

UNIDATA S.p.A. Società Benefit

MOBILITY REPORT

Piano spostamenti casa-lavoro 2025





Lettera agli Stakeholder

Care e Cari,
in qualità di Mobility Manager di Unidata S.p.A. Società Benefit, desidero ringraziarvi per la collaborazione e la partecipazione dimostrate nell'ambito del Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL).

Il PSCL rappresenta uno strumento fondamentale nel contesto della mobilità sostenibile, poiché consente di analizzare le abitudini di spostamento casa-lavoro dei dipendenti e di individuare soluzioni concrete per migliorare l'efficienza degli spostamenti, ridurre l'impatto ambientale e promuovere una cultura aziendale orientata alla sostenibilità.

Anche per il 2025 Unidata prosegue nel proprio impegno verso una mobilità più responsabile, incentivando modalità di trasporto alternative all'auto privata, quali il trasporto pubblico, il carpooling, l'uso della bicicletta e, ove possibile, forme di lavoro flessibile e smart working. Particolare attenzione sarà dedicata alla riduzione delle emissioni di CO₂ e al miglioramento della qualità della vita di tutti i collaboratori.

I dati raccolti attraverso il questionario ci consentono di monitorare l'evoluzione delle abitudini di mobilità e di valutare nuove iniziative, anche in collaborazione con enti locali e operatori del settore, per rendere gli spostamenti sempre più efficienti e sostenibili.

Il PSCL 2025 include inoltre l'aggiornamento del quadro normativo di riferimento e la pianificazione di azioni mirate per l'anno in corso, con l'obiettivo di consolidare i risultati raggiunti e introdurre ulteriori miglioramenti.

Il contributo di ciascuno è essenziale per costruire un sistema di mobilità aziendale sempre più attento all'ambiente e alle persone.

Grazie per la collaborazione.

Paolo Bianchi
Mobility Manager
Certificato ICEP 23-0000786

Introduzione

Il presente documento nasce con l'intento di illustrare i risultati e le finalità emerse dall'analisi condotta da Unidata S.p.A. Società Benefit riguardo alle modalità di spostamento dei propri dipendenti nelle tre sedi operative. L'obiettivo è fornire un quadro aggiornato utile all'elaborazione di iniziative di Mobility Management adeguate al contesto aziendale. Il fine ultimo è promuovere, pianificare e sostenere forme di mobilità sempre più responsabili, capaci di ridurre l'impatto ambientale generato dalle attività quotidiane e, allo stesso tempo, di contribuire al benessere dell'intera comunità aziendale.

Finalità del Mobility Management

- Diminuire il traffico e l'inquinamento nelle aree urbane.
- Incentivare l'utilizzo di soluzioni di trasporto sostenibili (biciclette, mezzi pubblici, carpooling).
- Migliorare la qualità dell'esperienza lavorativa attraverso modalità di spostamento più efficienti e confortevoli.

Quadro normativo

L'attività di Mobility Management mira a individuare soluzioni utili a migliorare il benessere organizzativo e personale, basandosi sull'ascolto dei lavoratori e sulla comprensione delle loro esigenze.

In Italia questo ambito nasce con il D.M. 27 marzo 1998 (Decreto Ronchi), relativo alla "Mobilità sostenibile nelle aree urbane", uno dei primi interventi normativi collegati agli impegni assunti con il Protocollo di Kyoto in materia di riduzione delle emissioni climalteranti.

In ambito europeo, il Mobility Management è oggi riconosciuto come approccio strategico dedicato alla gestione della domanda di mobilità in ottica sostenibile, tramite l'implementazione di azioni mirate a garantire spostamenti di persone e merci più efficienti e coerenti con obiettivi sociali, ambientali ed energetici.

Il decreto sulla mobilità pubblicato in GU n.124 del 26 maggio 2021, attuativo dell'art. 229, comma 4 del D.L. 19/05/2020 n. 34 (convertito con modifiche dalla L. 77/2020), introduce una serie di articoli chiave:





Art. 1 – Oggetto e finalità

Favorire la riduzione strutturale dell'impatto ambientale del traffico privato, promuovendo interventi volti a gestire la domanda di mobilità e a limitare l'uso del mezzo privato per gli spostamenti sistematici casa-lavoro.

Art. 2 – Definizioni

Tra le principali figure introdotte:

- Mobility Manager aziendale: responsabile del governo della domanda di mobilità del personale e della promozione della mobilità sostenibile.
- Mobility Manager d'area: supporta il Comune nello sviluppo delle politiche di mobilità e coordina l'attività dei Mobility Manager aziendali.
- PSCL (Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro): strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici dei dipendenti.

Art. 3 – Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)

Le imprese e le PA con oltre 100 dipendenti per singola unità locale situata in capoluoghi o Comuni con più di 50.000 abitanti devono adottare annualmente un PSCL entro il 31 dicembre.

Il Piano deve individuare misure per ridurre il ricorso al mezzo privato e orientare i dipendenti verso modalità di trasporto più sostenibili, valutando benefici per lavoratori, organizzazione e collettività.

Sono inoltre previste linee guida ministeriali per la redazione e l'applicazione dei PSCL.

Art. 4 – Trasmissione e aggiornamento del PSCL

Il Piano deve essere inviato al Comune competente entro 15 giorni dall'adozione. Il Comune, con il supporto del Mobility Manager d'area, può proporre modifiche o accordi mirati alla migliore implementazione del PSCL.

Art. 5 – Mobility Manager aziendale e d'area

Le organizzazioni tenute alla redazione del PSCL devono nominare un Mobility Manager aziendale, con ruolo di supporto alla pianificazione e promozione della mobilità sostenibile. Anche imprese non obbligate possono nominarlo volontariamente.

Art. 6 – Funzioni

Al Mobility Manager aziendale spettano:

- promozione degli interventi di gestione degli spostamenti;
- supporto all'adozione e aggiornamento del PSCL;
- monitoraggio e valutazione dei risultati;
- sensibilizzazione e informazione sul tema della mobilità sostenibile;
- collaborazione con enti pubblici e privati per migliorare i servizi di trasporto.

Il Mobility Manager d'area invece coordina le best practices, supporta il Comune e raccoglie dati utili alla programmazione dei servizi di trasporto.

Art. 7 – Requisiti professionali

Entrambe le figure devono possedere comprovata esperienza o competenza nella mobilità sostenibile, nei trasporti o nella tutela ambientale

Art. 8 – Premialità

Possono essere riconosciuti incentivi ai Comuni che presentano progetti basati sull'integrazione di più PSCL.

Art. 9 – Disposizioni finali e transitorie

Il decreto prevede l'adozione dei primi PSCL entro 180 giorni dall'entrata in vigore e stabilisce che le attività correlate non comportino nuovi oneri per la finanza pubblica.

