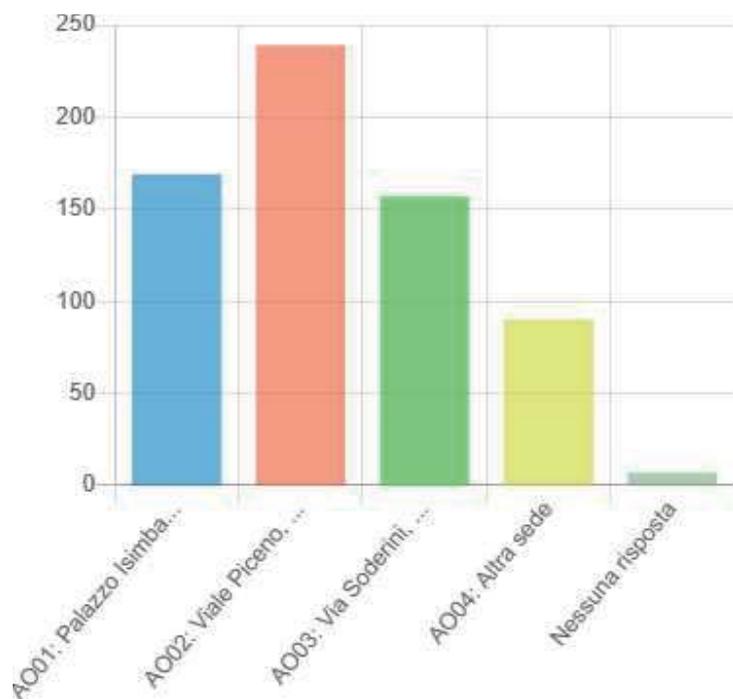
In merito alla prima domanda, le risposte dei dipendenti sono state raggruppate per Fascia d'età come rappresentato nel grafico che segue, da cui emerge la netta prevalenza della fascia fra 50 e 60 anni ed anche, purtroppo, l'esigua componente "giovane" dei dipendenti con età inferiore a 30 anni:



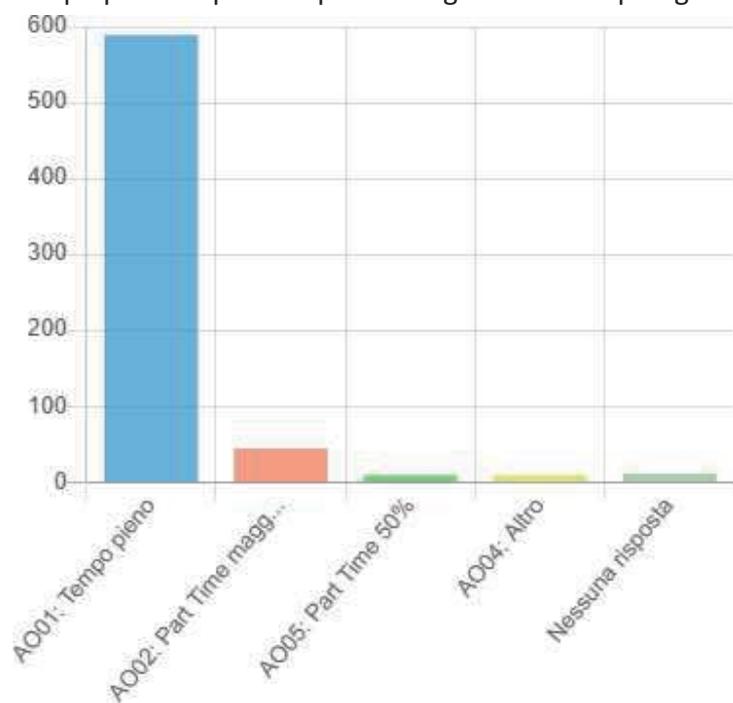
Con la seconda domanda si è chiesto il domicilio di ciascun dipendente, l'analisi dei dati consente di confermare il loro allineamento con quelli sulle residenze già riportati al paragrafo 2.1.1, ovvero:

- poco meno della metà nel Comune di Milano,
- un terzo circa in un altro Comune della Città metropolitana,
- con una quota significativa che ha domicilio in altra Provincia.

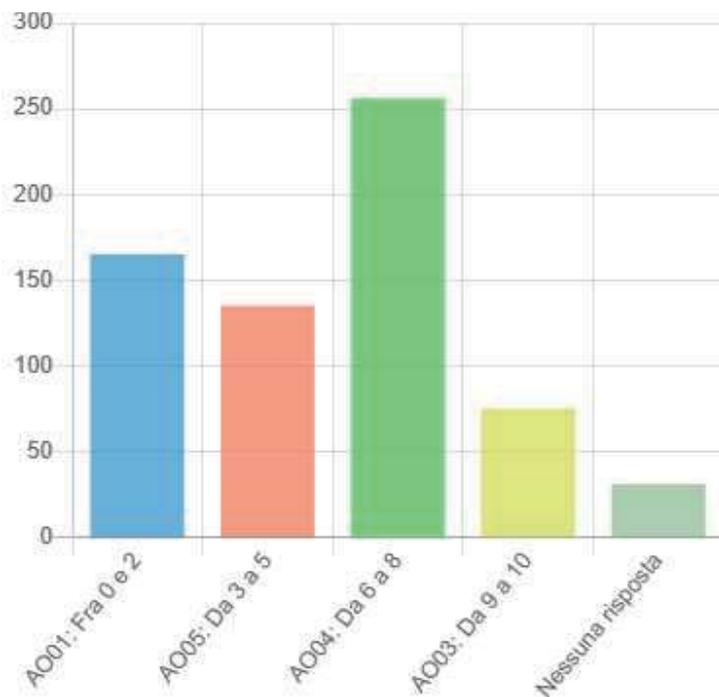
Nel grafico che segue è riportato il numero di risposte alla terza domanda per la Sede di lavoro, da cui risulta la prevalenza numerica di quella di Piceno rispetto a Vivaio e Soderini, che sono fra loro equivalenti.



Rispetto alla tipologia di orario di lavoro le risposte alla quarta domanda confermano la prevalenza del tempo pieno rispetto al part-time già rilevata al paragrafo 2.1.3.



