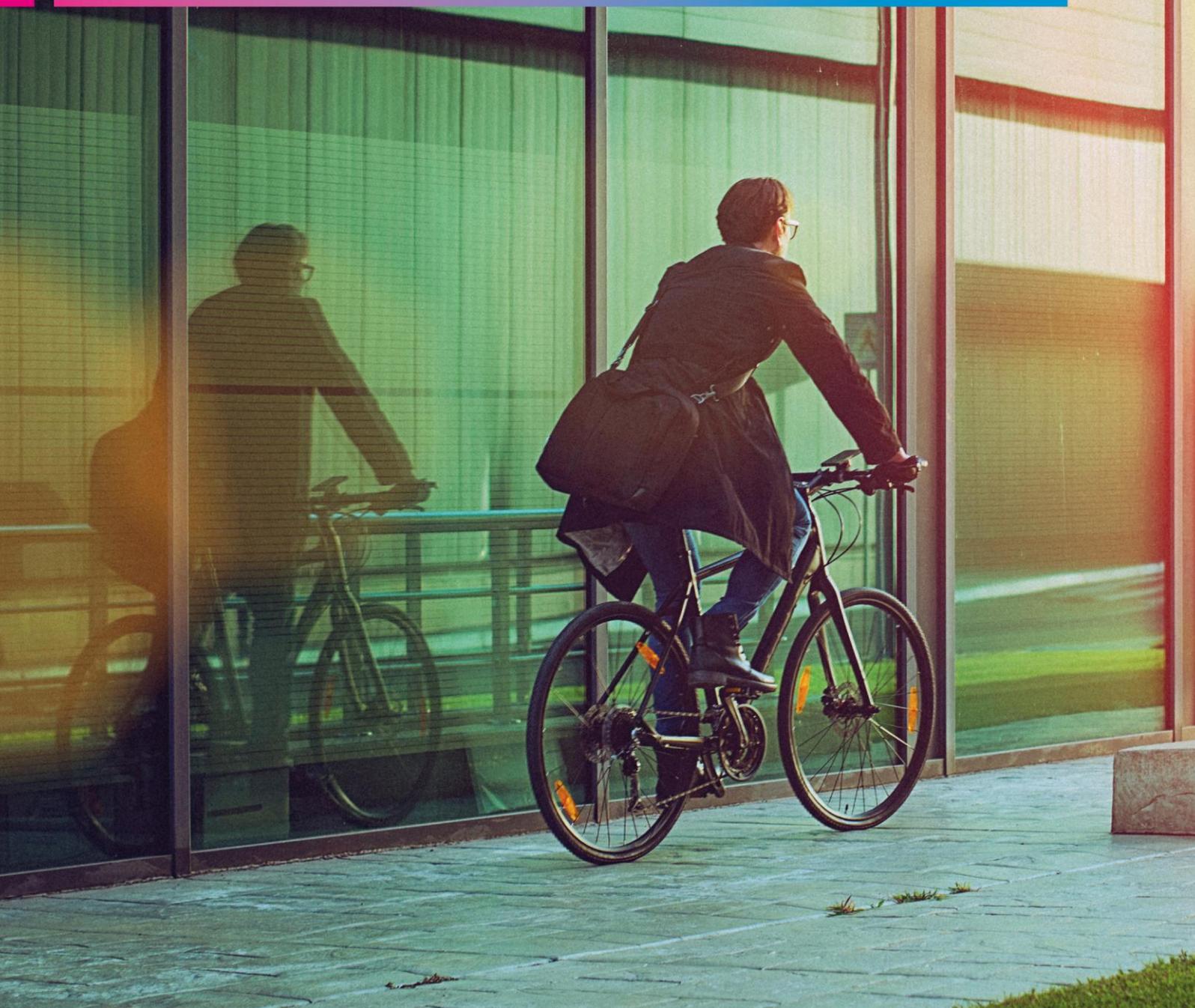


Unidata S.p.A. Società Benefit

MOBILITY MANAGEMENT

Piano spostamenti casa-lavoro (PSCL)



Mobility Manager aziendale: **Paolo Bianchi**
Assistente alla redazione: **Ginevra Mortellaro**
Grafica: **Federico Tocilj**



UNiDATA

Lettera agli Stakeholder

Care e Cari,

in qualità di Mobility Manager di Unidata S.p.A. Società Benefit, voglio anzitutto esprimere un sincero ringraziamento a tutte le colleghe e i colleghi che hanno partecipato al recente questionario. Grazie al vostro piccolo ma importante contributo, siamo stati in grado di formulare questa prima versione del nostro Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL). Un documento che, nel tempo, andrà sempre più arricchendosi e porterà benefici per tutti.

Il PSCL è uno strumento fondamentale nel contesto della mobilità sostenibile: serve a raccogliere, analizzare e valutare le abitudini di spostamento casa-lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di individuare soluzioni che migliorino l'efficienza dei trasporti e riducano l'impatto ambientale.

Unidata, come Società Benefit dal 2022, si sta attivando per raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi per la sostenibilità: tra questi, in ambito mobilità, vi è l'impegno della sostituzione nei parchi auto delle tre sedi di Milano, Roma e Bari di almeno il 30% delle auto aziendali con auto elettriche, come già anticipato nella nostra Relazione d'impatto.

Inoltre, il presente PSCL si propone di diminuire l'uso dei veicoli privati e di promuovere modalità di trasporto alternative, come i mezzi pubblici, la condivisione dell'auto (carpooling), l'uso della bicicletta o la mobilità elettrica. Questo strumento non solo migliorerà la qualità della vita di chi partecipa, ma contribuirà anche a ridurre l'inquinamento e a promuovere un ambiente di lavoro più salubre e sostenibile.

Il nostro PSCL si compone di tre sezioni: la prima consiste in un'introduzione che include un ampio riferimento normativo, utile per comprendere il quadro legislativo che regola il nostro impegno in questo ambito. Prosegue con una presentazione dei dati raccolti attraverso il questionario, che ci ha fornito un quadro chiaro delle attuali abitudini di mobilità dei dipendenti sulle tre sedi. Infine, il documento si chiude con una serie di proposte e suggerimenti, pensati per favorire una mobilità sempre più sostenibile e per creare un sistema di trasporti aziendali più efficiente.

Ogni risposta ha rappresentato un tassello essenziale per disegnare il nostro futuro di azienda sostenibile e responsabile, anche nell'ambito della mobilità.

Paolo Bianchi

Mobility Manager

Certificato ICEP 23-0000786

Introduzione

Il presente report ha l'obiettivo di informare sui risultati e gli obiettivi che Unidata S.p.A. Società Benefit ha rilevato riguardo alle abitudini di mobilità dei lavoratori sulle tre sedi, anche al fine di proporre delle conseguenti iniziative di Mobility Management.

Lo scopo è sensibilizzare, pianificare e promuovere una mobilità sempre più sostenibile, riducendo l'impatto ambientale della nostra attività e migliorando al contempo il benessere di tutti noi.

Obiettivi del Mobility Management:

- Ridurre il traffico e l'inquinamento urbano.
- Promuovere l'uso di mezzi di trasporto sostenibili (biciclette, mezzi pubblici, carpooling).
- Migliorare la qualità della vita lavorativa attraverso modalità di trasporto più efficienti.

Quadro normativo

Il Mobility Management è un'attività finalizzata a proporre soluzioni ai temi del benessere delle persone e dell'organizzazione, procedendo attraverso l'ascolto dei dipendenti.

Si tratta di un ambito introdotto in Italia con il D.M. 27 marzo 1998 (cosiddetto Decreto Ronchi), recante norme in materia di "Mobilità sostenibile nelle aree urbane" (una delle prime iniziative intraprese dallo Stato in ottemperanza all'impegno assunto in sede internazionale con la firma del Protocollo di Kyoto sui cambiamenti climatici, che vincolava l'Italia ad una riduzione del 6,5% delle emissioni dei gas serra al 2010 rispetto ai livelli del 1990).

Nell'accezione comunemente affermata in ambito europeo, il Mobility Management è un approccio fondamentalmente focalizzato sulla gestione della domanda di mobilità orientata alla sostenibilità, che sviluppa e implementa strategie volte ad assicurare la mobilità delle persone e il trasporto delle merci in modo efficiente, con riguardo a scopi sociali, ambientali e di risparmio energetico.