Il provvedimento è entrato in vigore il 27 maggio 2021 e ha contribuito all'emanazione del Decreto Sostegni Bis 73/2021. Quest'ultimo, all'art. 51, ha istituito un fondo da 50 milioni di euro per finanziare iniziative di mobilità sostenibile rivolte a imprese, PA e istituti scolastici che adottano entro il 31 agosto 2021 un PSCL o un piano casa-scuola-lavoro. Le risorse sono destinate a sostenere soluzioni come car pooling, car sharing e bike pooling.

Il Mobility Manager deve quindi proporre un PSCL capace di orientare l'azienda verso scelte di mobilità più sostenibili, considerando le esigenze del personale e riducendo gli impatti ambientali.

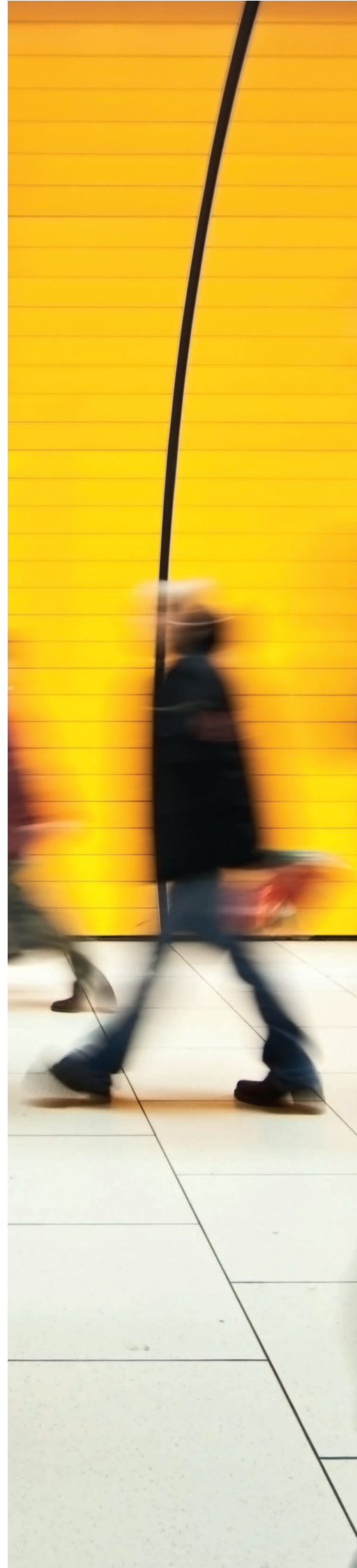
Il successo del Piano richiede la collaborazione di tutti gli attori coinvolti – direzione, dipendenti, trasporto pubblico, parti sociali – affinché le misure adottate trovino la massima condivisione. Il PSCL si inserisce inoltre nel quadro degli strumenti di programmazione della performance previsti dal D.Lgs. 150/2009, contribuendo al perseguimento di obiettivi misurabili per dipendenti (tempi e costi), organizzazione (produttività) e collettività (benefici sociali).

La gestione della mobilità nel periodo post-pandemico richiede strategie mirate, in grado di rispondere alle nuove esigenze dei lavoratori e di garantire sicurezza e sostenibilità. È necessaria un'azione parallela sulla domanda (ottimizzazione dei viaggi casa-lavoro) e sull'offerta (soluzioni condivise e sicure).

Con Decreto n. 209 del 4 agosto 2021 sono state approvate le "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei PSCL", integrate al precedente Decreto n. 179/2021.

Il ruolo cruciale della mobilità per lo sviluppo sostenibile è stato riconosciuto fin dal Vertice ONU del 1992. Nell'Agenda 2030, il trasporto sostenibile è inserito in diversi SDGs: SDG11 (città sostenibili), SDG3 (salute), SDG12 (consumo responsabile) e SDG13 (lotta al cambiamento climatico).

Per questo motivo, risulta fondamentale definire priorità efficaci per ottimizzare il PSCL in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità.





Unidata: fase informativa

In questa 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 novembre 2025, al momento dell'invio del questionario, Unidata conta un numero di dipendenti pari a 213 unità, distribuite nelle tre sedi di Roma, Milano e Bari.

Hanno risposto al sondaggio, nei tempi stabiliti, 113 persone su 213, pari a circa il 53%, contro alle 151 dell'anno scorso

- Roma: su un totale di 128 dipendenti hanno partecipato al sondaggio in 78, pari circa al 61%.
- Milano su un totale di 82 dipendenti hanno partecipato al sondaggio in 34, pari circa al 41,5%.
- Bari che su un totale di 3 dipendenti ha partecipato al sondaggio solo una persona, che corrisponde al 33% del personale.

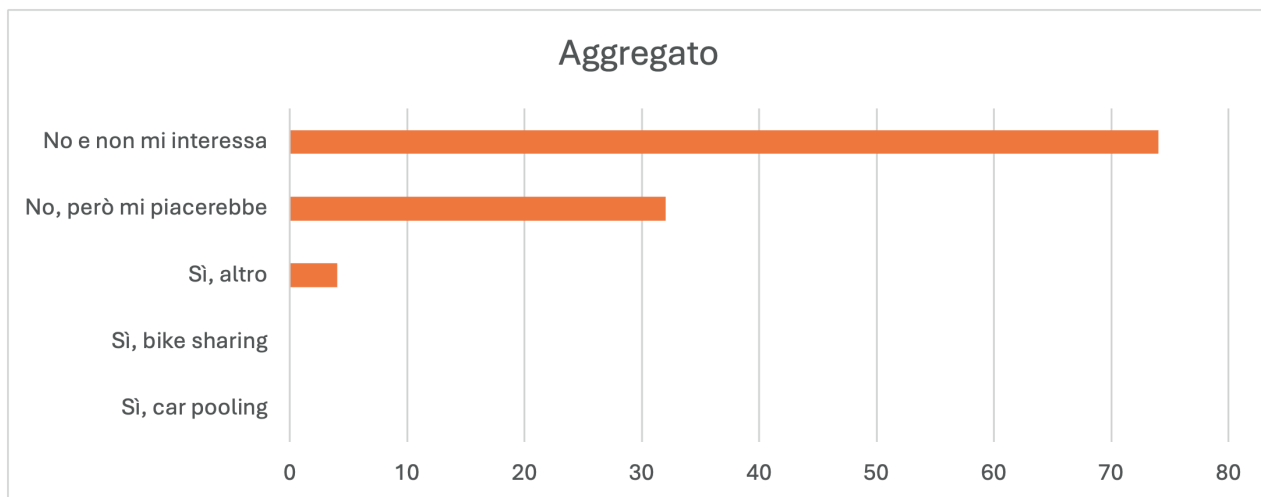
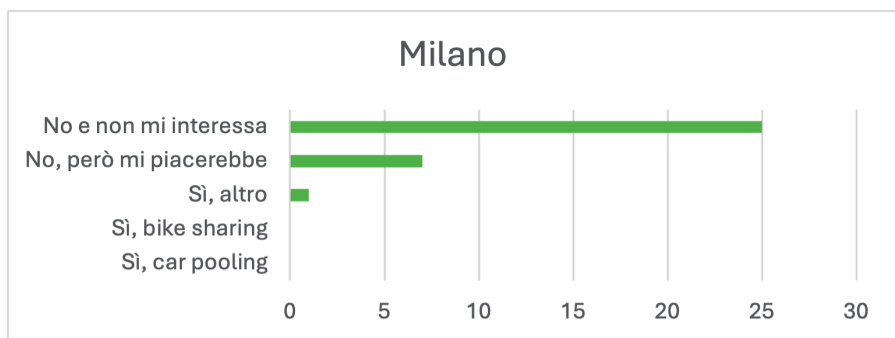
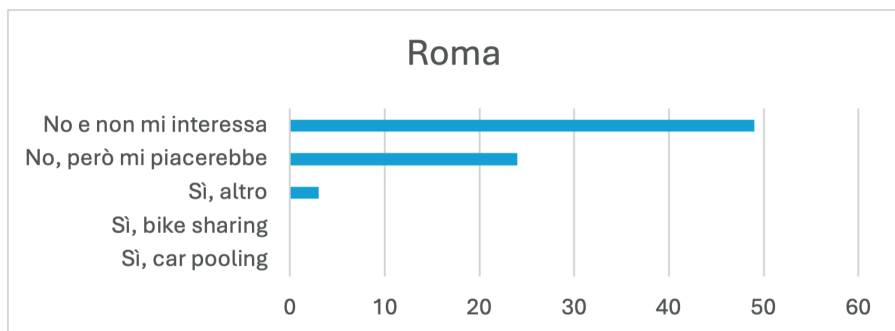
Per questo motivo abbiamo deciso di escluderla in quanto non rilevante ai nostri fini statistici.