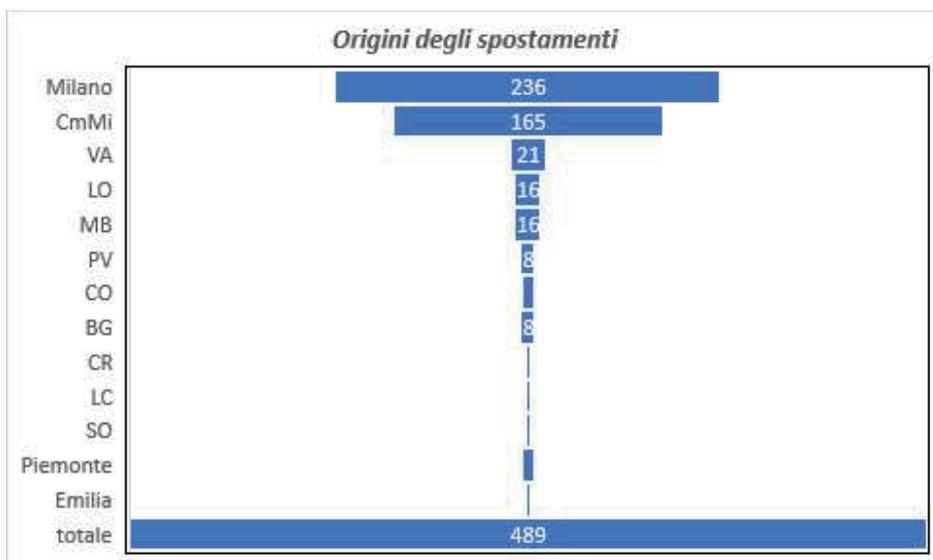
La media su base mensile dei giorni di SmartWorking è stata oggetto della quinta domanda; l'istogramma rappresentato di seguito indica la prevalenza del dato compreso fra 6 e 8 giorni al mese



### 2.3.3. Legami e rapporti fra lo spostamento, l'attività lavorativa e le esigenze personali

Dalle risposte alla sesta domanda, ovvero quale sia il Comune in cui inizia lo spostamento verso la sede di lavoro si possono trarre significative considerazioni:

- il Comune di Milano è l'origine di quasi la metà la metà dei colleghi che hanno risposto;
- dagli altri Comuni di Città metropolitana si ha l'origine di un terzo dei dipendenti;
- è forte la dispersione del dato negli altri Comuni di Città metropolitana, in quanto solo in due Comuni, si superano le due cifre, Sesto S.G. e Legnano, con 12 e 11 origini, mentre in tutti gli altri comuni metropolitani si è ben sotto la soglia delle dieci unità;
- superano le due cifre i dati in origine dalle Province di Varese, Lodi e Monza-Brianza, mentre dalle altre Province lombarde si hanno solo poche unità;
- qualche dipendente ha origine da fuori Lombardia, dalle regioni del Piemonte e dell'Emilia R.

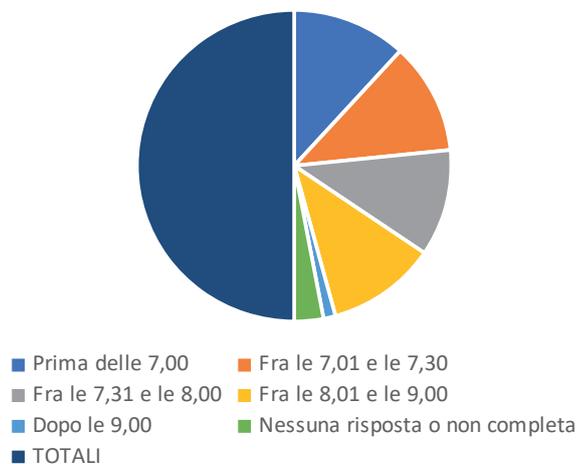


Risposte alla settima domanda: la suddivisione per Fascia oraria di inizio spostamento dal luogo di partenza è indicata nelle due tabelle e nel grafico, da cui si rileva una equivalente, con poco meno di un quarto del totale, per ciascuna delle quattro fasce: Prima delle 7,00 - Fra le 7,01 e le 7,30 - Fra le 7,31 e le 8,00 - Fra le 8,01 e le 9,00.

Fascia oraria partenza da luogo origine spostamento	
Risposta	Numero
Prima delle 7,00	161
Fra le 7,01 e le 7,30	158
Fra le 7,31 e le 8,00	151
Fra le 8,01 e le 9,00	154
Dopo le 9,00	17
Nessuna risposta o non completa	41
<b>TOTALI</b>	<b>682</b>

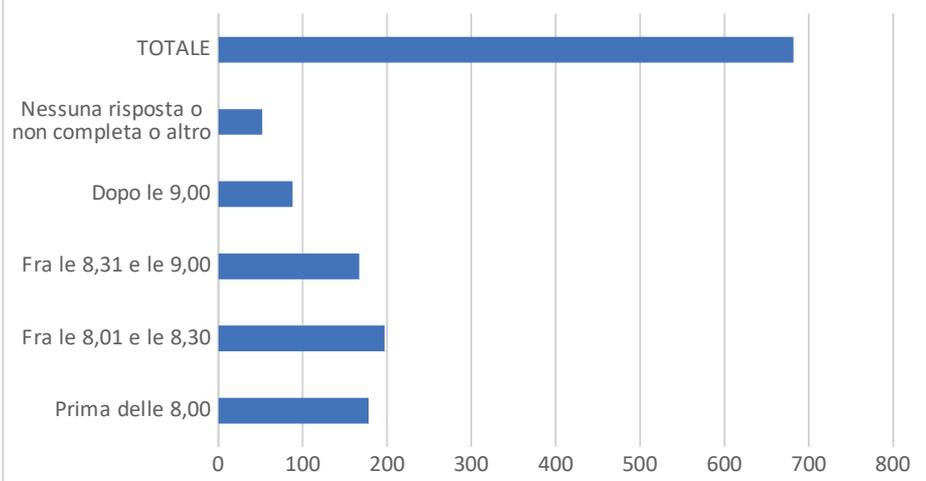
Fascia oraria partenza da luogo origine spostamento	
Risposta	Percentuale
Prima delle 7,00	23,61%
Fra le 7,01 e le 7,30	23,17%
Fra le 7,31 e le 8,00	22,14%
Fra le 8,01 e le 9,00	22,58%
Dopo le 9,00	2,49%
Nessuna risposta o non completa	6,01%
<b>TOTALI</b>	<b>100,00%</b>

### Fascia oraria in partenza da origine spostamento



Le risposte all'ottava domanda, relativa alla Fascia oraria di ingresso alla sede di lavoro sono state raggruppate nelle due tabelle e nel grafico.