Il decreto sulla mobilità pubblicato il GU n.124 del 26 maggio 2021 dà attuazione all'art. 229, comma 4 del decreto-legge 19.05.2020 n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 17/07/2020, n. 77, di seguito vengono elencati gli articoli di maggiore rilevanza:



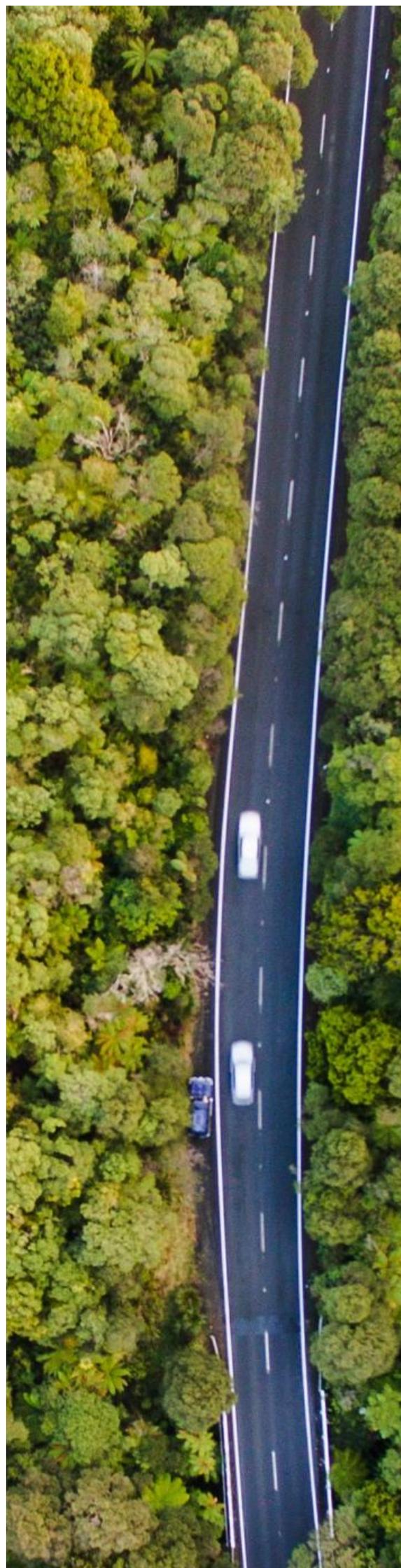
- **Art. 1 (Oggetto e finalità), comma 2:** Il presente decreto è finalizzato a consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare privato nelle aree urbane e metropolitane, promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone, che consentano la riduzione dell'uso del veicolo privato individuale a motore negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare.
- **Art. 2 (Definizioni)** Ai fini del presente decreto si applicano le seguenti definizioni: a) «Mobility Manager aziendale»: figura specializzata, ai sensi dell'art. 5, nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente; b) «Mobility Manager d'area»: figura specializzata nel supporto al comune territorialmente competente, presso il quale è nominato ai sensi dell'art. 5, comma 3, nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile, nonché nello svolgimento di attività di raccordo tra i Mobility Manager aziendali; c) piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL): strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici casa-lavoro del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa, di cui al successivo art. 3.
- **Art. 3 (Piano degli spostamenti casa-lavoro – PSCL) comma 1.** Fermo restando quanto previsto dall' art. 5, comma 6 della legge 28 dicembre 2015, n. 221, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di regione, in una città metropolitana, in un capoluogo di provincia ovvero in un comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un PSCL del proprio personale dipendente. 5 comma 2. Al fine della verifica della soglia dei 100 dipendenti in ogni singola unità locale ai sensi del comma 1, si considerano come dipendenti le persone che, seppur dipendenti di altre imprese e pubbliche amministrazioni, operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso la medesima unità locale in virtù di contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro. comma 3. Omissis. comma 4. Il PSCL, finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato, individua le misure utili a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore, sulla base dell'analisi degli



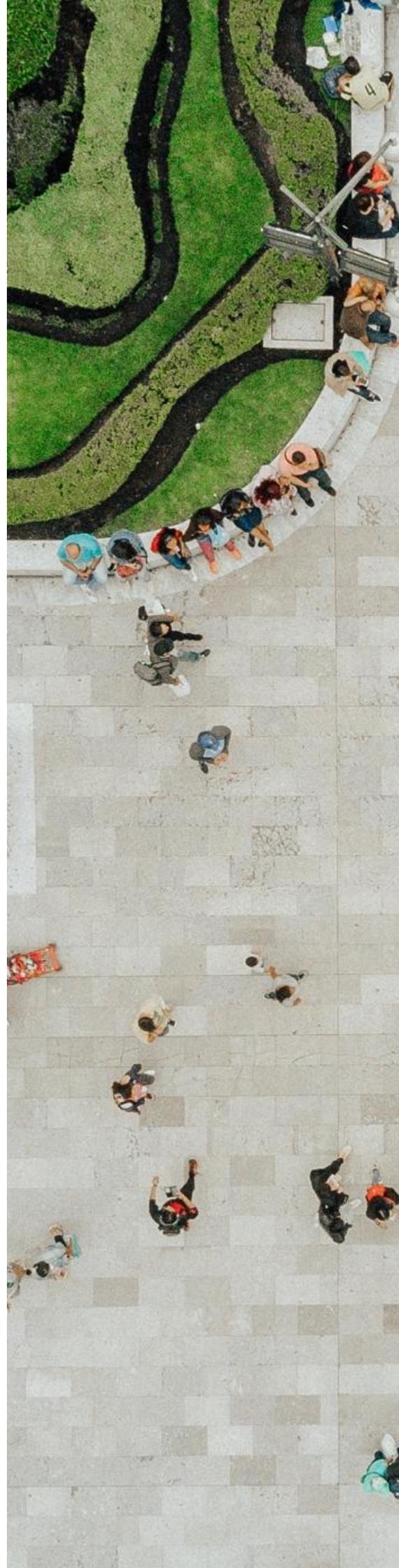
spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato. Il PSCL definisce, altresì, i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, sia per l'impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici.

comma 5. Fermo restando quanto disposto dall'art. 9, comma 1, con successivo decreto direttoriale del Ministero della transizione ecologica e del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile, entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono adottate le «Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)», tenendo conto dei principi previsti nel presente decreto.

- **Art. 4 (Adozione, trasmissione e aggiornamento del PSCL)**
comma 1. Il PSCL adottato dalle imprese e dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, è trasmesso al comune territorialmente competente entro quindici giorni dall'adozione. **comma 2.** Al fine di ottimizzare le politiche locali di mobilità sostenibile, il Comune, con il supporto del Mobility Manager d'area, individua, d'intesa con il Mobility Manager aziendale che ha prestato la propria attività a supporto dell'adozione dello specifico PSCL trasmesso ai sensi del comma 1, eventuali modifiche al PSCL medesimo, e può stipulare con l'impresa o la pubblica amministrazione che lo ha adottato, intese e accordi per una migliore implementazione del PSCL.
- **Art. 5 (Mobility Manager aziendale e Mobility Manager d'area)**
comma 1. Ai fini dell'adozione del PSCL, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, nominano il Mobility Manager aziendale, con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile. **comma 2.** Le imprese e le pubbliche amministrazioni che non rientrano tra quelle di cui all'art. 3, comma 1, possono comunque procedere facoltativamente alla nomina del Mobility Manager aziendale. **comma 3.** I comuni di cui all'art. 229, comma 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, nominano il Mobility Manager d'area, svolgente funzioni di raccordo tra i Mobility Manager aziendali con compiti di supporto ai comuni stessi nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile.



- **Art. 6 (Funzioni del Mobility Manager aziendale e del Mobility Manager d'area) comma 1.** Al Mobility Manager aziendale sono attribuite le seguenti funzioni: 6 a) promozione, attraverso l'elaborazione del PSCL, della realizzazione di interventi per l'organizzazione e la gestione della domanda di mobilità del personale dipendente, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane; b) supporto all'adozione del PSCL; c) adeguamento del PSCL anche sulla base delle indicazioni ricevute dal comune territorialmente competente, elaborate con il supporto del Mobility Manager d'area; d) verifica dell'attuazione del PSCL, anche ai fini di un suo eventuale aggiornamento, attraverso il monitoraggio degli spostamenti dei dipendenti e la valutazione, mediante indagini specifiche, del loro livello di soddisfazione; comma 2. Al Mobility Manager aziendale sono altresì assegnate le seguenti funzioni: a) cura dei rapporti con enti pubblici e privati direttamente coinvolti nella gestione degli spostamenti del personale dipendente; b) attivazione di iniziative di informazione, divulgazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile; c) promozione con il Mobility Manager d'area di azioni di formazione e indirizzo per incentivare l'uso della mobilità ciclo-pedonale, dei servizi di trasporto pubblico e dei servizi ad esso complementari e integrativi anche a carattere innovativo; d) supporto al Mobility Manager d'area nella promozione di interventi sul territorio utili a favorire la inter modalit , lo sviluppo in sicurezza di itinerari ciclabili e pedonali, l'efficienza e l'efficacia dei servizi di trasporto pubblico, lo sviluppo di servizi di mobilit  condivisa e di servizi di infomobilit . comma 3. Al Mobility Manager d'area sono attribuite le seguenti funzioni: a) attivit  di raccordo tra i Mobility Manager aziendali del territorio di riferimento, al fine dello sviluppo di best practices e moduli collaborativi, anche mediante convocazione di riunioni, una tantum o con cadenze periodiche, e organizzazione di incontri e seminari, comunque denominati, e svolgimento di ogni altra attivit  utile al miglioramento delle pratiche di redazione dei PSCL; b) supporto al Comune di riferimento nella definizione e implementazione di politiche di mobilit  sostenibile; c) acquisizione dei dati relativi all'origine/destinazione ed agli orari di ingresso ed uscita dei dipendenti e degli studenti forniti dai Mobility Manager aziendali e scolastici e trasferimento dei dati in argomento agli enti programmatori dei servizi pubblici di trasporto comunali e regionali.



