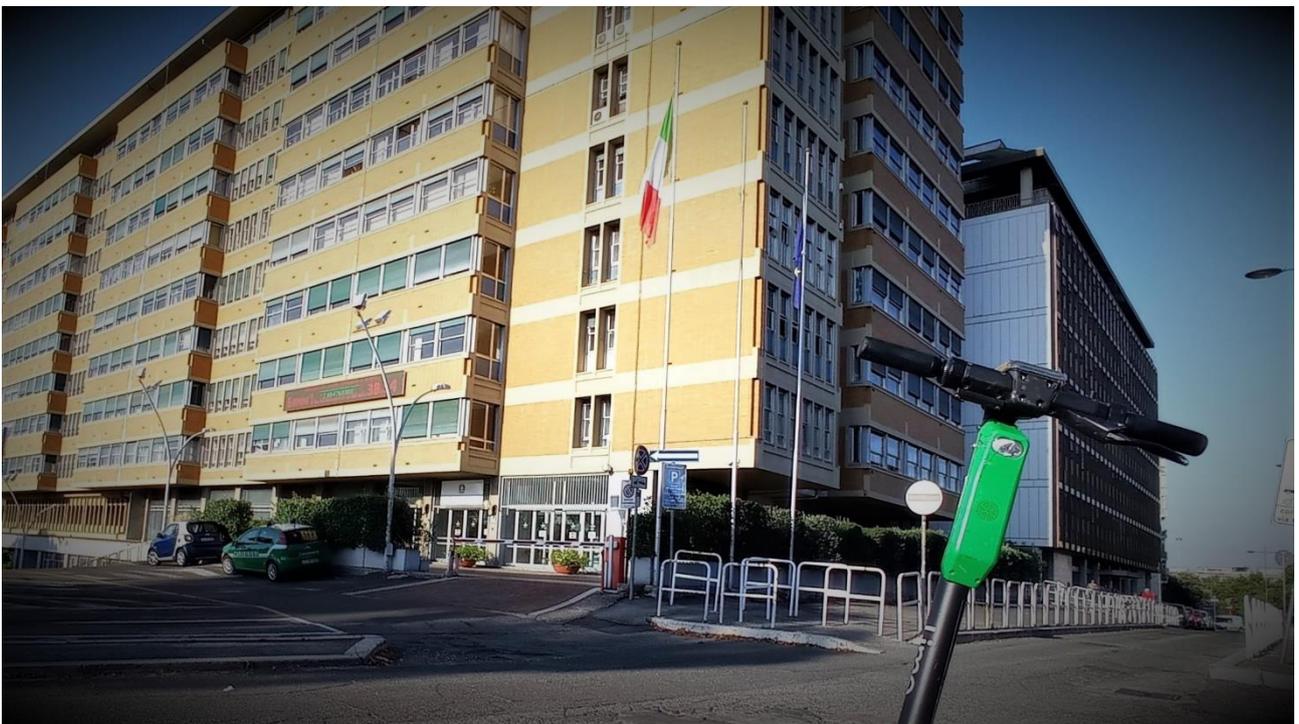




MINISTERO DELLA  
TRANSIZIONE ECOLOGICA

# Piano Spostamenti Casa-Lavoro

Piano operativo per la sede di Roma,  
via Colombo/Bavastro



31 agosto 2021

---

Arch. Felice Cappelluti  
Mobility manager MITE  
[mobility.manager@mite.gov.it](mailto:mobility.manager@mite.gov.it)

# Indice

1.	Sintesi del documento.....	1
2.	Introduzione.....	3
2.1.	Inquadramento normativo.....	3
2.2.	Iter procedurale di redazione e adozione del Piano.....	4
2.3.	Definizione dell'ambito di intervento.....	6
2.4.	Finalità e struttura del Piano.....	7
3.	Contesto e analisi degli spostamenti casa-lavoro.....	8
3.1.	Premessa metodologica.....	8
3.2.	Analisi di contesto: sedi e personale.....	8
3.3.	Profilo di accessibilità della sede Colombo/Bavastro.....	8
3.4.	Indagine conoscitiva statistica.....	9
3.5.	Utilizzo del lavoro agile.....	12
3.6.	Attuali modalità di spostamento casa-lavoro.....	13
3.7.	Propensione al cambiamento del personale.....	16
3.8.	Indicazioni dall'analisi dei dati.....	19
4.	Misure proposte per la mobilità sostenibile al MiTE – sede Colombo/Bavastro.....	20
4.1.	Introduzione.....	20
4.2.	Misure per disincentivare l'uso individuale dell'auto privata.....	21
4.3.	Misure per favorire l'uso del trasporto pubblico.....	21
4.4.	Misure per favorire la mobilità ciclabile e/o la micromobilità.....	22
4.5.	Misure per ridurre la domanda di mobilità.....	23
4.6.	Ulteriori misure.....	23
5.	Attuazione e monitoraggio del Piano e indicazioni per il Piano 2022.....	24
5.1.	Attuazione.....	24
5.2.	Monitoraggio.....	24
5.3.	Predisposizione del Piano 2022.....	25