### Fascia oraria ingresso sede lavoro



### Fascia oraria di ingresso alla sede di lavoro

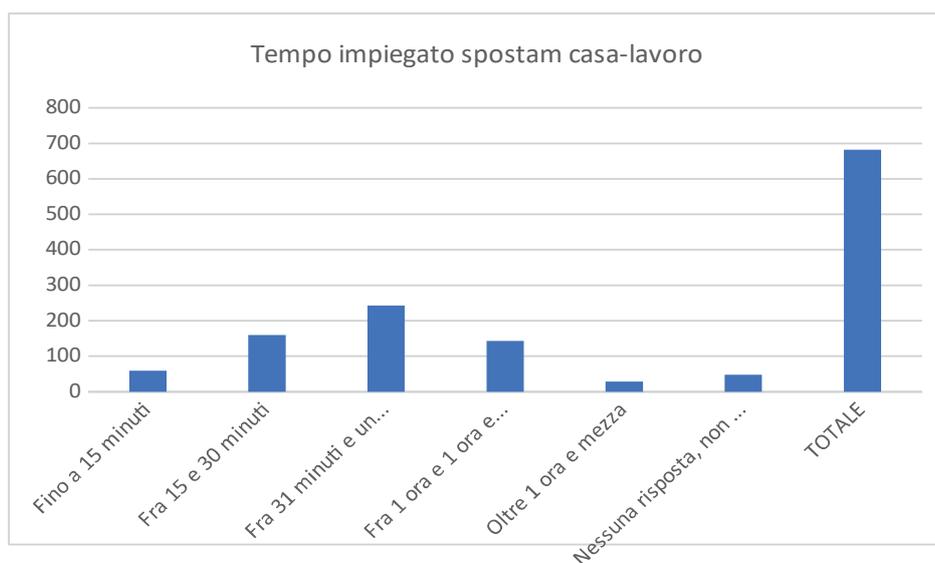
Risposta	Numero
Prima delle 8,00	178
Fra le 8,01 e le 8,30	197
Fra le 8,31 e le 9,00	167
Dopo le 9,00	88
Nessuna risposta o non completa o altro	52
TOTALE	682

Fascia oraria di ingresso alla sede di lavoro	
Risposta	Percentuale
Prima delle 8,00	26,10%
Fra le 8,01 e le 8,30	28,89%
Fra le 8,31 e le 9,00	24,49%
Dopo le 9,00	12,91%
Nessuna risposta o non completa o altro	7,62%
TOTALE	100,00%

Risposte alla nona domanda: Stima del tempo complessivamente impiegato nello spostamento casa-lavoro

Tempo impiegato per lo spostamento casa-lavoro		
Risposta	Numero	Percentuale
Fino a 15 minuti	59	8,65%
Fra 15 e 30 minuti	160	23,46%
Fra 31 minuti e un'ora	243	35,63%
Fra 1 ora e 1 ora e mezza	143	20,97%
Oltre 1 ora e mezza	29	4,25%
Nessuna risposta, non completa, altro	48	7,04%
TOTALE	682	100,00%

Risulta prevalere, per oltre un terzo del totale, l'intervallo che copre la fascia fra 31 minuti e un'ora. Mentre sono significative, con oltre il 20%, le fasce di tempo impiegato fra 15 e 30 minuti e fra 1 ora e 1 ora e mezza.



Le risposte alla decima domanda, Stima della lunghezza del tragitto casa-lavoro, sono contenute nel grafico e tabella

Un quarto, o poco meno, sono i dipendenti che indicano che la lunghezza dello spostamento appartiene a ciascuna delle classi: fra 5 e 10 Km, fra 10 e 20 Km, oltre i 20 Km. Sensibile anche la quota (vicino a un quinto del totale) di chi ha la possibilità di essere molto prossimo alla sede di lavoro, con percorso inferiore a 5 chilometri



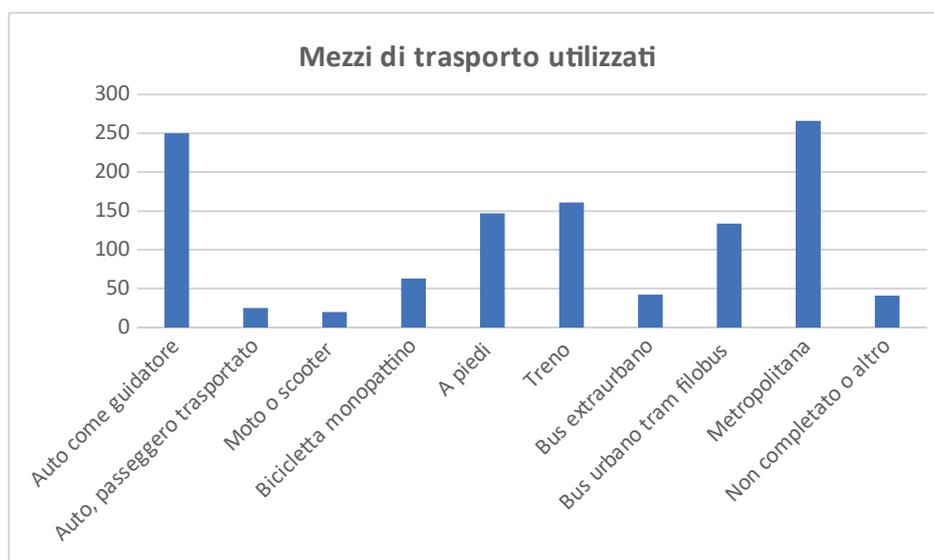
Stima lunghezza spostamento casa-lavoro		
Risposta	Numero	Percentuale
Fino a 1 Km	17	2,49%
Fra 1 e 5 Km	117	17,16%
Fra 5 e 10 Km	170	24,93%
Fra 10 e 20 Km	154	22,58%
Oltre 20 Km	162	23,75%
Nessuna risposta, non completa, altro	62	9,09%
TOTALE	682	100,00%

All'undicesima domanda, mirata a conoscere se lo spostamento è condizionato da altre esigenze (accompagnamenti, ecc.), ben 190 persone han risposto di non poter fare una scelta libera, in quanto condizionata da altre necessità. Si tratta pertanto di dipendenti "difficilmente" reindirizzabile all'utilizzo del TPL o di altre modalità di trasporto sostenibili.