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:

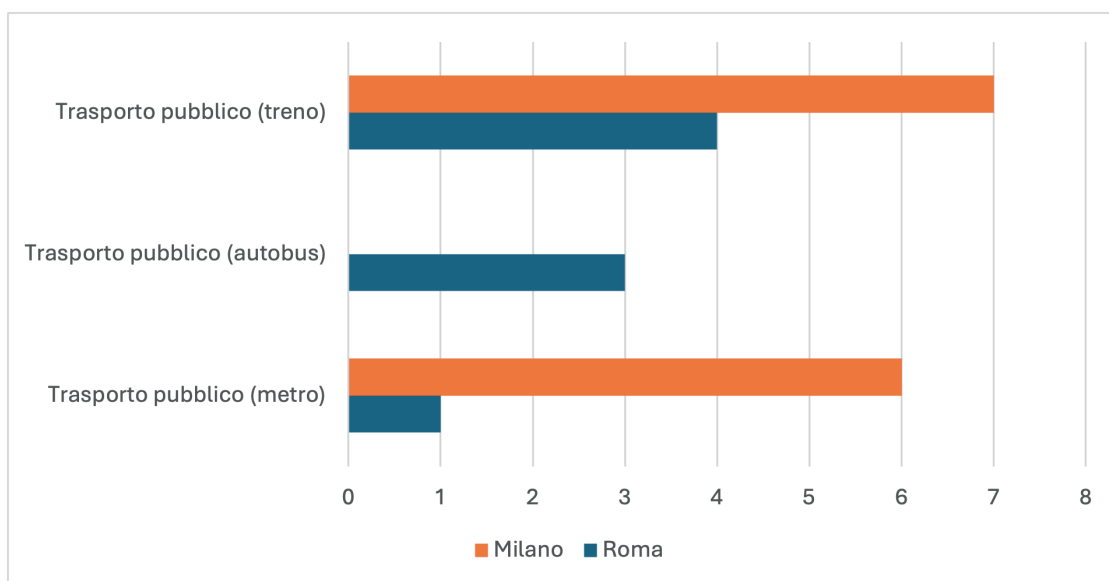
- **Utilizzo della Bicicletta:** la bicicletta viene utilizzata solo da tre persone, tutte su Milano, pari circa al 2,65% della popolazione complessiva dei rispondenti al sondaggio (151). Circa il 10% dei rispondenti, pari a 12 persone, invece, si recherebbe a lavoro in questa modalità se ci fossero ciclabili più sicure.
- **Carpooling:** solamente il 3,5% dei dipendenti rispondenti al sondaggio ha utilizzato le piattaforme di carpooling e bike sharing, il 59% 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. car pooling, bike sharing)? Se sì, quali?", sono emerse le seguenti risultanze:



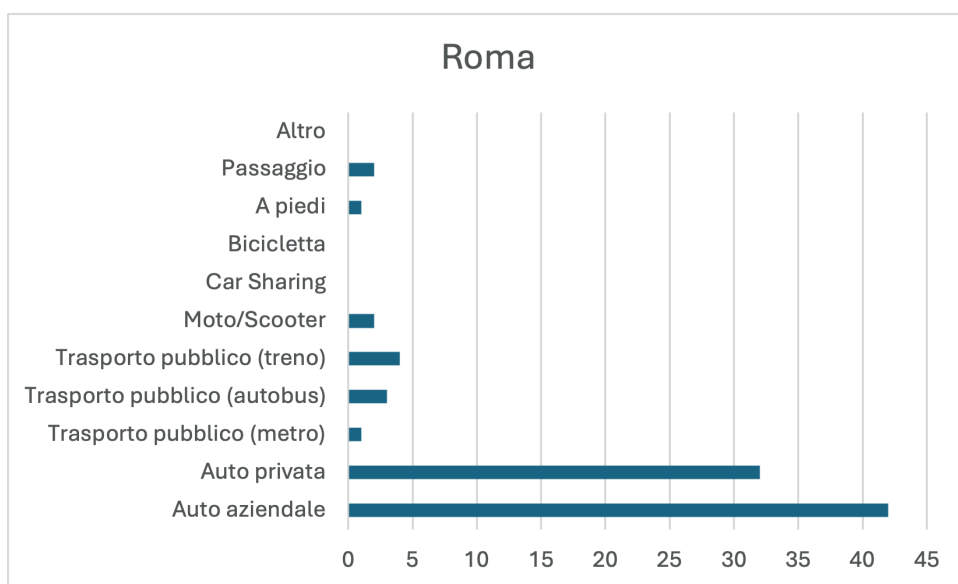
Mezzi Pubblici:

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 13%.