Allegato. Questionario per l'indagine conoscitiva

# 1. Sintesi del documento

Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro del MiTE è stato redatto in linea con la normativa in materia, in particolare col Decreto interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021 che prevede che tutte le imprese e pubbliche amministrazioni tenute a dotarsi di piano debbano farlo entro il 22 novembre 2021 e, a livello metodologico, per quanto possibile in accordo con le Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro di cui al Decreto direttoriale interministeriale MiTE-MiMS n. 209 del 4 agosto 2021.

A livello operativo esso riguarda la sola sede MiTE di via Cristoforo Colombo / via Capitan Bavastro.

L'evoluzione relativa all'utilizzo del lavoro agile, la perdurante emergenza pandemica e le trasformazioni in corso degli assetti organizzativi del Ministero condizionano fortemente il Piano, sia nella parte di analisi – in cui l'indagine statistica fotografa una situazione in movimento – sia in quella di proposta – in cui le misure proposte dovranno essere aggiornate rispetto, ad esempio, al previsto incremento di personale.

Il Piano poggia su una base conoscitiva fornita da dati reali e da dati statistici raccolti mediante un questionario on line somministrato a tutti il personale che a vario titolo presta servizio al Ministero.

L'analisi dei dati ha permesso soprattutto di evidenziare le attuali caratteristiche degli spostamenti dei lavoratori: orari, distanze percorse, modalità trasportistica.

L'indagine ha anche provato ad indagare sull'utilizzo della modalità di lavoro agile.

Dall'analisi emerge un uso consistente dell'autovettura privata quale modalità di trasporto ed un basso utilizzo dei mezzi pubblici. L'utilizzo della mobilità dolce, in particolare ciclistica, appare consistente pur nella sua dimensione minoritaria.

I dati sulla propensione al cambiamento indicano uno spazio interessante per l'incremento del mezzo pubblico, ma a condizioni vi siano agevolazioni tariffarie, della ciclabilità, condizionata alla realizzazione di infrastrutture e servizi, e del car-pooling.

In relazione all'analisi svolta, sono state proposte una serie di misure, suddivise nelle cinque categorie indicate dalle Linee guida interministeriali: per disincentivare l'uso individuale dell'auto privata; per favorire l'uso del trasporto pubblico; per favorire la mobilità ciclabile e/o la micromobilità; per ridurre la domanda di mobilità; misure ulteriori.

Le misure sono anche differenziate in base all'ambito di attuazione e al soggetto ad essa preposto: misure sistemiche, a scala cittadina, demandate al mobility manager di area; misure di sede, a beneficio di tutto personale, sia di ruolo o sia di ente/azienda esterna; misure interne all'amministrazione, rivolte esclusivamente ai dipendenti di ruolo.

Le misure proposte riguardano, tra l'altro, l'utilizzo dei parcheggi ministeriali, convenzioni agevolate per la sharing mobility, realizzazione di infrastrutture a favore della ciclabilità, riconoscimento di benefici e bonus ai dipendenti che utilizzano modalità diverse dall'auto privata.

Un ruolo importante è giocato dall'utilizzo di tecnologie innovative per il tracciamento delle percorrenze fatte.

Una misura specifica riguarda il coordinamento tra gli obiettivi della mobilità sostenibile e quelli del lavoro agile.

Le misure relative ai servizi di trasporto pubblico (incentivi e dotazioni) verranno riportate al mobility manager di area e demandate all'attuazione da parte sua.

Il Piano contiene anche indicazioni circa le modalità di attuazione e il monitoraggio dello stesso nonché per la predisposizione del piano del prossimo anno. Il carattere “transitorio” della situazione in essere suggerisce, in particolare, un’attuazione modulare dello stesso, in relazione all’evolversi della situazione.

## 2. Introduzione

### 2.1. Inquadramento normativo

Il mobility management è stato introdotto in Italia con l'articolo 3 del Decreto del Ministro per l'Ambiente di concerto con quelli dei Lavori pubblici, della Sanità e dei Trasporti, del 27 marzo 1998, "Mobilità sostenibile nelle aree urbane", che ha prescritto l'obbligo per enti pubblici e aziende private, con più di 300 dipendenti per sede, o 800 in più sedi, ubicate in città ad elevato rischio di inquinamento atmosferico, di nominare un responsabile della mobilità aziendale e di produrre un Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL). Detto Piano "è finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale e ad una migliore organizzazione degli orari per limitare la congestione del traffico".