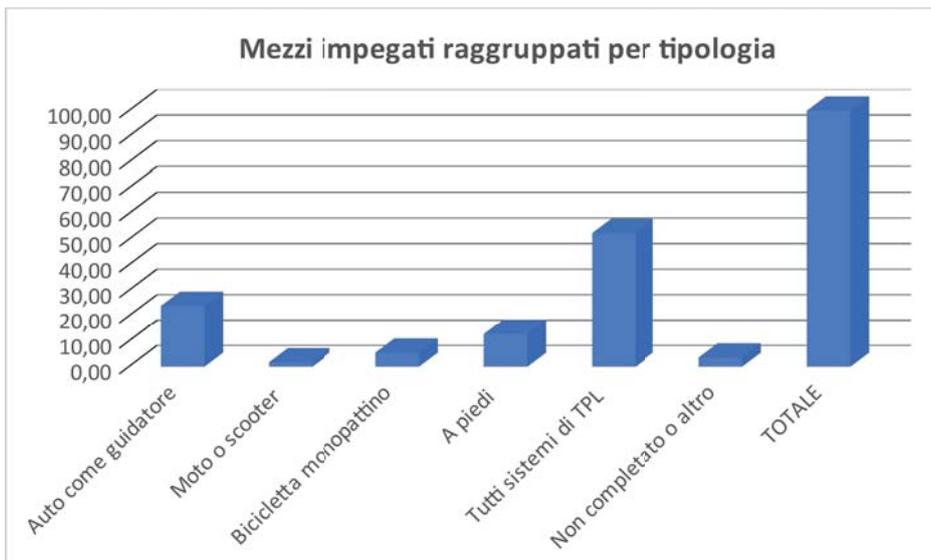
#### 2.3.4. Principali caratteristiche dello spostamento

Le risposte alla dodicesima domanda inerente tutti i mezzi di trasporto utilizzati per compiere l'intero spostamento fra casa e lavoro sono in numero superiore a quello dei dipendenti che han compilato il questionario in quanto si poteva, anzi si doveva, indicare l'intera serie di mezzi impiegati. L'articolata situazione che si è registrata è illustrata nella tabella e grafico che seguono.

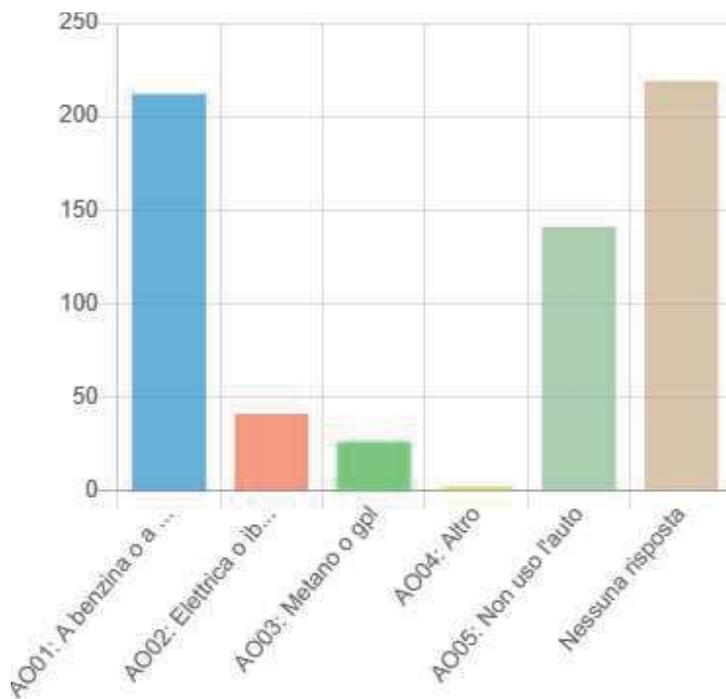
Mezzi di trasporto utilizzati nello spostamento fra casa e Lavoro. Se i mezzi di trasporto sono 2 o più indicati tutti	
Risposta	Numero
Auto come guidatore	250
Auto, passeggero trasportato	25
Moto o scooter	20
Bicicletta monopattino	63
A piedi	147
Treno	161
Bus extraurbano	42
Bus urbano tram filobus	134
Metropolitana	266
Non completato o altro	41
<b>TOTALE</b>	<b>1149</b>



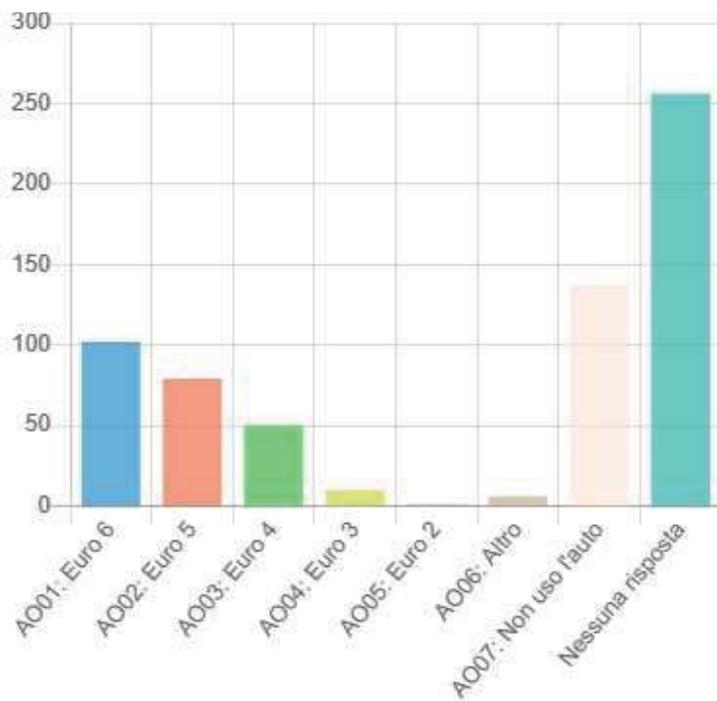
Per meglio comprendere il dato sono stati effettuati alcuni raggruppamenti nel grafico che segue, da cui risulta un dato relevantissimo, ovvero che l'insieme di tutti i sistemi di TPL supera il 52% dei mezzi complessivamente indicati, mentre l'auto è segnalata in quasi un quarto delle risposte. Una buona quota (13%) percorre un tratto dello spostamento a piedi. Ridotto (5%) l'utilizzo di mezzi "smart", bici e monopattini, insignificante l'uso di moto e scooter.