- **Art. 7 (Requisiti del Mobility Manager aziendale e del Mobility Manager d'area) comma 1.** Il Mobility Manager aziendale e il Mobility Manager d'area sono nominati tra soggetti in possesso di un'elevata e riconosciuta competenza professionale e/o comprovata esperienza nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti o della tutela dell'ambiente.
comma 2. I comuni di cui all'art. 5, comma 3 e le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, individuano il Mobility Manager d'area e il Mobility Manager aziendale tra il personale in ruolo avente i requisiti di cui al comma 1. comma 3. Le aziende di cui all'art. 3, comma 1 assicurano che i Mobility Manager aziendali siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1. comma 4. In ogni caso, le funzioni e le attività del Mobility Manager aziendale e del Mobility Manager d'area nelle pubbliche amministrazioni si conformano a quanto disposto dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.
- **Art. 8 (Premialità) 7.** Nell'ambito dei programmi di finanziamento per la realizzazione di interventi di mobilità sostenibile promossi dal Ministero della transizione ecologica, dal Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili ovvero congiuntamente dai medesimi Ministeri, può essere assegnata una premialità ai comuni che presentano un progetto derivante dalla integrazione e dal coordinamento di più PSCL relativi al proprio territorio, adottati e aggiornati ai sensi del presente decreto.
- **Art. 9 (Disposizioni transitorie e finali) comma 1.** In fase di prima applicazione, i PSCL sono adottati entro centottanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto. comma 2. Le amministrazioni pubbliche provvedono all'attuazione del presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente sui propri bilanci, e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. comma 3. Ai Mobility Manager d'area e ai Mobility Manager aziendali che svolgono la propria attività presso o in favore di pubbliche amministrazioni non sono corrisposti, per lo svolgimento del relativo incarico, gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti, comunque denominati.



Il presente decreto è entrato in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana del 26 maggio 2021 e ha dato luogo al Decreto Sostegni Bis 73/2021.

Il Decreto Sostegni Bis all'art. 51, introduce alcune disposizioni in materia di trasporto pubblico locale tra cui l'istituzione di un fondo di 50 milioni per l'anno 2021, destinato a imprese, pubbliche amministrazioni (35 milioni) e istituti scolastici di ogni ordine e grado (15 milioni), che predispongano, entro il 31 agosto 2021, un piano degli spostamenti casa-lavoro e/o casa-scuola/lavoro-casa. Questo piano dovrà contribuire alla riduzione del traffico veicolare privato, individuando 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. Nella fattispecie, il Decreto Sostegni Bis intende dare una svolta "verde", prevedendo che i contributi del fondo stanziato siano destinati al finanziamento di iniziative di mobilità sostenibile, tra cui car-pooling e car-sharing, bike-pooling.

L'obiettivo del Mobility Manager è, quindi, proporre un Piano di Spostamento Casa-Lavoro (PSCL), indicando il percorso verso una mobilità più sostenibile, con iniziative che tengano conto delle esigenze di mobilità dei lavoratori e delle lavoratrici e permettano di ridurre progressivamente gli impatti sull'ambiente. Il Piano degli Spostamenti Casa Lavoro è uno strumento di sviluppo, implementazione e controllo di un insieme ottimale di misure utili per la razionalizzazione degli spostamenti del personale dipendente, che include servizi e attività di Mobility management. Affinché il Piano abbia successo, sono necessari sforzi di coordinamento e consultazione con tutti i soggetti coinvolti (direttori, dipendenti, aziende di trasporto, sindacati), così da garantire alle misure adottate il più ampio consenso possibile. Il PSCL è uno strumento volto a stabilire una serie di azioni concepite per una situazione di normalità, contribuendo a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e di gestione della Performance, previsto dal 8 D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, pertanto dovrà conseguire obiettivi misurabili per ciascuna delle categorie interessate:

- dipendenti: in termini di tempo, costo e comfort del trasporto;
- organizzazione: in termini economici e/o di produttività;
- collettività: in termini di minori costi sociali.

La gestione degli spostamenti nel post pandemia necessita dell'individuazione di azioni mirate e strategicamente adatte a fronteggiare la realtà emergenziale, di soluzioni coerenti con le reali esigenze del dipendente attraverso la predisposizione di una strategia di mobilità per ripartire in totale sicurezza. La sfida per una mobilità efficiente, accessibile, sicura e sostenibile, è decisamente tra le più difficili e prevede interventi radicali sia dal lato della domanda di trasporto, per rendere efficienti e sostenibili i viaggi casa-lavoro, sia dal lato dell'offerta, per offrire soluzioni sicure di mobilità condivisa che ispirino fiducia a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Con Decreto n.209 del 4 agosto 2021 è adottato il testo delle "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)" di cui al comma 5 dell'articolo 3 del precedente Decreto del Ministro della transizione ecologica di concerto con il Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibile n. 179 del 12 maggio 2021 pubblicato sulla GU Serie Generale n.124 del 26 maggio 2021.

Il ruolo dei trasporti nello sviluppo sostenibile è stato riconosciuto per la prima volta nel vertice delle Nazioni Unite del 1992 e nell'Agenda 2021. L'attenzione è cresciuta negli anni recenti (Conferenza del 2012, cd. Rio+20) nella convinzione che trasporti e mobilità siano leve fondamentali per lo sviluppo sostenibile. Nell'Agenda 2030 il trasporto sostenibile coinvolge diversi "Sustainable Development Goals" (SDGs): SDG11

(città sostenibili) ma anche SDG3 (salute e benessere) e SDG12 (consumo e produzioni responsabili). L'importanza del settore per il clima (SDG13) è stata ulteriormente richiamata dalla "United Nations Framework Convention on Climate Change" (UNFCCC), in considerazione del fatto che genera quasi un quarto delle emissioni mondiali di gas serra. Pertanto, risulta fondamentale definire le Priorità per ottimizzare il Piano degli spostamenti casa-lavoro in un'ottica di mobilità sostenibile (SDG).

Unidata: fase informativa

In questa prima fase sono state inquadrare tutte le informazioni necessarie a formulare il nostro Piano spostamenti casa-lavoro. Si è proceduto con una indagine sottoposta a tutti i dipendenti Unidata (sulle tre sedi).

A settembre 2024, al momento dell'invio del questionario, Unidata conta un numero di dipendenti pari a 201 unità, distribuite nelle tre sedi di Roma, Milano e Bari.

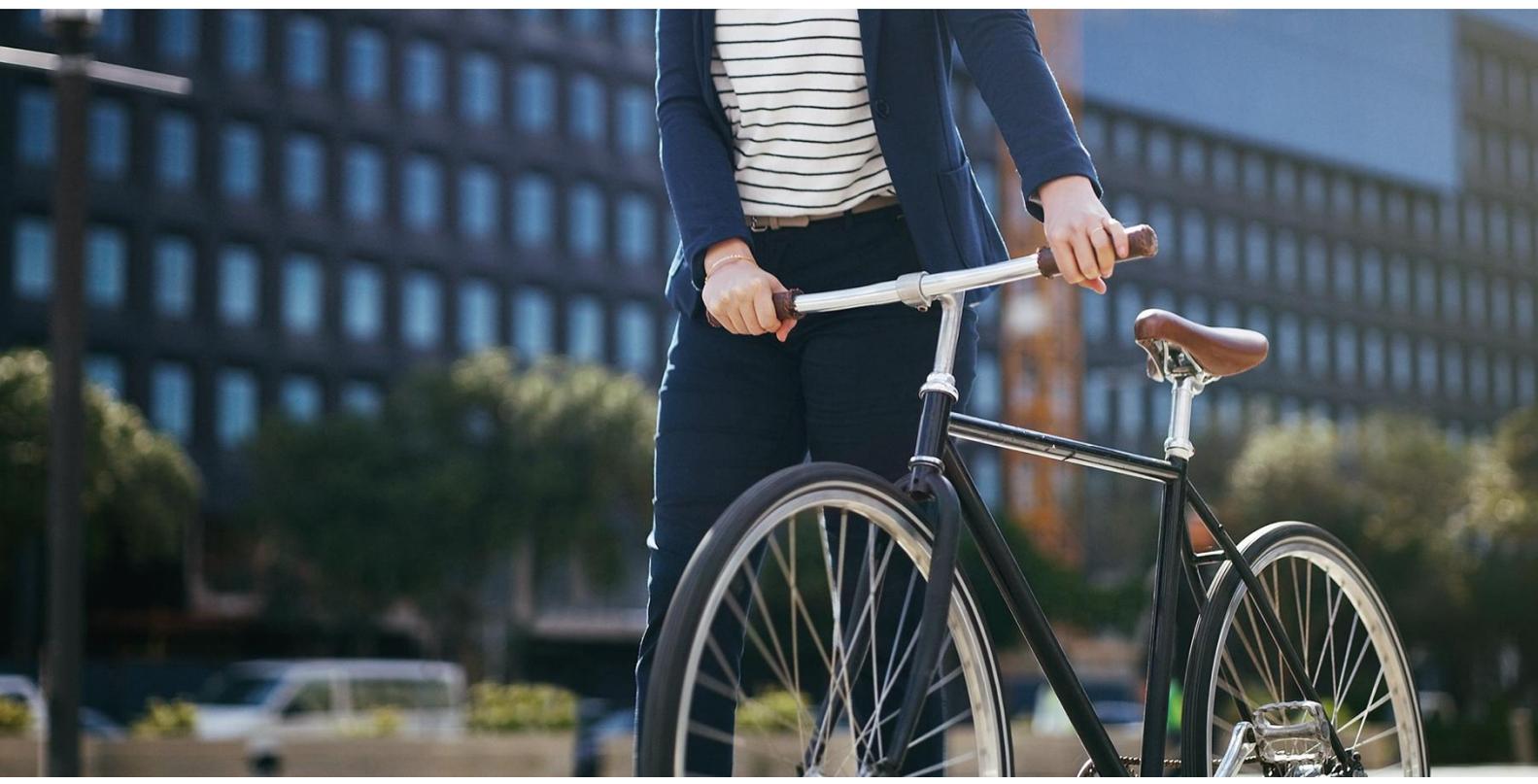
Hanno risposto al sondaggio, nei tempi stabiliti, 151 persone su 201, pari a circa il 75%.