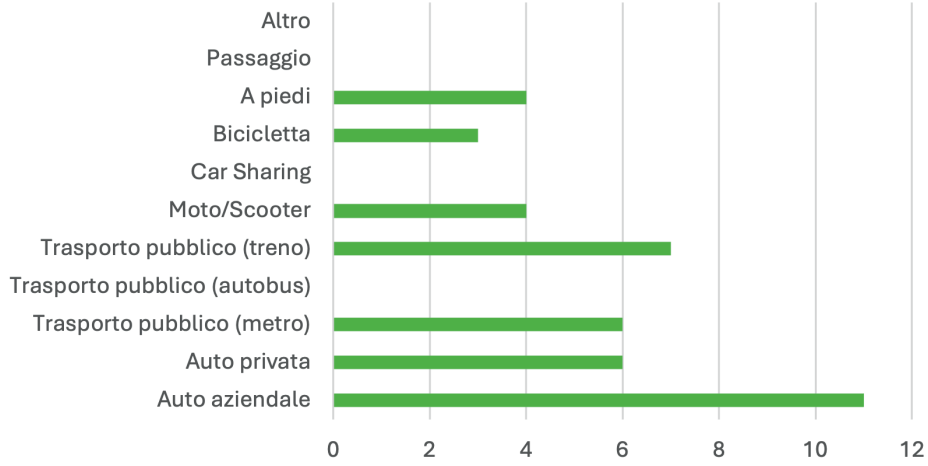


- Dal grafico notiamo che a Roma il trasporto pubblico è poco utilizzato (3% del personale), quello che invece dal grafico non si evince è che questo 3% è costretto a prendere due se non tutte e tre le tipologie di mezzi di trasporto (treno, autobus, metro), con la necessità di ricorrere anche e spesso 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'83% dei dipendenti Unidata: il 50% sulla sede di Milano, il 97% a Roma ed il 100% a Bari.

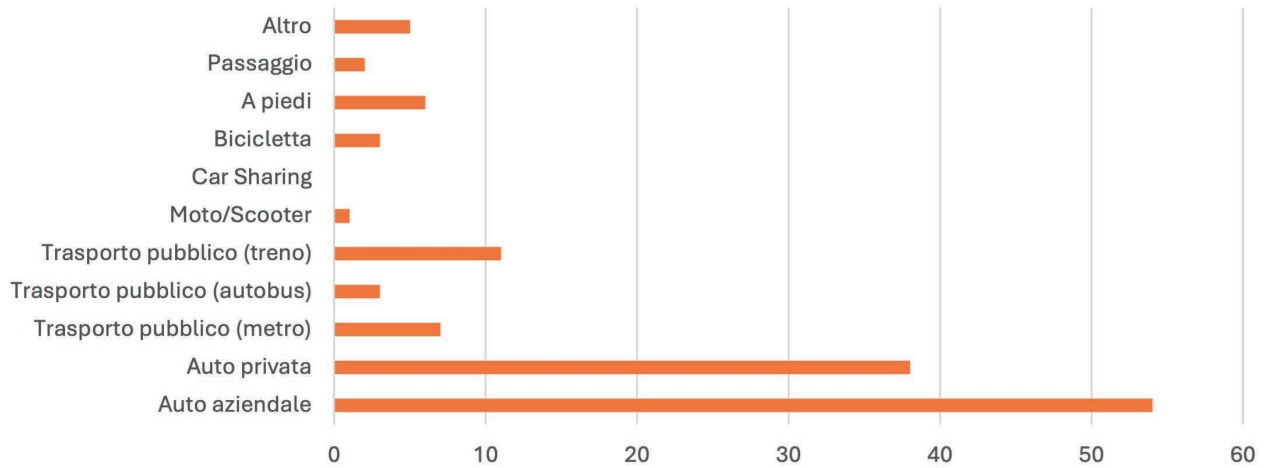
Alla domanda: **"Come ti rechi a lavoro?"**, sono emerse le seguenti risultanze:



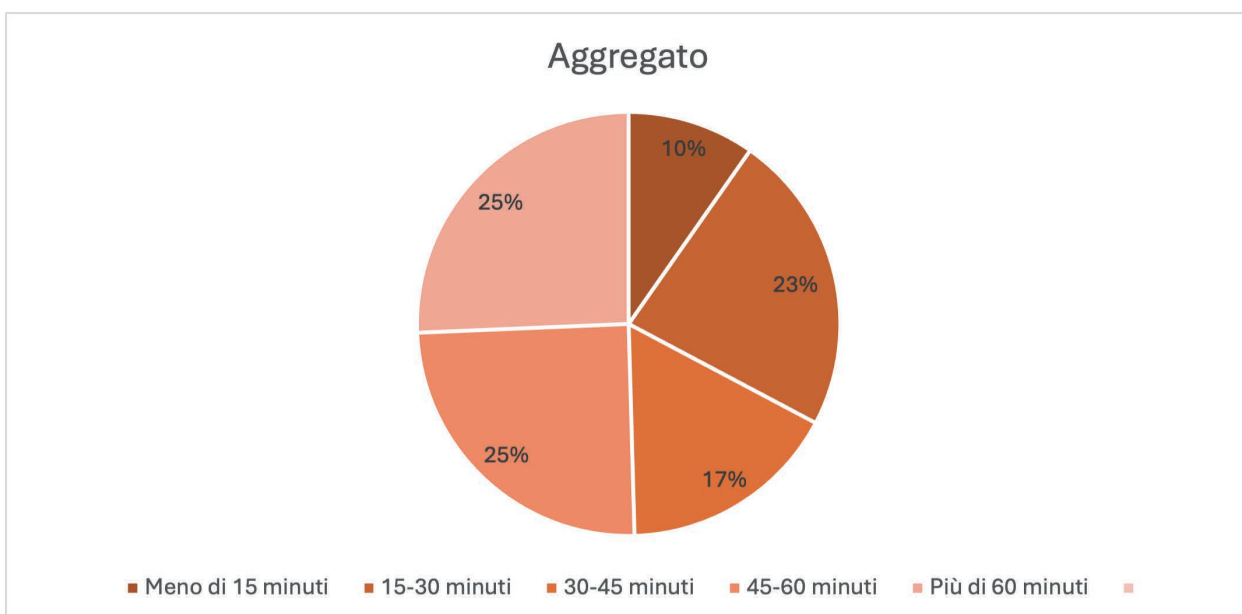
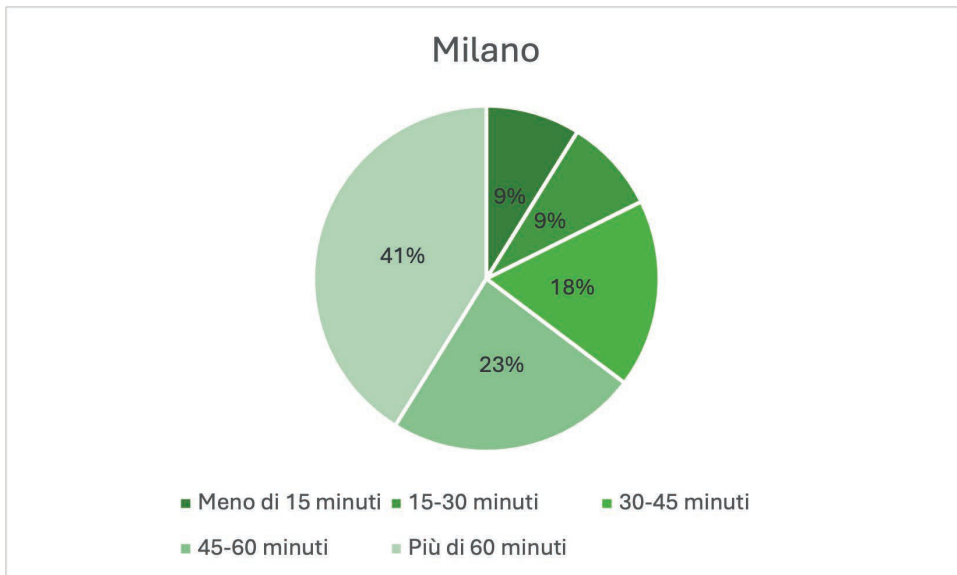
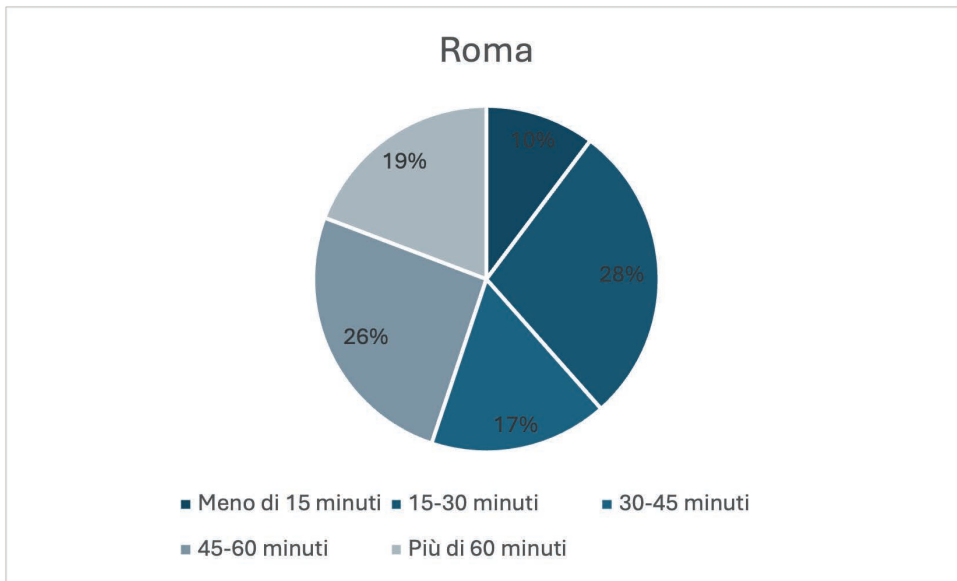
Milano



Aggregato



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



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

- Circa il 7% si reca a lavoro prima delle 7:30
- Circa il 15% si reca a lavoro alle 8:00
- Circa il 18% si reca a lavoro alle 8:30
- Circa il 54% si reca a lavoro alle 9:00
- Circa il 6% si reca a lavoro dalle 9:00 alle 10:00
-

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

- Circa il 29% esce nella fascia oraria dalle 17:00 alle 18:00
- Circa il 68% esce nella fascia oraria dalle 18:00 alle 19:00
- Circa il 3% esce dopo le 19:00

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

- Circa il 9% si reca a lavoro prima delle 7:30
- Circa il 22% si reca a lavoro alle 8:00
- Circa il 19% si reca a lavoro alle 8:30
- Circa il 43% si reca a lavoro alle 9:00
- Circa il 7% si reca a lavoro dalle 9:00 alle 10:00

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

- Circa il 3% esce prima delle 16:00
- Circa il 9% esce nella fascia oraria che va dalle 16:00 alle 17:00
- Circa il 18% esce nella fascia oraria che va dalle 17:00 alle 18:00
- Circa il 58% esce nella fascia oraria che va dalle 18:00 alle 19:00
- Circa il 12% esce dopo le 19:00

Problematiche incontrate: il feedback dei Dipendenti

Nel sondaggio somministrato al personale è stato richiesto di evidenziare le principali criticità e le cause di eventuali ritardi riscontrati nel tragitto casa-lavoro. Dall'analisi delle risposte emergono alcuni risultati significativi:

Difficoltà negli spostamenti: oltre la metà dei partecipanti (50%) dichiara di incontrare difficoltà negli spostamenti quotidiani. In particolare, il 7% segnala ritardi ferroviari o scioperi, mentre una quota ben più consistente (40%) individua nel traffico stradale una problematica frequente, spesso con cadenza quasi giornaliera.



Sono 57 i dipendenti, distribuiti tra le sedi di Roma, Milano e Bari, su un totale di 113 partecipanti al sondaggio, che affermano di aver scelto il proprio mezzo di trasporto esclusivamente per la mancanza di alternative valide. Tale dato risulta strettamente correlato anche al fattore "tempo", considerato determinante nelle scelte di mobilità.