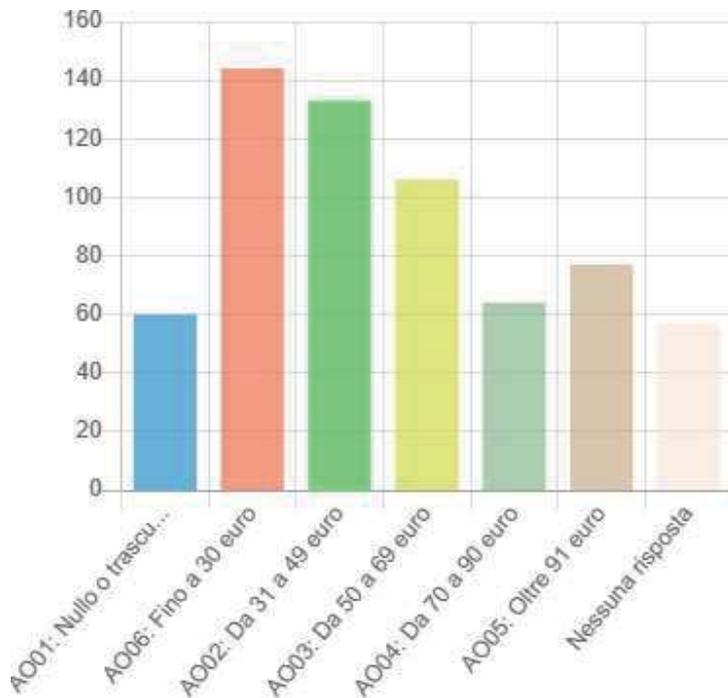
Risposte alla tedicesima domanda mirata a conoscere il tipo di alimentazione del mezzo, nel caso in cui il dipendente utilizzi la propria auto nello spostamento casa-lavoro.



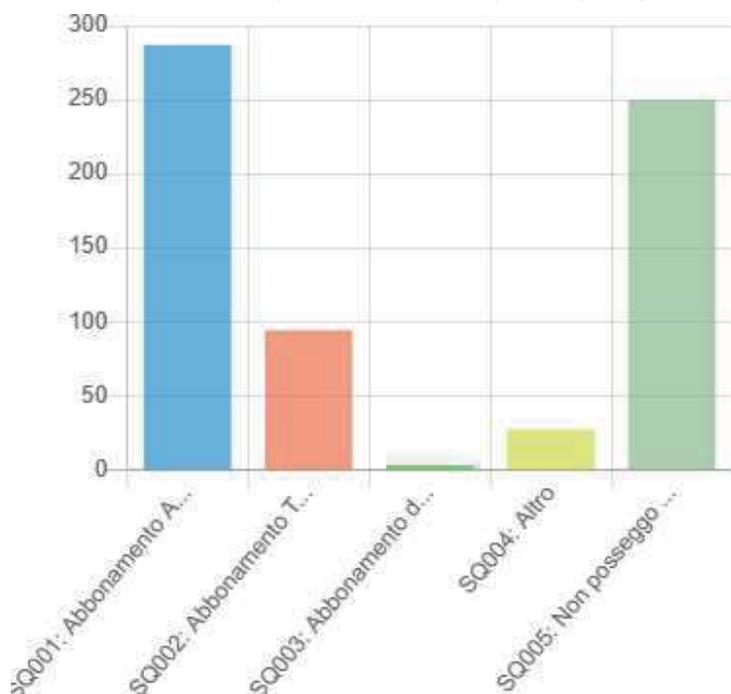
Risposte alla quattordicesima domanda finalizzata a definire la classe di standard emissivo del mezzo, nel caso in cui il dipendente utilizzi la propria auto nello spostamento casa-lavoro.



Risposte alla quindicesima domanda inerenti la stima del costo di trasporto sostenuto mensilmente per effettuare lo spostamento casa-lavoro



Risposte alla sedicesima domanda in cui si è chiesto al dipendente di indicare se è in possesso di un abbonamento di trasporto e, se sì, di quale tipologia esso sia.



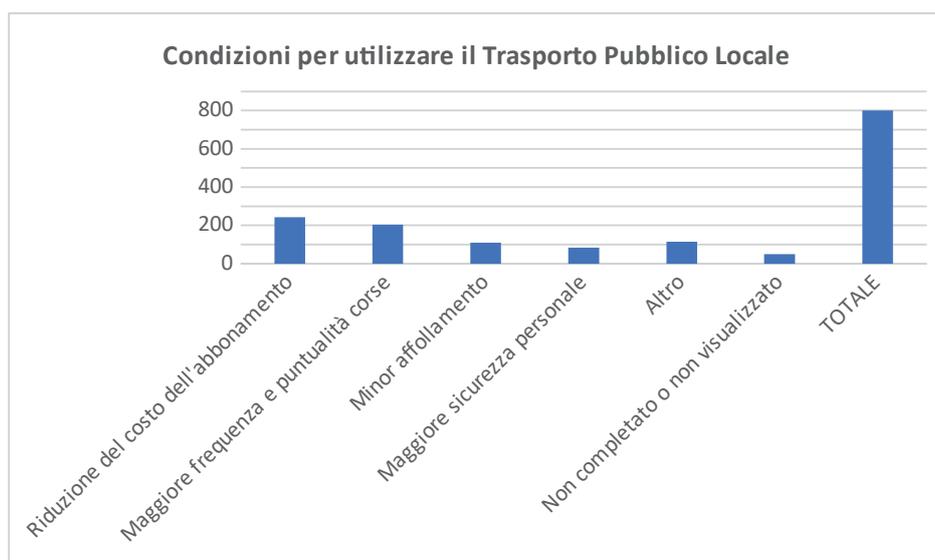
Emerge come 250 colleghi non abbia alcun tipo di abbonamento e, mentre le altre forme di mobilità sostenibili hanno percentuali insignificanti, ben 280 dipendenti utilizza costantemente il mezzo pubblico, dotati di un abbonamento al Trasporto Pubblico Locale.

#### 2.3.5. Propensione al cambiamento espressa da ciascun lavoratore

Risposte alla diciassettesima domanda destinata ad acquisire indicazioni sulle condizioni che i dipendenti hanno segnalato per dare disponibilità a passare ad utilizzare il TPL nello spostamento casa- lavoro.

Le risposte sono state circa 800 in quanto era possibile fornire più di una indicazione. Dall'istogramma emerge chiaramente che i fattori: riduzione del costo dell'abbonamento e miglioramento del servizio offerto sono nettamente le due condizioni che prevalgono fra quelle segnalate. Per il primo l'Ente potrebbe intervenire agevolando l'acquisto degli abbonamenti annuali dei dipendenti, dedicando apposite risorse; infatti su questa rilevante quota di oltre 240 segnalazioni si può agire in autonomia da altri soggetti, con variazione del Bilancio triennale durante il corso del 2025. Per il secondo fattore va intensificato il rapporto con Agenzia per il TPL per chiedere che i contratti che Agenzia stipula con le Aziende esercenti garantiscano i miglioramenti del TPL attesi dai potenziali utenti.