- **Roma**: su un totale di 123 dipendenti hanno partecipato al sondaggio in 97, pari circa al 79%.
- **Milano** su un totale di 75 dipendenti hanno partecipato al sondaggio in 51, pari circa al 68%.
- **Bari** che su un totale di 3 dipendenti hanno partecipato al sondaggio il 100% del personale.

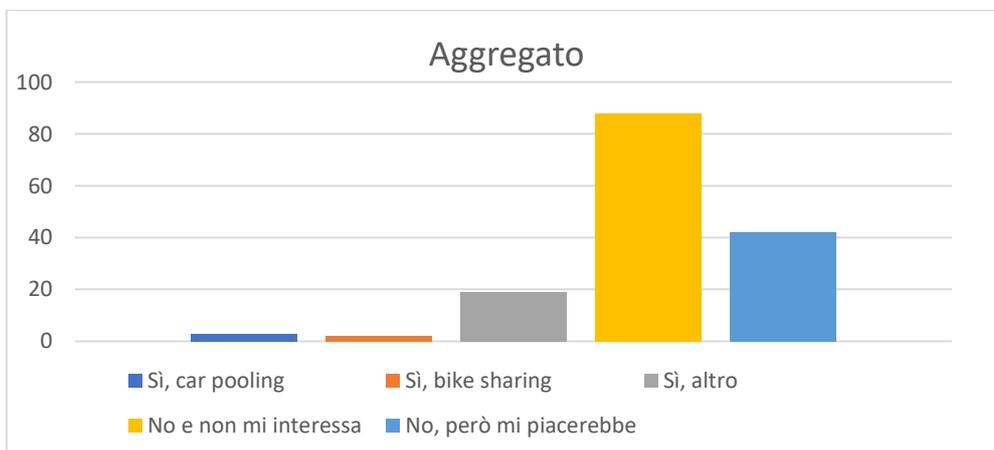
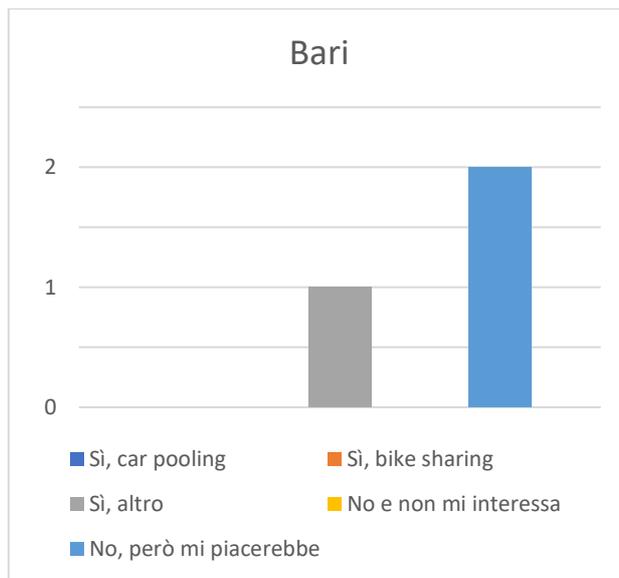
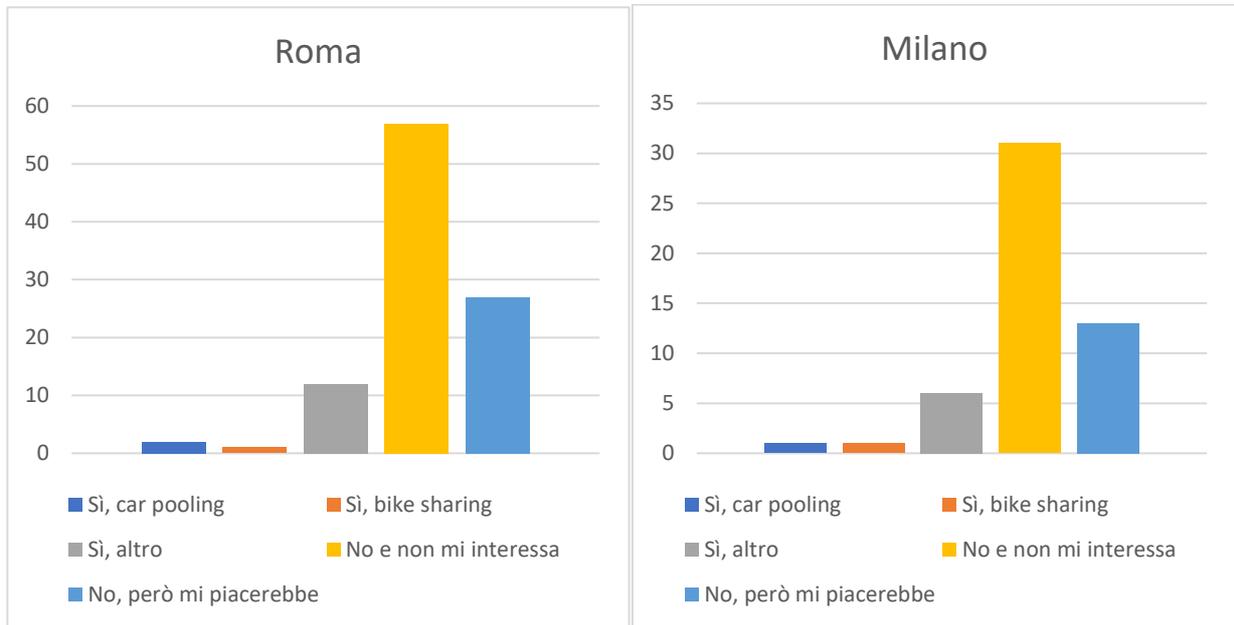
Analisi spaziale, temporale e motivazionale della scelta del mezzo di trasporto Inizialmente

sono stati raccolti dati relativi alla tipologia di mezzo usato per recarsi a lavoro:

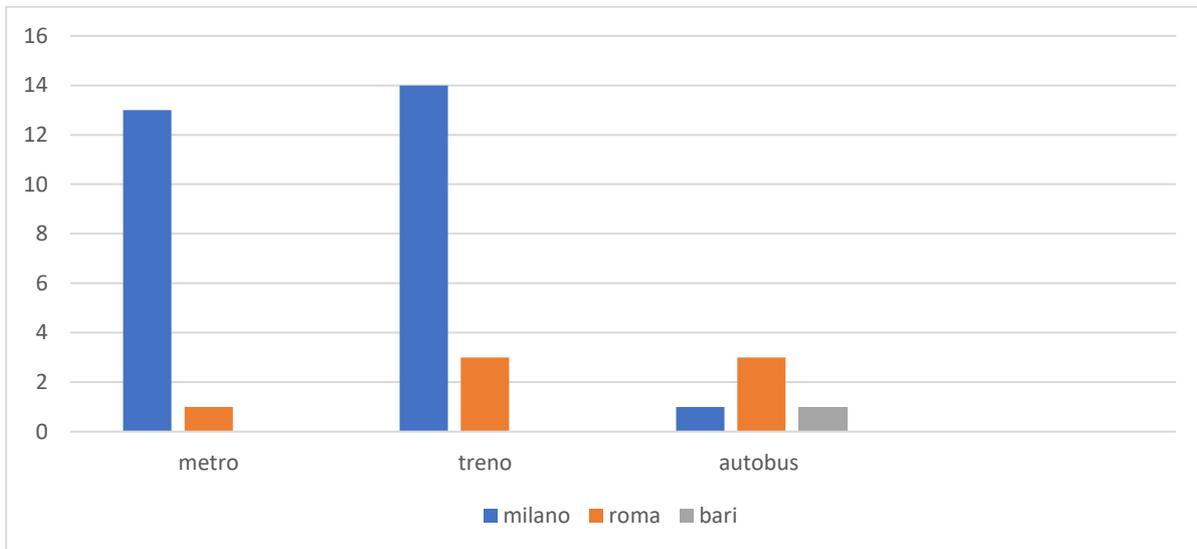
- **Utilizzo della Bicicletta**: la bicicletta viene utilizzata solo da tre persone, tutte su Milano, pari circa al 2% della popolazione complessiva dei rispondenti al sondaggio (151). Circa il 7% dei rispondenti, pari a 11 persone, invece, si recherebbe a lavoro in questa modalità se ci fossero ciclabili più sicure.
- **Carpooling**: solamente il 2% dei dipendenti rispondenti al sondaggio ha utilizzato le piattaforme di carpooling e bike sharing, il 58% invece ha confermato di non aver mai utilizzato piattaforme del genere e non ha interesse a farlo in futuro.