Dopo di allora si sono susseguiti altri atti amministrativi e anche interventi legislativi ma in maniera frammentaria ma, pur in assenza di un quadro normativo chiaro ed esaustivo, si sono cominciati a redigere i PSCL tra cui il [PSCL del 2015 del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare](#).

La materia è stata profondamente innovata dall'articolo 229, comma 4, del [decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77](#), il quale prevede che al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale nominando, a tal fine, un mobility manager con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.

Oltre all'abbassamento a 100 unità della soglia minima del numero di dipendenti per il quale è prevista la figura del mobility manager e all'allargamento della platea dei comuni interessati a tutti quelli con popolazione superiore a 50.000 abitanti, nonché alla ridefinizione dei compiti del mobility manager, la novità risiede soprattutto nel fatto che per la prima volta le norme sul mobility management poggiano su una fonte legislativa di ordine primario.

La stessa legge prevede l'emanazione di "uno o più decreti di natura non regolamentare del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti" che definiscano le modalità attuative delle disposizioni.

Conseguentemente il [Decreto del Ministro della transizione ecologica di concerto con il Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili n. 179 del 12 maggio 2021](#), pubblicato sulla GU Serie Generale n.124 del 26 maggio 2021, ha definito le figure, le funzioni e i requisiti dei mobility manager aziendali e dei mobility manager d'area e ha indicato sommariamente i contenuti, le finalità e le modalità di adozione e aggiornamento del PSCL.

Lo stesso decreto stabilisce che "in fase di prima applicazione, i PSCL sono adottati entro 180 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto", ossia entro il 22 novembre 2021.

Il decreto del 12 maggio prevede altresì che con successivo decreto direttoriale del Ministero della transizione ecologica e del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto, vengano adottate le [Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro \(PSCL\)](#), tenendo conto dei principi previsti nel decreto medesimo.

Dette Linee guida sono state emanate con [Decreto Direttoriale interministeriale MiTE-MiMS n. 209 del 4 agosto 2021](#) ma, a norma dell'art. 4 dello stesso decreto, esse valgono per i Piani adottati dopo la scadenza prevista dal Decreto Ministeriale del 12 maggio, ossia dopo il 22 novembre 2021.

Le Linee guida non si applicano, quindi, al presente Piano anche se sono state tenute in considerazione nella redazione dello stesso per quanto applicabile al momento.

È opportuno infine menzionare il Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni in Legge 23 luglio 2021, n. 106, che prevede all'art. 51 comma 7 l'istituzione di un fondo a sostegno della mobilità sostenibile aziendale nonché l'obbligo, per accedervi, della approvazione del Piano Spostamenti Casa-Lavoro entro il 31 agosto 2021.

## **2.2. Iter procedurale di redazione e adozione del Piano**

Il presente Piano si basa sul [Programma di lavoro per il mobility management al MATTM - Verso un Piano Spostamenti Casa Lavoro](#), presentato dal mobility manager MATTM a dicembre 2020 e pubblicato sul sito del ministero.

Il Programma di lavoro rappresenta lo stato della problematica situazione del momento, caratterizzata dalla perdurante emergenza pandemica del Covid-19 e dal conseguente rivolgimento in corso non solo degli stili di vita ma anche delle modalità lavorative, con il ricorso massiccio al lavoro agile e con effetti importanti sulla mobilità del personale.

Esso, pertanto, si pone come elaborato tecnico di analisi e proposta con un orizzonte di breve-medio termine finalizzato alla strutturazione del mobility management aziendale e a porre le basi, innanzitutto organizzative, per un compiuto avvio delle attività a partire dall'anno seguente mediante la redazione un aggiornato Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro del personale del MATTM. Il documento contiene altresì la presentazione sintetica di alcune proposte operative che si ritengono attuabili anche in pendenza della pianificazione complessiva.

L'anno 2021 ha portato due ulteriori elementi di novità: la trasformazione del Ministero da MATTM a MiTE, con ciò che ne è conseguito in termini di riorganizzazione delle strutture, ancora in corso, e soprattutto, ai fini del mobility management; l'ampliamento del numero delle sedi e del personale ministeriale, dovendosi ora far riferimento non più solo alla sede di via Colombo/Bavastro ma anche alle sedi delle Direzioni generali ex MISE dislocate a Roma e in altre città passate a far parte del MiTE.

Vi è stato, poi, il rinnovamento del quadro normativo di riferimento, di cui si è dato conto sopra, con la fissazione della scadenza del 22 novembre 2021 per l'adozione del Piano per la prima annualità, fatta salva la conclusione dell'esercizio al 31 agosto ai fini di accesso ai fondi statali per l'attuazione delle misure del Piano stesso.