Della pressante richiesta di intervento per la riduzione del costo dell'abbonamento si avrà conferma ulteriore al paragrafo 2.3.6 dedicato a descrivere gli esiti che emergono dalla lettura delle considerazioni che i dipendenti hanno formulato in libertà, senza domanda preordinata, nell'ambito del diciannovesimo e ultimo quesito sulla mobilità sostenibile nel tragitto casa – lavoro.



Risposte alla diciottesima domanda indicante le condizioni segnalate dai dipendenti che possono agevolare il cambiamento verso l'utilizzo di sistemi di mobilità più sostenibili rispetto all'auto privata si riscontri, rappresentati nella tabella che segue, rilevano la disponibilità di un numero significativo di dipendenti al possibile cambiamento, se agevolato dall'Ente con interventi economici, regolatori ed organizzativi.

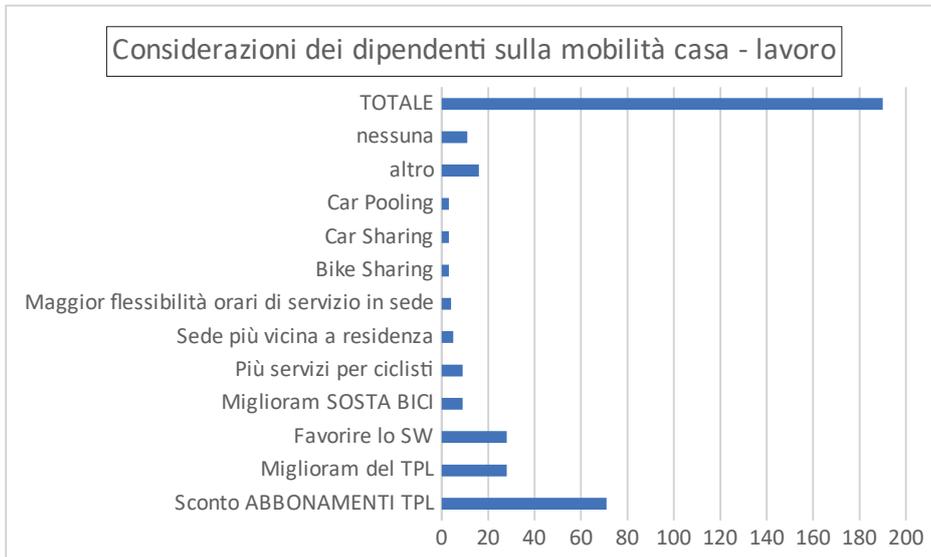
Condizioni che possono agevolare il cambiamento verso sistemi di mobilità più sostenibili	
Risposta	Numero
Servizi di sharing (auto, bici, ecc.) a prezzi scontati convenzionati con l'Ente	165
Con bicicletta di proprietà o a piedi, con incentivi da parte dell'Ente	147
Car-Pooling, condivisione dell'auto, con incentivi da parte dell'Ente	102
Non completato o non visualizzato	49

### 2.3.6 Spazio libero per considerazioni sulla mobilità sostenibile nel tragitto casa - lavoro

Il diciannovesimo ed ultimo quesito non è relativo a rispondere ad una specifica domanda, ma è stato messo a disposizione uno spazio per chi avesse ritenuto di voler fornire proprie libere considerazioni-valutazioni in merito alla mobilità sostenibile nel tragitto casa-lavoro. Innanzitutto va detto che vi è stata una grande e costruttiva partecipazione, ben 172 sono stati i dipendenti che han ritenuto di dare un contributo, alcuni dei quali ne han fornito più d'uno, arrivando ad assommare un totale di 190 segnalazioni, tutte corrette e costruttive (con un solo caso in cui si è "approfittato" del libero spazio per scrivere frasi fuori luogo).

Nelle tabella e grafico son ben e chiaramente rappresentati i "DESIDERATA" dei dipendenti, con la nettissima prevalenza della richiesta che l'Ente proponga loro MAGGIORI SCONTI nell'ACQUISTO DI ABBONAMENTI per il TPL.

Significative sono anche le richieste di favorire l'effettuazione di Smart Working e di intervenire per il miglioramento del servizio di TPL, per quanto di competenza dell'Ente.



Sconto ABBONAMENTI TPL	71
Miglioram del TPL	28
Favorire lo SW	28
Miglioram SOSTA BICI	9
Più servizi per ciclisti	9
Sede più vicina a residenza	5
Maggior flessibilità orari di servizio in sede	4
Bike Sharing	3
Car Sharing	3
Car Pooling	3
altro	16
nessuna	11
TOTALE	190

### **3. PROGETTO**

#### **3.1. IPOTESI DI MISURE DA ADOTTARE**

##### **3.1.1. Descrizione delle misure**

Il Mobility Manager di Città metropolitana è stato nominato con Decreto del Sindaco metropolitano R.G. 148/2021 del 14 Luglio 2021 nella persona del Direttore Area Pianificazione e Sviluppo Economico.

Il Mobility Manager 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 dell'aggiornamento 2024 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 per poter contribuire alla riduzione strutturale dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nell'area metropolitana milanese.

Le misure proposte scaturiscono dalle esigenze di trasporto che emergono dall'analisi delle risposte fornite dai dipendenti con il questionario somministrato, tenendo opportunamente in conto la maggior o minor propensione al cambiamento dichiarata dagli intervistati e le ridotte risorse disponibili.

Il presente documento costituisce la revisione 2024 del Piano adottato dall'Ente negli scorsi anni per gli spostamenti Casa-Lavoro dei propri dipendenti. Si tratta di un aggiornamento 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 che sarà da affinare, anche mediante periodica revisione in relazione alle risorse che eventualmente saranno disponibili in corso 2025 con le variazioni del Bilancio triennale dell'Ente.

Alle iniziative già in corso che concernono le agevolazioni per:

- 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 basso impatto ambientale, quali ad es.:

- 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, 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 - medio - lungo termine). L'eventuale disponibilità di risorse, con variazioni del

Bilancio triennale dell'Ente e/o attingendo a contributi messi a disposizione da Regione Lombardia, dal Governo o dalla partecipazione a Bandi di livello comunitario. potrà consentire il riconoscimento ai dipendenti di sostegni economici 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 misure che possono essere previste per incentivare comportamenti virtuosi ed orientare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti verso forme di mobilità sostenibile 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 previsione di programma di implementazione è stato articolato in cinque Assi di intervento/strategie, di seguito descritti ai paragrafi da 3.1.1.1 a 3.1.1.5.