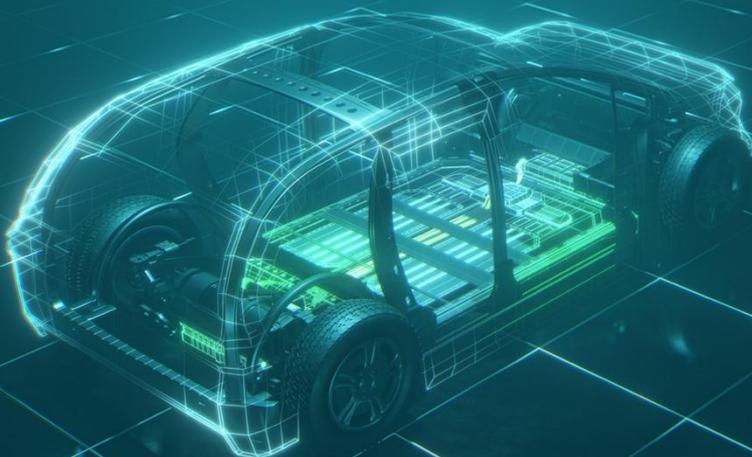
Alla domanda: "Hai mai utilizzato modalità di trasporto alternative per recarti al lavoro (ad es. carpooling, bike sharing)? Se sì, quali?", sono emerse le seguenti risultanze (possibilità di risposta multipla):



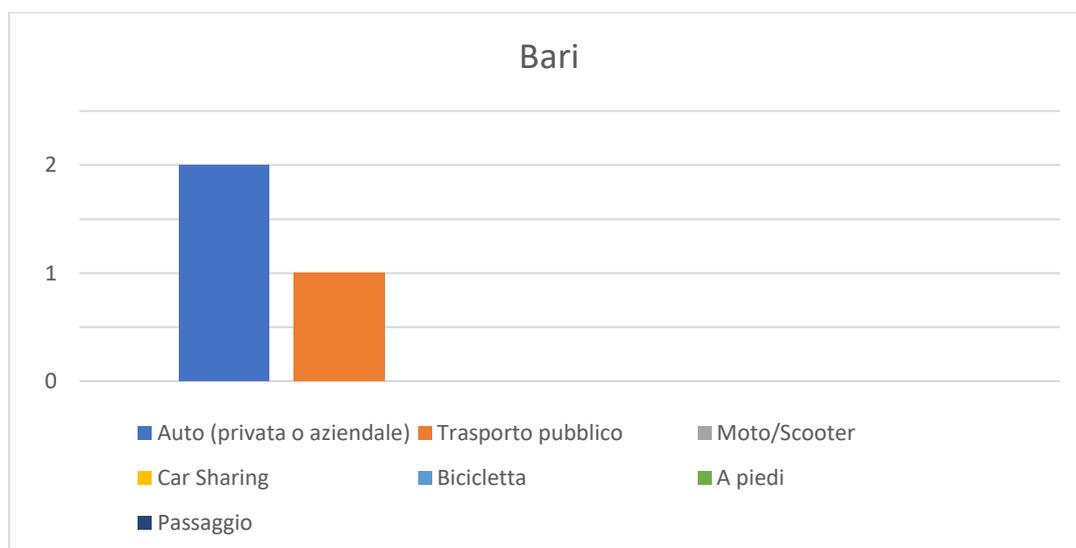
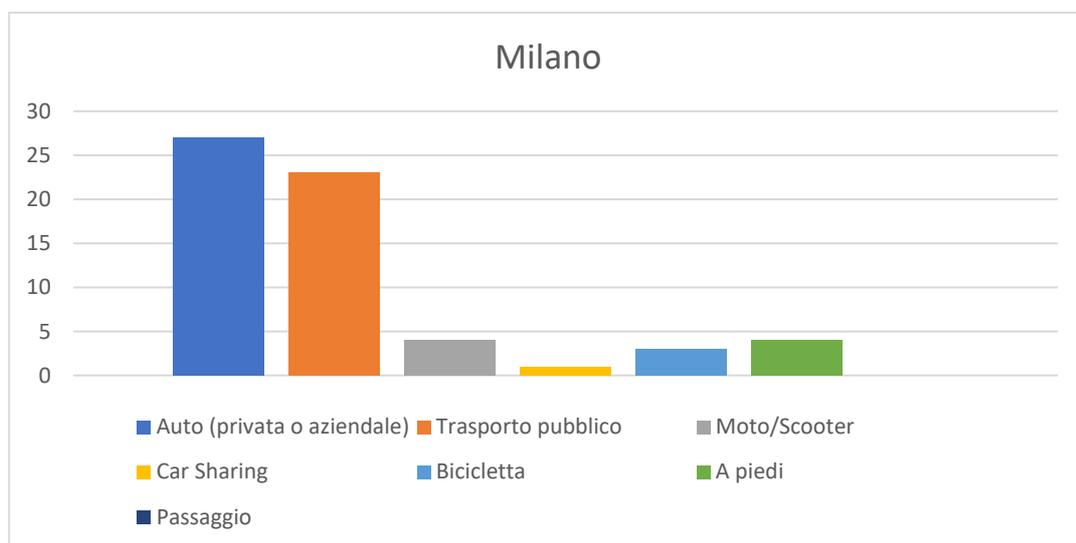
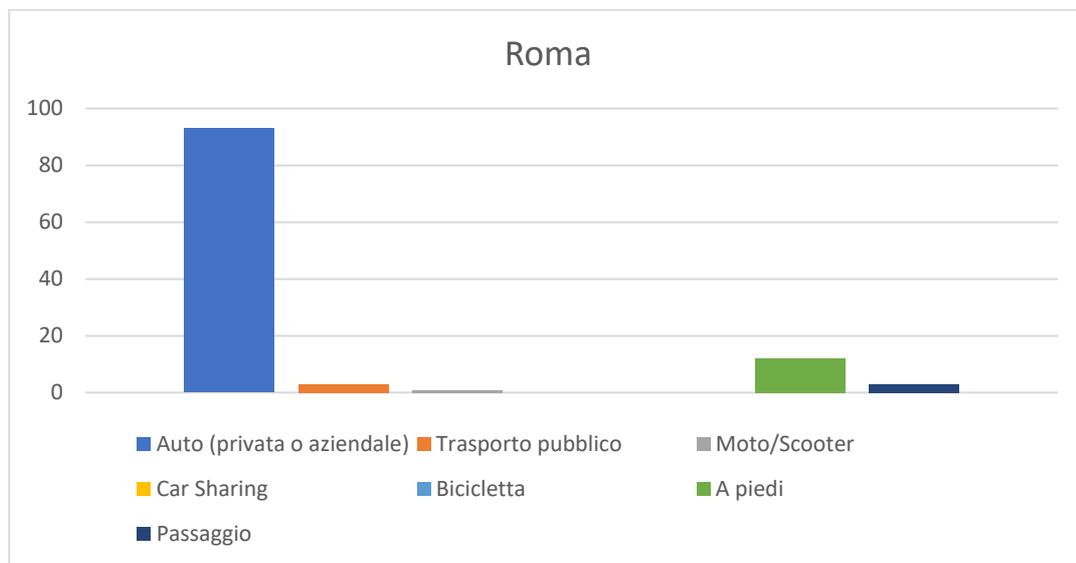
Mezzi Pubblici: questa modalità di trasporto è adottata in stragrande maggioranza dai dipendenti di Milano. Il dato sulla totalità dei rispondenti ad utilizzare mezzi pubblici è pari al 18%.