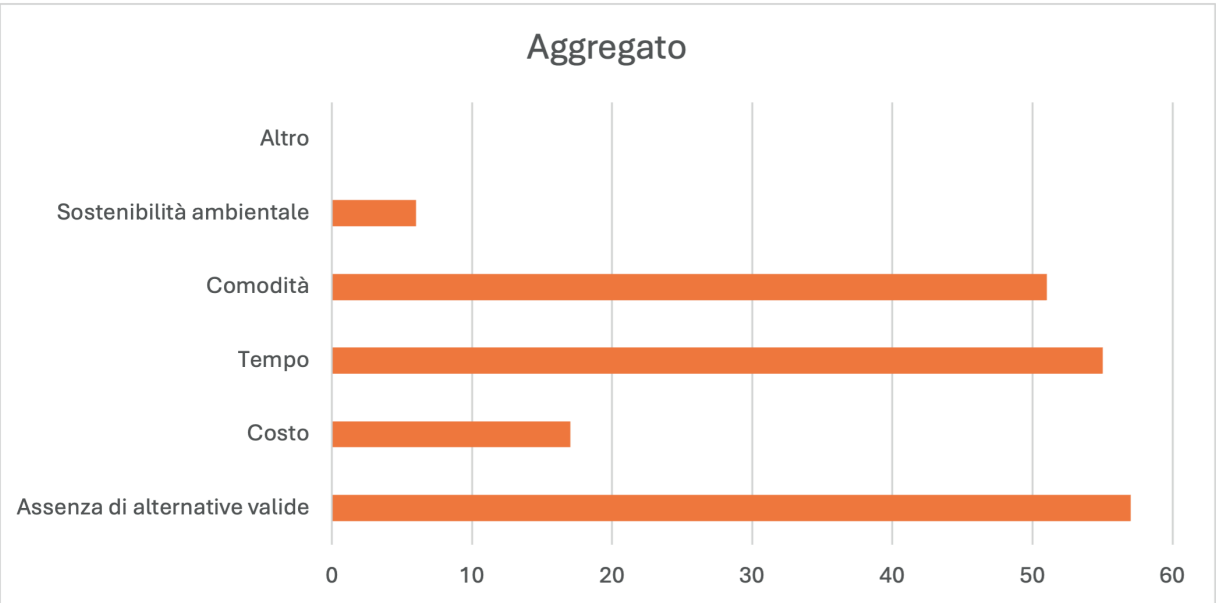
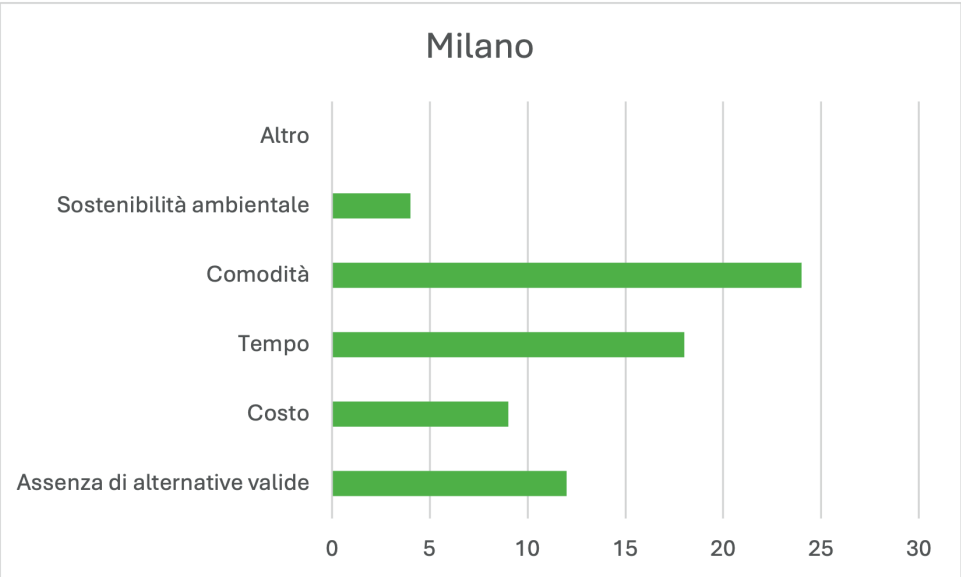
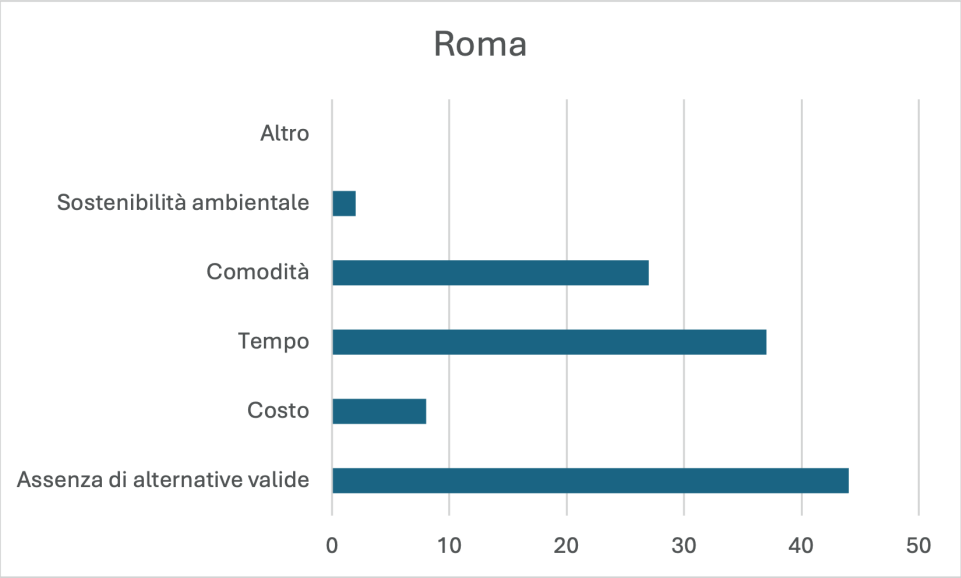
Nello specifico, il 60% dei dipendenti della sede di Roma è costretto a recarsi al lavoro in auto a causa dell'assenza di soluzioni di trasporto pubblico altrettanto efficaci. Tra le principali cause si segnalano la scarsa capillarità dei mezzi nell'area e la posizione sfavorevole della sede, non servita da fermate di metropolitana nelle immediate vicinanze. La prima stazione utile, infatti, risulta raggiungibile solo tramite automobile (ad esempio con passaggi).

La situazione è diversa per la sede di Milano, situata in prossimità di una fermata della metropolitana, mezzo ampiamente utilizzato dal personale. Tale collegamento consente inoltre di raggiungere agevolmente la stazione ferroviaria per chi risiede fuori città. In questo contesto, le scelte di trasporto risultano principalmente influenzate dai fattori di comodità e di ottimizzazione dei tempi di percorrenza.

Infine, nella sede di Bari, i dipendenti si recano prevalentemente al lavoro in auto e risultano gli unici a non segnalare problematiche legate al traffico. Tuttavia, anche in questo caso viene evidenziata la mancanza di alternative altrettanto valide in termini di comodità e tempo di spostamento.



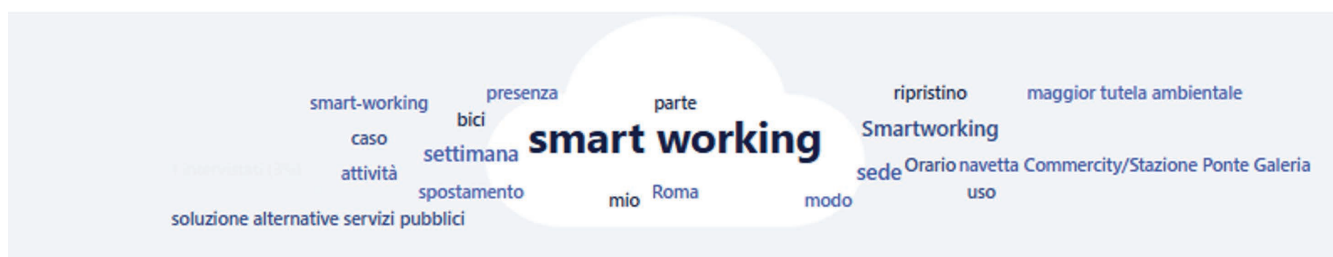
Alla domanda: **“Quali fattori ti influenzano di più nella scelta del tuo metodo di trasporto?”**, sono emerse le seguenti risultanze (possibilità di risposta multipla):



Suggerimenti

Alla fine del sondaggio è stato inserito uno spazio libero in cui poter esporre dei suggerimenti personali e ne sono emersi molti meno rispetto allo scorso anno; solamente 37.