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

- Rinnovo della convenzione con Trenord in scadenza nel 2025 e conferma della vigente convenzione con ATM, entrambe sottoscritte dall'Ente per consentire ai propri dipendenti di acquistare, a condizioni e prezzi agevolati, gli abbonamenti annuali al TPL del sistema STIBM, valido in tutta la Città metropolitana e in Provincia di Monza, e gli abbonamenti annuali ferroviari validi su Trenord per le origini esterne allo STIBM. Tempistica: breve termine.

- Individuazione e proposta ai vari soggetti competenti (Enti, Agenzia per il TPL di Bacino e Aziende) di una scontistica "smart" per: \* 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; \* abbonamenti a condizioni agevolate per l'utilizzo del TPL nei soli orari di morbida; \* documenti di viaggio "a consumo", con un prezzo coerente con la quantità di trasporto utilizzata. Tempistica: medio termine.

- Collaborazione con l'Agenzia per il Tpl di Milano, Lodi, Monza e Pavia alla revisione del Programma di Bacino, aggiornamento di quello oramai datato, approvato nel 2019, per realizzare nuove e più rispondenti risposte alle mutate esigenze dell'utenza, condizioni di offerta del servizio sulle linee del TPL interurbane di competenza dell'Ente, al fine di migliorare le corse offerte in termini di orari, frequenza, periodicità e velocità. Tempistica: medio termine.

- Promozione delle condizioni di attivazione di convenzioni con il Comune di Milano ed il soggetto gestore dei parcheggi dei nodi di interscambio della rete metropolitana, per acquisto a prezzo agevolato di abbonamenti di sosta auto integrati con gli abbonamenti del TPL urbano, al fine di trasferire gli spostamenti sistematici 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*

- 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 aumentino il comfort e riducano la possibilità di furto. Tempistica: breve /medio termine.

- Promozione dell'attivazione di convenzioni con il Comune di Milano ed il gestore del servizio bike-sharing "BikeMi" per acquisto di abbonamenti a prezzo agevolato, con sconti per l'acquisto di abbonamenti annuali al trasporto pubblico in combinazione con abbonamenti BikeMi. Tempistica: medio termine.
- Incentivazione dell'utilizzo della bici per recarsi al lavoro, bike to work, con premialità (qualora possibile anche di tipo economico), da erogare sulla base di spostamenti "sostenibili" casa-lavoro, validati, tramite convenzioni-accordi, da parte di soggetti che forniscono specifiche piattaforme di gestione delle misurazioni e condizioni degli spostamenti effettuati tramite la 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 a favorire la riduzione delle esigenze di spostamento e la distribuzione di tali esigenze su un arco di tempo il più ampio possibile, tra cui quelle per il potenziamento dello smart working e per l'ampliamento 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 nella proposta. Tempistica: breve termine.

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

- Progetto di sensibilizzazione dei dipendenti ad aderire al sistema di condivisione dell'auto e del viaggio in carpooling, sistema che è in corso di implementazione da parte del Mobility Manager dell'Ente attraverso l'affidamento di specifico incarico a Società specializzata nel fornire app/piattaforma di gestione degli spostamenti con auto condivisa, strumenti che favoriscono l'incontro fra possibili carpoolers su tutto il territorio metropolitano e forniscono le relative rendicontazioni e suddivisioni delle spese di viaggio. Tempistica: breve termine.
- Progettazione di una comunicazione mirata, volta a rendere evidenti ai dipendenti i benefici connessi all'abbandono dell'auto privata nel tragitto casa-lavoro per passare all'utilizzo di forme di mobilità più sostenibile. Tempistica: medio termine.
- 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 riservando posti auto, oltre che alle persone diversamente abili, anche a chi condivide l'auto con uno o più colleghi in car-pooling e a chi utilizza auto elettriche o meno inquinanti. Tempistica: medio 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: medio termine.

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

### 3.1.2. Benefici conseguibili

I benefici potenziali coinvolgono le seguenti tre realtà:

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

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

3 - la collettività nel suo insieme, sulla quale ricadono i benefici ambientali, riduzione delle emissioni inquinanti e climalteranti, e i benefici sociali, riduzione della congestione da traffico veicolare e del rischio di incidentalità.

Nel caso specifico dell'aggiornamento 2024 del PSCL dell'Ente, gli interventi hanno effetti e benefici principalmente nel medio periodo, in relazione alla tempistica della loro implementazione, mentre 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,

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 dei benefici ambientali conseguibili, con risparmio variabile fino anche al 10% di emissioni di gas climalteranti (anidride carbonica, CO<sub>2</sub>) e di gas inquinanti (ossidi di azoto, NO<sub>x</sub> e particolato con dimensioni inferiori ai 10 micron, PM<sub>10</sub>).

## **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 far in modo che i propri dipendenti, negli spostamenti casa-lavoro, siano agevolati 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 sono confermate, nel caso di ATM, e

rinnovate, in quanto in scadenza nel 2025, nel caso di Trenord ed 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 le seguenti tipologie di abbonamenti:

- SOLO TRENO (con sconto del 10%): per l'utilizzo del servizio ferroviario di Trenord 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 del 5%): abbonamento per effettuare viaggi all'interno dei confini comunali di Milano, che consente di utilizzare tutti i trasporti pubblici locali di linea, compresi i treni di Trenord in ambito comunale,

Durante il corso del 2024 si è registrata la seguente adesione alla Campagna di promozione per l'acquisto di abbonamenti annuali TPL in Convenzione:

- 337 abbonamenti acquistati,

con un aumento del 5% rispetto al precedente dato riferito al 2023 che, a sua volta, aveva già registrato un aumento del 7% rispetto al 2022.

Da qui si trae un dato confortante: circa un terzo dei dipendenti di Città metropolitana si avvale di un Abbonamento acquistato con le Convenzioni stipulate dall'Ente con Trenord e ATM.

La seguente tabella riporta gli abbonamenti acquistati suddivisi per tipologia:

Abbonamenti acquistati suddivisi per tipologia	
Numero abbonamenti	Tipologia abbonamento
179	URBANO MILANO
33	STIBM MI1-MI3
35	STIBM MI1-MI4
19	STIBM MI1-MI5
11	STIBM MI1-MI6
12	STIBM MI1-MI7
36	SOLO TRENO
12	IVOL
337	Totale

Oltre all'azione mirata a favorire l'acquisto di Abbonamenti del TPL, Città metropolitana ha anche operato con iniziative finalizzate ad agevolare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, introducendo nel tempo significative facilitazioni per il personale, che hanno anche la finalità di ottenere una maggior sostenibilità:

- 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 7,30 - 9,30 per l'orario di inizio dell'attività lavorativa,

Dette iniziative hanno avuto e continuano ad avere un forte e 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 sistema del TPL.