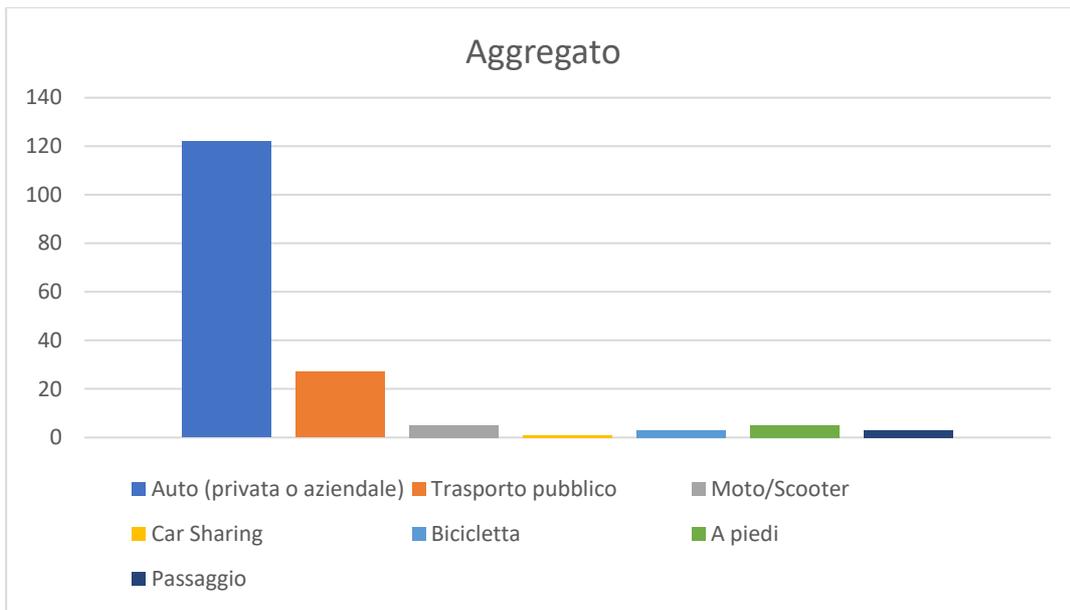


- Dal grafico notiamo che a Roma il trasporto pubblico è poco utilizzato (3% del personale), quello che invece dal grafico non si evince è che questo 3% è costretto a prendere due se non tutte e tre le tipologie di mezzi di trasporto considerate nel questionario (treno, autobus, metro), con la necessità, per alcuni su Roma, di ricorrere alla richiesta di passaggi in auto da parte di colleghi, in quanto non vi è più un collegamento diretto dalla stazione più vicina alla sede di CommerCity.
- **Auto (privata o aziendale):** l'auto è il mezzo più utilizzato, in percentuale da circa l'81% dei dipendenti Unidata: il 53% sulla sede di Milano, il 96% a Roma ed il 67% a Bari.



Alla domanda: **"Come ti rechi a lavoro?"**, sono emerse le seguenti risultanze (possibilità di risposta multipla):



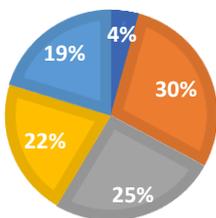


Abbiamo quindi indagato riguardo al tempo impiegato per il tragitto casa-lavoro: la maggior parte del personale impiega dai 45 ai 60 minuti per recarsi a lavoro, tempistica che influisce notevolmente sulla qualità di vita del personale; è inoltre emerso che il 22% del personale impiega oltre un'ora.

Alla domanda: "Quanto tempo impieghi mediamente per raggiungere il luogo di lavoro?", sono emerse le seguenti risultanze (risposta univoca):

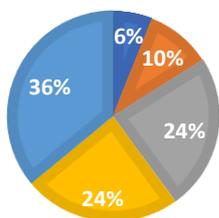
ROMA

■ Meno di 15 minuti ■ 15-30 minuti ■ 30-45 minuti ■ più di 60 minuti ■ 45-60 minuti



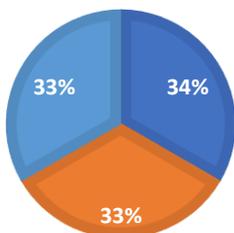
MILANO

■ Meno di 15 minuti ■ 15-30 minuti ■ 30-45 minuti ■ più di 60 minuti ■ 45-60 minuti



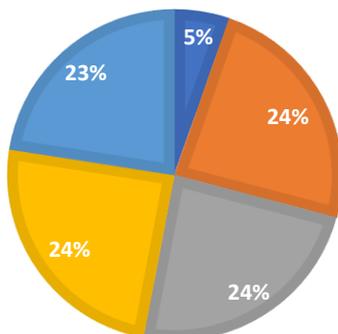
BARI

■ Meno di 15 minuti ■ 15-30 minuti ■ 30-45 minuti ■ 45-60 minuti ■ Più di 60 minuti



AGGREGATO

■ Meno di 15 minuti ■ 15-30 minuti ■ 30-45 minuti ■ 45-60 minuti ■ Più di 60 minuti



L'orario di **ingresso** del personale della sede di **Milano** è diviso in due fasce orarie:

- Circa il 69% si reca a lavoro alle 9:00
- Circa il 29% si reca a lavoro alle 8:00
- Circa il 2% si reca a lavoro prima delle 7:00

L'orario di **uscita** del personale della sede di **Milano** è così suddiviso:

- Circa il 39% esce nella fascia oraria dalle 17:00 alle 18:00
- Circa il 57% esce nella fascia oraria dalle 18:00 alle 19:00
- Circa il 4% esce dopo le 19:00

L'orario di **ingresso** del personale della sede di **Roma** è diviso nelle seguenti fasce orarie:

- Circa il 7% si reca a lavoro prima delle 7:00
- Circa il 35% si reca a lavoro alle 8:00
- Circa il 57% si reca a lavoro alle 9:00
- Circa l'1% si reca a lavoro in tarda mattinata

L'orario di **uscita** dei dipendenti della sede di **Roma** è diviso in 5 fasce:

- Circa il 2% esce prima delle 16:00
- Circa l'11% esce nella fascia oraria che va dalle 16:00 alle 17:00
- Circa il 20% esce nella fascia oraria che va dalle 17:00 alle 18:00
- Circa il 56% esce nella fascia oraria che va dalle 18:00 alle 19:00
- Circa il 1% esce dopo le 19:00

L'orario di **ingresso** del personale della sede di **Bari** è diviso in due fasce orarie:

- Circa il 67% si reca a lavoro alle 9:00
- Circa il 33% si reca a lavoro alle 8:00

L'orario di **uscita** del personale della sede di **Bari** è diviso sempre in due fasce orarie:

- Circa il 67% esce nella fascia oraria dalle 17:00 alle 18:00
- Circa il 33% esce nella fascia oraria dalle 18:00 alle 19:00



Problematiche incontrate: il feedback dei Dipendenti

Nel sondaggio sottoposto al personale è stato chiesto di esporre le principali problematiche, cause di ritardi, incontrate nel tragitto casa-lavoro. Ecco alcuni dei principali risultati:

Difficoltà negli spostamenti: più della metà del personale riscontra diverse problematiche negli spostamenti (54%): tra questi abbiamo ritardi dei treni o scioperi, ma il 43% denuncia il traffico sulle strade, con frequenza quasi quotidiana.

Gli unici a non subire traffico ed incidenti frequenti sulle strade sono i colleghi sulla sede di Bari.