Dall'analisi dei commenti aperti forniti dal personale emergono in modo molto chiaro alcune criticità ricorrenti legate agli spostamenti casa-lavoro, nonché proposte condivise per il loro miglioramento. Il tema maggiormente citato è quello dello smart working, indicato da molti dipendenti come la soluzione più efficace, e in alcuni casi l'unica realmente praticabile, per ridurre tempi di percorrenza, stress, costi di viaggio e impatto ambientale. Le richieste convergono prevalentemente sull'aumento dei giorni di lavoro da remoto (circa il 22%), con una proposta ricorrente di almeno due o tre giorni settimanali, accompagnata da una maggiore flessibilità organizzativa, sia in termini di orario di ingresso sia di modalità di alternanza tra presenza e lavoro da remoto. In diversi contributi viene esplicitamente sottolineato come, in assenza di alternative strutturali valide, lo smart working rappresenti l'unico strumento in grado di eliminare o ridurre in modo significativo le difficoltà legate alla mobilità.



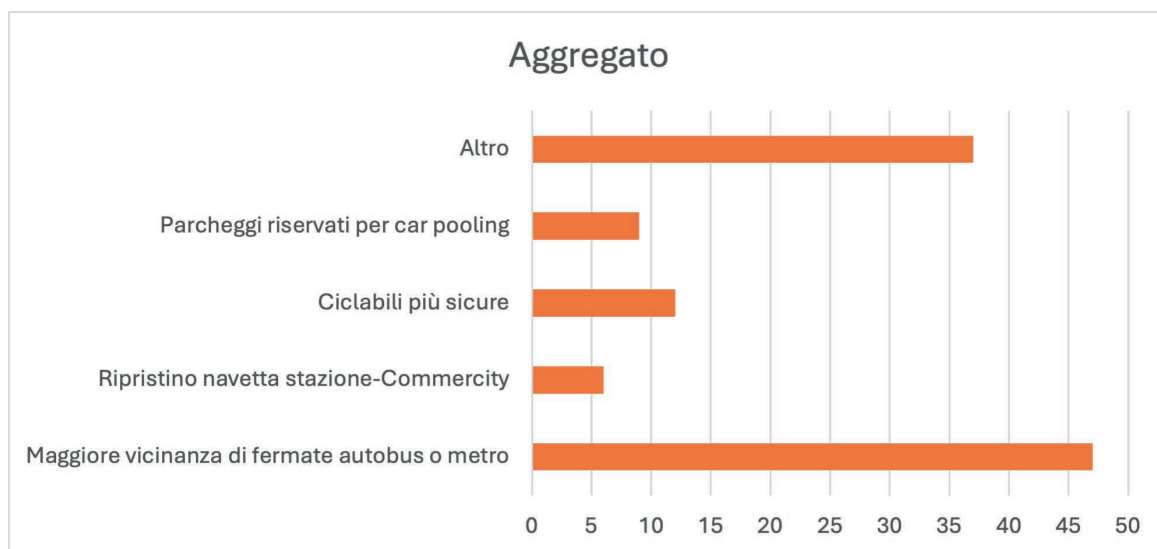
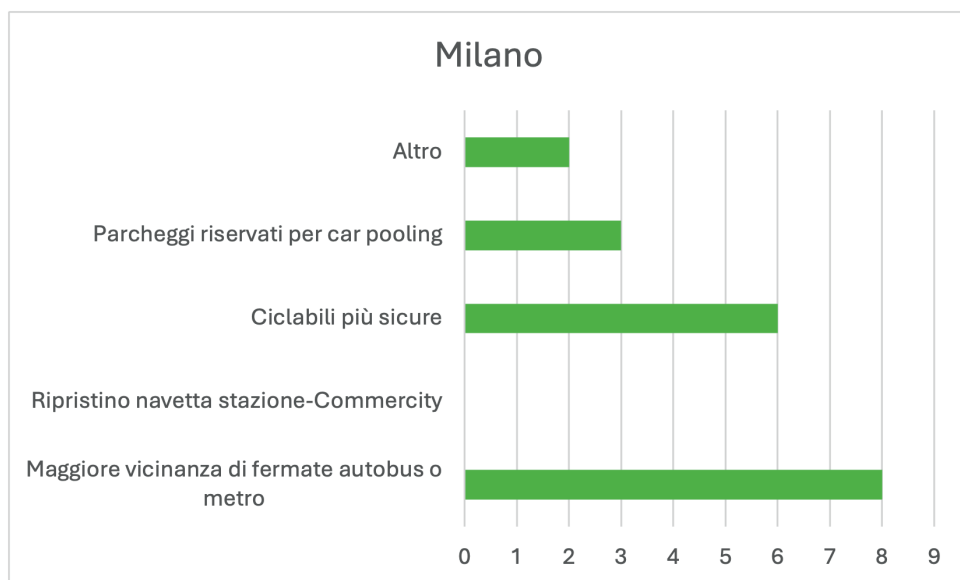
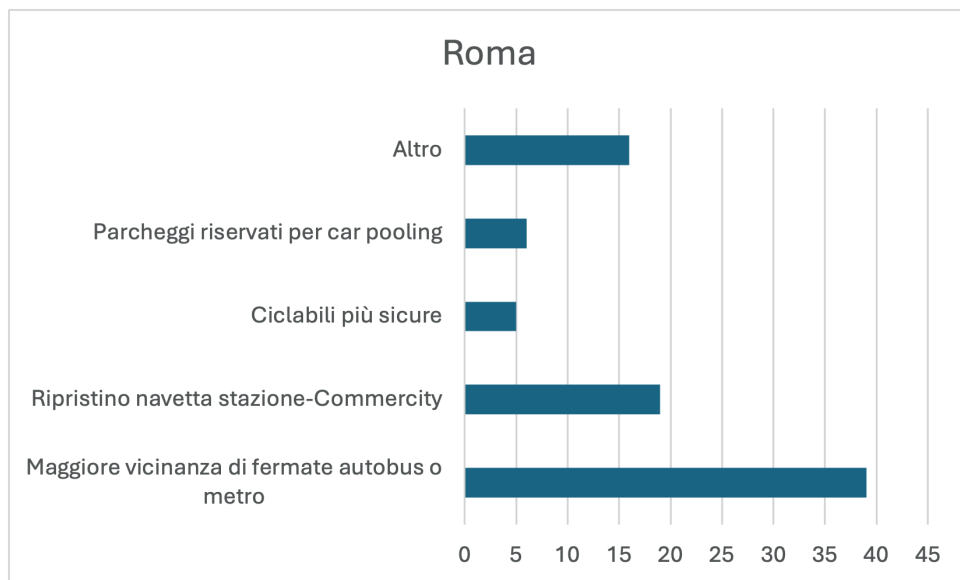
Un'altra criticità frequentemente segnalata riguarda l'inefficienza del trasporto pubblico, percepito come poco competitivo rispetto all'uso dell'auto privata. Molti dipendenti evidenziano tempi di percorrenza eccessivamente lunghi, collegamenti indiretti o assenti e una generale inadeguatezza del servizio, tale da rendere il mezzo pubblico di fatto inutilizzabile. In alcuni casi viene riportata una differenza di tempo molto significativa tra l'utilizzo del mezzo privato e quello pubblico, con quest'ultimo che richiede oltre il doppio del tempo necessario.