Queste considerazioni consentono di affermare che entrambe le iniziative descritte siano da annoverare fra le azioni positive già attuate da Città metropolitana a favore di una mobilità più sostenibile.

Per quanto concerne l'amplia flessibilità dell'orario di inizio del lavoro in presenza, il Contratto Decentrato dell'Ente contiene norme che richiamano espressamente come, tra le finalità di tale intervento, vi sia anche l'obiettivo 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.

Tornando al lavoro a distanza va detto che questa modalità è attiva già da diversi anni e si è stabilizzata nel periodo post pandemia da Covid 19, avendo, tutte le parti coinvolte ai diversi livelli e responsabilità, verificato come il nuovo modo di affrontare il lavoro quotidiano attraverso lo Smart working si sia dimostrato migliorativo per la qualità del lavoro erogato e per la vita personale-familiare, avendone accertata l'efficacia quale strumento per la soluzione concreta della conciliazione tempi di vita - 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, che dai 215 del 2019 son diventati circa 650.

### 3.2.2. Le previsioni di implementazione

In relazione alle scelte di Bilancio dell'Ente in merito al budget economico messo a disposizione del Mobility Manager per l'implementazione del PSCL, le previsioni di implementazione di azioni nel breve periodo sono principalmente quelle connesse all'incentivazione e facilitazione dell'acquisto abbonamenti TPL da parte dei dipendenti, tramite il *"Fondo per la mobilità sostenibile dei dipendenti della Città metropolitana"*.

Pur nella limitatezza delle azioni che si posson attivare tramite le risorse di detto Fondo, i risultati per il 2024 evidenziati in precedenza sono comunque notevoli e lasciano ben sperare che l'eventuale attivazione nel 2025 di un maggior sconto sugli abbonamenti annuali possa "attrarre" al TPL i tanti dipendenti dell'Ente che, nell'ambito del questionario di indagine, hanno espresso fortemente questa disponibilità, subordinandola però all'incentivazione economica da parte dell'Ente.

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, per loro natura, hanno una tempistica di attuazione più lunga e/o richiedono specifiche risorse, si dovranno necessariamente attendere le variazioni del Bilancio triennale dell'Ente, per cui tali interventi potranno generare benefici conseguibili solo più in là nel tempo.

In questo contesto va segnalata un'importante iniziativa legata all'attivazione del "*Car Pooling metropolitano*", che Città metropolitana ha in programma di avviare a breve su tutto il territorio metropolitano a favore dei cittadini che attualmente si spostano nel tragitto casa-lavoro singolarmente con la propria auto. Detta iniziativa sarà resa fruibile, anzi particolarmente sostenuta, anche presso i dipendenti dell'Ente, i quali si potranno quindi avvalere di specifici servizi resi disponibili da parte di una Società individuata allo scopo e quindi, in definitiva, potranno scegliere di "abbandonare" la propria auto e condividere con altre persone il viaggio da e per la sede di lavoro di Città metropolitana, conseguendo un sensibile risparmio economico.

#### **4. ADOZIONE, COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO PSCL**

##### **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. Il PSCL deve essere adottato in ogni Ente con apposito atto/provvedimento, secondo le regole proprie di ciascuna Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto Interministeriale n. 179/2021, il PSCL viene trasmesso, entro 15 giorni dall'adozione, al Mobility Manager d'Area territorialmente competente. Nel caso di Città metropolitana va quindi trasmesso al Mobility Manager d'Area del Comune di Milano, per una valutazione complessiva da parte di quest'ultimo delle misure previste nel territorio comunale, anche attraverso una fase di confronto sulle soluzioni ipotizzate per conseguire l'armonizzazione fra diverse iniziative che coinvolgono diversi soggetti e competenze sul territorio del Capoluogo.

Le eventuali integrazioni e modifiche al PSCL che matureranno a seguito dell'interlocuzione con il Mobility Manager d'Area saranno recepite e fatte oggetto di una nuova edizione del PSCL metropolitano.

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

La partecipazione dei dipendenti dell'Ente al PSCL non può esaurirsi nell'iniziale collaborazione di compilazione del questionario per la raccolta delle loro abitudini, esigenze e propensioni, ma deve continuare con un loro coinvolgimento attivo, in primo luogo portando a conoscenza dei dipendenti i contenuti del PSCL.

Il successo del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro passa anche attraverso il coinvolgimento e coordinamento delle varie realtà, Enti e soggetti interessati e coinvolti, per ottenere consensi ai vari livelli e quindi assicurare che le misure individuate abbiano il più ampio supporto possibile nelle fasi di implementazione.

Per conseguire i risultati attesi è necessaria un'adeguata attività di comunicazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile in modo da creare nei lavoratori una reale consapevolezza dei benefici ottenibili che li conduca quindi a procedere nel cambiamento delle abitudini.

Una volta evidenziati e condivisi i vantaggi del Piano, il PSCL va sostenuto finanziariamente nella realizzazione delle proposte di intervento, per estenderne il raggio di azione ed ottenere la massima efficacia e convenienza complessiva.

La diffusione del PSCL presso i lavoratori avverrà tramite i canali di comunicazione interni all'Ente e quindi, durante la fase di attuazione, in relazione alle situazioni che matureranno e alle risorse disponibili, saranno definite le più opportune tecniche e approcci di comunicazione verso i dipendenti per dare pubblicità ai progressi ottenuti e/o fornire cognizione sulle eventuali limitazioni emerse durante l'attuazione delle misure.

### **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 rallentino/ostacolino l'attuazione, per proporre le più opportune soluzioni di risoluzione.

I risultati della valutazione potranno consentire di ottenere elementi per formulare un'adeguata revisione delle misure, al fine di raggiungere e/o rimodulare gli obiettivi in modo più efficiente/efficace.

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

Al fine di realizzare le attività previste dal PSCL, nella fase di monitoraggio il Mobility Manager di Città metropolitana dovrà essere messo nelle condizioni di disporre di una struttura di supporto, di dimensioni coerenti con l'entità delle iniziative da intraprendere e monitorare, struttura dotata di figure che forniscano l'adeguata professionalità necessaria a raggiungere gli obiettivi perseguiti.



**PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE**  
**sulla proposta di decreto del Sindaco Metropolitanano**

Fascicolo 11.4\2018\21

**Oggetto della proposta di decreto:**

Adozione dell'aggiornamento 2024 del PSCL, Piano Spostamenti Casa Lavoro del personale dipendente di Città metropolitana di Milano.

**PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE**

(inserito nell'atto ai sensi del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

Favorevole

Contrario

IL SEGRETARIO GENERALE