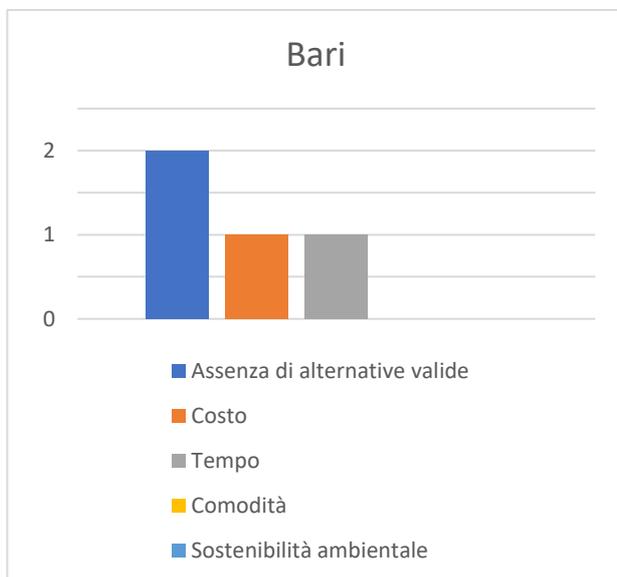
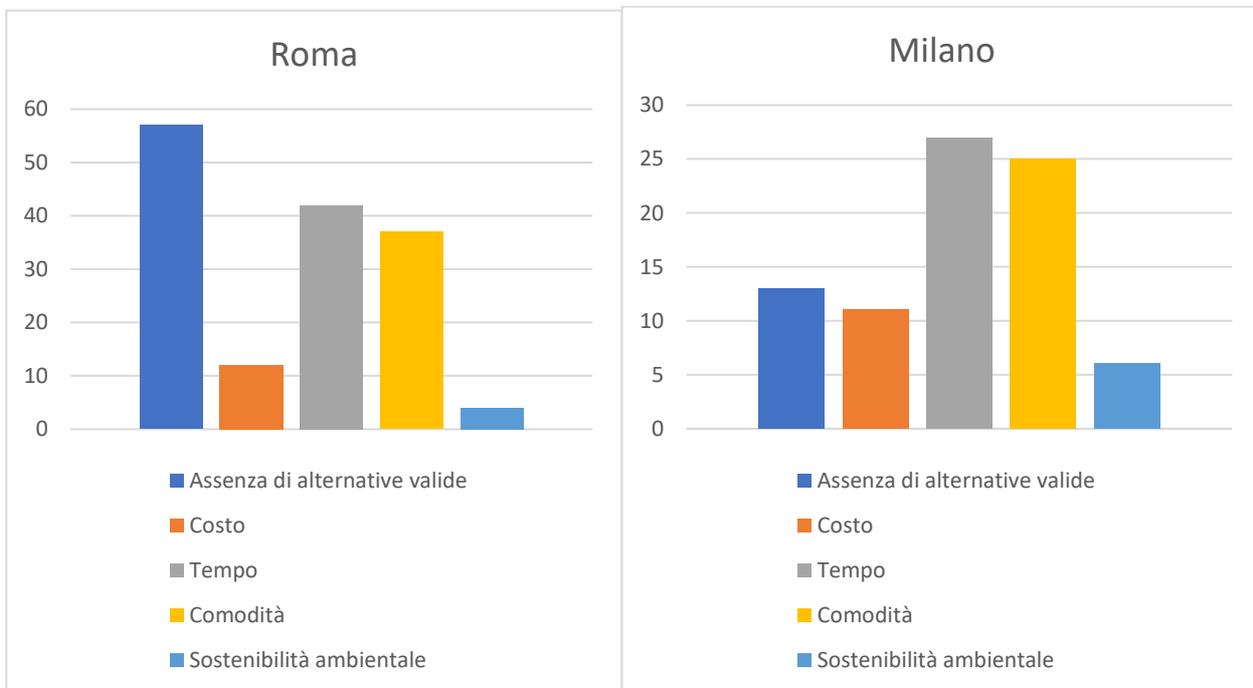
Sono 72 i dipendenti tra Roma, Milano e Bari ad aver affermato che la scelta del loro mezzo di trasporto è dettata **esclusivamente** dalla mancanza di alternative valide. Percentuale che va di pari passo con la scelta per il fattore "tempo".

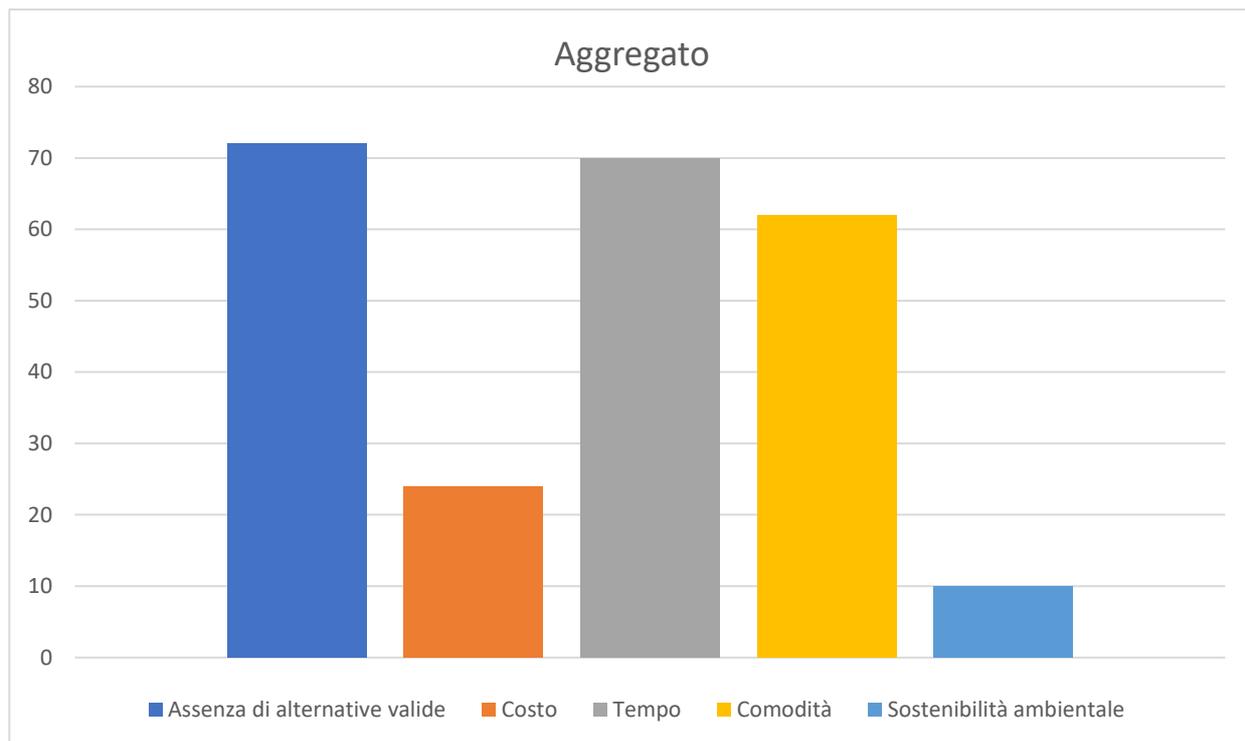
Il 59% dei dipendenti di Roma è costretto a recarsi a lavoro in macchina poiché non si dispone di alternative altrettanto valide: tra le cause abbiamo sicuramente la scarsa capillarità di mezzi di trasporto nell'area, inoltre la posizione della sede è svantaggiosa in quanto non si hanno fermate vicine di metropolitana e la prima stazione utile è raggiungibile solo tramite auto (es. passaggio).

Non può dirsi lo stesso della sede di Milano, che è collocata presso una fermata della metro, mezzo di trasporto molto usato dal personale e che permette di raggiungere facilmente anche la stazione dei treni, per tutti coloro che abitano fuori città. Le scelte di trasporto di Milano sono dettate per la maggiore dai fattori "comodità" e "tempo":

A Bari, invece, due colleghi su tre si recano a lavoro in auto e, come detto in precedenza, sono gli unici a non riscontrare traffico; anche loro però affermano di non avere alternative altrettanto valide in termini di comodità e tempo impiegato.

Alla domanda: "Quali fattori ti influenzano di più nella scelta del tuo metodo di trasporto?", sono emerse le seguenti risultanze (possibilità di risposta multipla):