Accanto a queste osservazioni, numerosi commenti propongono l'introduzione o il ripristino di servizi di navetta aziendale, in particolare come collegamento tra la sede di lavoro e le principali stazioni ferroviarie. Tali soluzioni vengono considerate un possibile miglioramento per i giorni di presenza, soprattutto per i dipendenti che utilizzano il treno, e come un modo per ridurre la dipendenza dall'auto privata.

Diversi interventi pongono inoltre l'attenzione sulla localizzazione della sede, in particolare quella di Roma, descritta come difficilmente accessibile con i mezzi pubblici e caratterizzata da una scarsa presenza di collegamenti nelle immediate vicinanze. Questa condizione viene percepita come un limite strutturale che riduce fortemente i margini di miglioramento delle modalità di spostamento. In questo contesto, alcuni dipendenti suggeriscono soluzioni più radicali, come l'apertura di sedi distaccate o il trasferimento in aree meglio servite dal trasporto pubblico. Diversi dipendenti di Roma vorrebbero il ripristino della navetta dalla stazione di Ponte Galeria a CommerCity (circa il 5%). Infine, emergono anche proposte legate alla mobilità sostenibile e condivisa, come il car pooling e l'utilizzo di mezzi green, tra cui la bicicletta e la bici elettrica. Sebbene tali soluzioni vengano accolte con interesse e disponibilità da parte di alcuni dipendenti, viene evidenziato come esse non possano rappresentare una risposta pienamente risolutiva senza un adeguato supporto organizzativo e infrastrutturale.

Nel complesso, i commenti restituiscono un quadro in cui la mancanza di alternative efficaci allo spostamento in auto privata è percepita come un problema diffuso. All'interno di questo scenario, l'incremento strutturale dello smart working emerge come la misura più condivisa, immediata ed efficace, da affiancare, ove possibile, a interventi di supporto quali servizi di navetta, iniziative di mobilità condivisa e una maggiore flessibilità organizzativa.

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

Il presente documento costituisce la seconda edizione del Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) di Unidata S.p.A. Società Benefit e rappresenta un'evoluzione del lavoro avviato con la prima edizione. L'obiettivo rimane quello di fornire un quadro aggiornato della normativa di riferimento e dei dati raccolti attraverso l'indagine rivolta al personale, rafforzando il percorso di sensibilizzazione e promozione di modelli di mobilità più sostenibili.

Le evidenze emerse confermano la necessità di proseguire nell'adozione di misure orientate alla riduzione del traffico veicolare e dell'impatto ambientale, nonché al miglioramento della qualità della vita lavorativa. L'analisi dei risultati del sondaggio ha consentito di individuare con maggiore chiarezza i fattori prioritari su cui intervenire per la definizione e l'aggiornamento del Piano, con l'obiettivo di rispondere in modo sempre più mirato alle esigenze del personale.

Dalle risposte fornite emerge, inoltre, come il tema della sostenibilità negli spostamenti necessiti ancora di un rafforzamento in termini di consapevolezza: una quota molto limitata dei partecipanti dichiara infatti di scegliere le proprie modalità di trasporto considerando l'impatto ambientale, evidenziando la necessità di affiancare alle misure operative anche azioni di informazione e sensibilizzazione.

In continuità con quanto avviato, il PSCL aggiornato sarà trasmesso alle municipalità competenti per le sedi di Roma, Milano e Bari, nonché al consorzio IClgest-CommerCity e a operatori privati attivi nel settore della mobilità alternativa, con l'obiettivo di valutare possibili convenzioni e accordi. Il Piano sarà inoltre condiviso con la Direzione aziendale e il Consiglio di Amministrazione. Tale processo intende consolidare un dialogo strutturato con tutti gli stakeholder coinvolti, fondato su dati oggettivi e contributi raccolti direttamente dal personale, al fine di favorire l'implementazione di soluzioni di mobilità sostenibile sia interne sia esterne all'organizzazione e di proseguire in un percorso di pianificazione continua e progressiva.

Tra i prossimi passi si collocano, in particolare, la valutazione delle politiche di smart working anche in relazione agli impatti ambientali, la richiesta di riattivazione del servizio di navetta presso il polo di CommerCity per la sede di Roma, sospeso durante il periodo pandemico, e l'analisi di possibili convenzioni con soggetti privati operanti nell'ambito della mobilità sostenibile.





Il Piano si configura pertanto come uno strumento dinamico, che rappresenta un punto di partenza per lo sviluppo di azioni concrete e misurabili, in grado di generare benefici per l'azienda, per i dipendenti e per la collettività, in termini di sostenibilità ambientale, riduzione dei tempi di spostamento e miglioramento del benessere complessivo.

In tale prospettiva, risulta inoltre strategico avviare un'analisi approfondita dell'offerta di mobilità per le tre sedi di Unidata. Questa analisi consentirà di delineare un quadro puntuale delle criticità connesse al contesto territoriale e al posizionamento delle sedi rispetto al tessuto urbano di riferimento, descrivendo le principali dinamiche di spostamento casa-lavoro e viceversa. L'approfondimento permetterà di individuare gli operatori locali di mobility sharing con cui attivare eventuali convenzioni, di valutare le esigenze legate alla ciclabilità, di verificare l'opportunità di prevedere servizi di bus-navetta, di analizzare l'accessibilità ai sistemi di trasporto pubblico locale, di esplorare la fattibilità di servizi di car pooling, di valutare la necessità di installazione di infrastrutture per la ricarica elettrica in prossimità delle sedi e di individuare eventuali incentivi green a cui aderire.