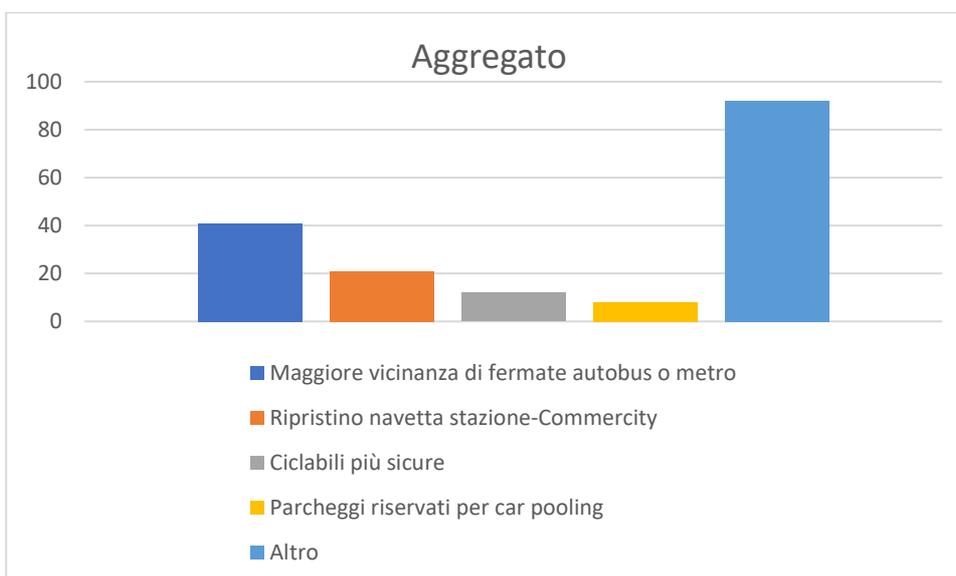
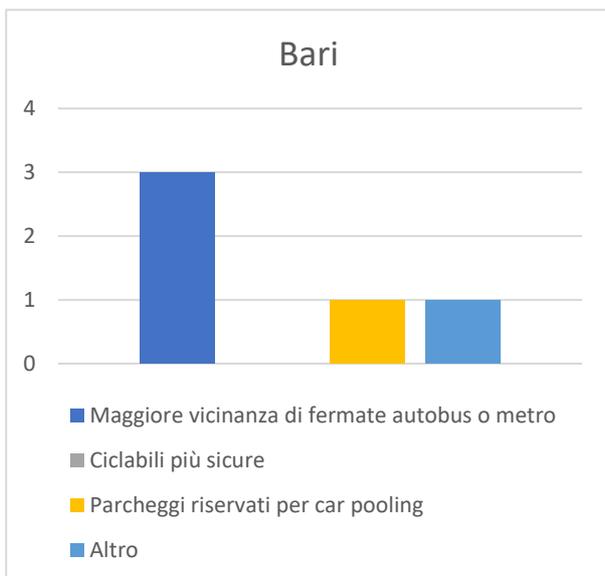
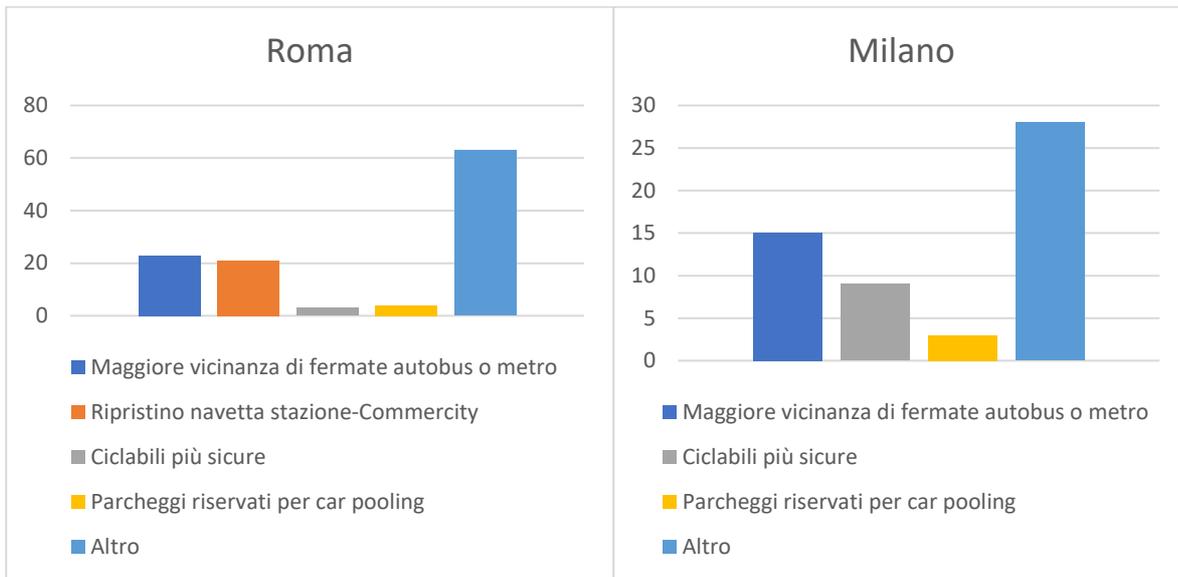
Suggerimenti, richieste, desiderata

Alla fine del sondaggio è stato inserito uno *spazio libero* in cui poter esporre dei suggerimenti personali e ne sono emersi diversi: molti dipendenti di Roma vorrebbero il ripristino della navetta dalla stazione di Ponte Galeria a CommerCity (circa il 23%) o incentivi per acquistare abbonamenti per il trasporto pubblico.

Ma il suggerimento che risulta maggiormente è la richiesta di maggiore flessibilità in termini di smart working e in relazione agli orari lavorativi: una soluzione che determinerebbe sicuramente benefici ambientali, per la riduzione di emissioni di CO₂, e riduzione del traffico.



Alla domanda: "Cosa potrebbe incentivarti a cambiare le tue abitudini di trasporto verso il luogo di lavoro?", sono emerse le seguenti risultanze (possibilità risposte multiple):



Conclusioni e prossimi passi

Questo documento rappresenta la prima edizione del Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) di Unidata S.p.A. Società Benefit. Il suo scopo principale è quello di condividere la normativa vigente e le informazioni raccolte attraverso l'indagine condotta sui dipendenti, al fine di sensibilizzare e promuovere una mobilità più sostenibile.

Le risultanze evidenziate hanno confermato l'importanza di adottare misure volte alla riduzione del traffico e all'impatto ambientale, oltre a migliorare la qualità della vita lavorativa.

Il sondaggio ha permesso di comprendere i fattori su cui è necessario soffermarsi per formulare il nostro Piano spostamenti casa-lavoro, col fine di migliorare la qualità di vita del personale.

Le risposte fornite indicano quanto sia necessaria una maggiore consapevolezza verso la sostenibilità: in pochissimi scelgono le proprie modalità di spostamento tenendo in considerazione l'impatto ambientale (solo il 7% dei partecipanti attivi al sondaggio).

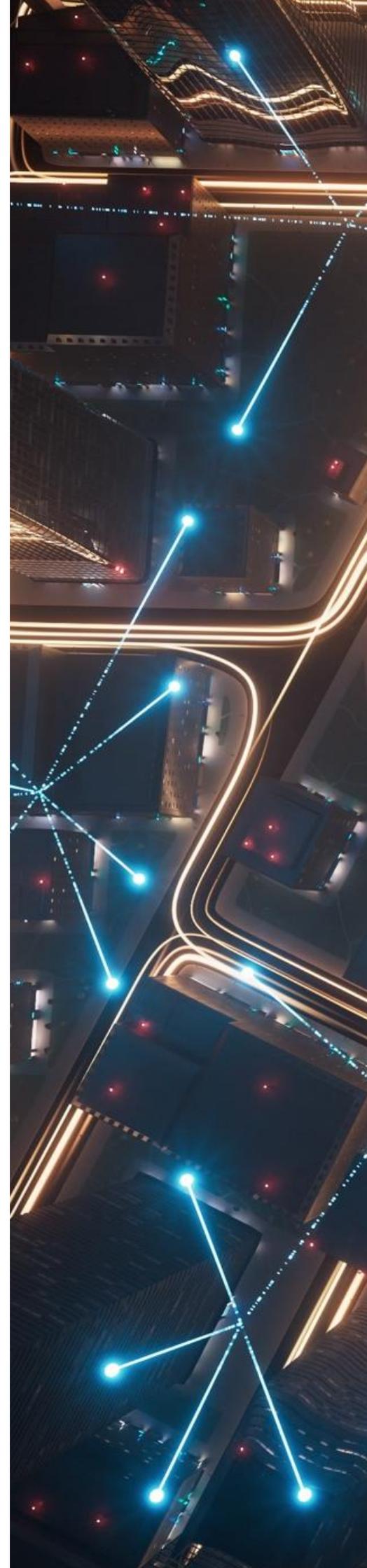
Come passo successivo, il PSCL verrà anzitutto trasmesso alle municipalità competenti delle sedi di Roma, Milano e Bari, oltre che al consorzio ICIgest-CommerCity e a operatori privati operanti in ambiti di mobilità alternativa per la proposta di convenzioni e accordi, oltre naturalmente alla direzione aziendale e al Consiglio di amministrazione. Questo processo intende avviare un dialogo costruttivo con tutte le parti interessate, basato su dati concreti e opinioni raccolte direttamente, con l'obiettivo di incentivare soluzioni di mobilità sostenibile sia interne che esterne all'azienda e di intraprendere un processo di continua pianificazione e raggiungimento di obiettivi fissati, per un progressivo e continuo miglioramento in direzione di una mobilità sostenibile.

- Una valutazione relativa ai giorni di smart working concessi, che tenga conto degli aspetti ambientali;
- La richiesta della riattivazione di una navetta (soppressa in occasione della pandemia e mai più riattivata) in CommerCity (sede Roma);
- Possibili convenzioni con soggetti privati operanti nell'ambito della mobilità sostenibile.

Il Piano, quindi, costituisce un punto di partenza per lo sviluppo di azioni concrete e misurabili che porteranno benefici per l'azienda, per i dipendenti e per la collettività in termini di sostenibilità ambientale, riduzione dei tempi di trasporto e miglioramento del benessere generale.

Sarà inoltre importante procedere ad un' **analisi dell'offerta di mobilità** per le tre sedi di Unidata

L'analisi dell'offerta di mobilità consentirà infatti di avere un quadro esemplificativo delle problematiche connesse al territorio e al posizionamento delle sedi di lavoro rispetto al contesto urbano di



riferimento, definendo tutte le dinamiche di mobilità dei dipendenti dal proprio domicilio verso le sedi e viceversa, e consentirà di:

1. individuare i principali operatori di **Mobility sharing** locali con cui attivare convenzioni;
2. analizzare le esigenze di **ciclabilità** (piste ciclabili, rastrelliere e possibilità di caricare bici su mezzi pubblici, parcheggi sicuri);
3. verificare la necessità di prevedere **bus-navette**;
4. analizzare l'accessibilità ai principali sistemi di **trasporto pubblico locale**;
5. analizzare la possibilità di creare un servizio di **carpooling**;
6. verificare la necessità di prevedere colonnine per la **ricarica elettrica** nelle vicinanze della sede;
7. individuare la possibilità di aderire a **incentivi green**.