Sullo sfondo resta la perdurante emergenza pandemica, non ancora superata anche se si cominciano a vedere i miglioramenti, e le incertezze relative all'utilizzo a regime della modalità di lavoro agile e alla situazione della mobilità nella città di Roma.

In questo quadro in rapida evoluzione – tenendo anche conto della difficoltà di acquisire i necessari dati conoscitivi di piano, tramite un questionario rivolto a tutto il personale, in termini ristretti e in

una situazione di incertezza sulle modalità di lavoro dei prossimi mesi – d’intesa con il Capo Dipartimento DIPENT, e sentito anche il parere dell’Ufficio di Gabinetto, è stato deciso di condurre comunque a termine l’esercizio di pianificazione entro la scadenza del 31 agosto – in tempo quindi per un eventuale accesso ai fondi di cui al DL 73/2021 – pur nella consapevolezza dei limiti intrinseci allo stesso.

**Il presente PSCL, pertanto, si configura come un Piano che potrebbe definirsi “sperimentale”, che fotografa una situazione di trasformazione del ministero in rapida evoluzione fornendo comunque elementi di analisi e alcune proposte di soluzioni valide anche in prospettiva futura ma che andranno attentamente riconsiderate nel prossimo anno, in una situazione di attuazione della nuova organizzazione.**

Un momento fondamentale nella redazione del Piano è stato rappresentato dalla raccolta di dati informativi sulle modalità di trasporto di tutto il personale e sulla propensione dello stesso al cambiamento nella direzione di un utilizzo minore dell’autovettura privata a favore di modalità di trasporto pubblica o a ridotto impatto ambientale.

Il questionario on-line, predisposto in collaborazione col mobility manager di Sogesid, è stato aperto sulla piattaforma Google Moduli dal 21 al 31 luglio 2021, e dello stesso è stato informato tutto il personale prestante servizio presso il Ministero mediante invito via email alla compilazione dello stesso mandato il giorno 21 e un reminder inviato il giorno 28 luglio.

Il questionario conteneva anche una parte anagrafica (sesso, età, c.a.p. di residenza) i cui dati sono stati raffrontati con gli analoghi forniti dall’Amministrazione – in alcuni casi solo però per i dipendenti di ruolo – con la finalità di evidenziare eventuali distorsioni e “normalizzare” il campione statistico per rendere le risposte quanto più rappresentative della platea complessiva di interessati. Ciò purtroppo non è stato possibile per carenza di dati disponibili presso l’amministrazione e per la ristrettezza del tempo a disposizione.

Si è poi tenuto conto delle interazioni dirette tra personale e mobility manager che ordinariamente vi svolgono attraverso scambi di email e della consultazione preventiva con le Organizzazioni Sindacali tenutasi il 25 maggio 2021, tramite videoconferenza, nel corso della quale il mobility manager ha presentato il Programma di lavoro e ha raccolto il feedback dei rappresentanti dei lavoratori.

Nella redazione del presente Piano hanno pesato negativamente, vista la ristrettezza dei tempi, l’impossibilità di utilizzare adeguate tecnologie di raccolta ed elaborazione dati (non a caso per il questionario si è utilizzata una piattaforma commerciale gratuita con tutti i limiti della scelta) e di supporti qualificati, interni o esterni, per attività di analisi dei dati e approfondimento di dettaglio della parte propositiva.

Sempre a causa della ristrettezza dei tempi a disposizione e della fase di transizione del ministero, non è stato infatti possibile strutturare un team a supporto del mobility manager né accedere a servizi esterni tramite affidamenti, la cui importanza era stata evidenziata nel Programma di lavoro del 2020.

A tali difficoltà si è cercato di porre rimedio sia attraverso il supporto di idee e suggerimenti del mobility manager di ISPRA – anche in forza della collaborazione con l’Istituto formalizzata, l’11 giugno 2021, con la stipula di un Accordo quadro di collaborazione interistituzionale sul mobility management aziendale – sia grazie ad una stretta collaborazione operativa con il mobility manager di Sogesid. Il Piano è stato inoltre redatto in consultazione e confronto con il mobility manager del MiSE.

Il presente Piano è stato presentato all'Amministrazione in data 27 agosto 2021 inviandolo al Capo Dipartimento per il personale, la natura, il territorio e il Mediterraneo ritenendo questo l'ufficio titolato all'adozione del Piano medesimo in virtù del suo ruolo di coordinamento, direzione e controllo degli uffici di livello dirigenziale generale compresi nel Dipartimento stesso, tra i quali quello della Direzione Generale per l'Innovazione, il Personale e la Partecipazione.

### 2.3. Definizione dell'ambito di intervento

#### Sedi

Come esposto nel quadro normativo, il PSCL va redatto per "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". Nel caso del MiTE, quindi il Piano andrebbe predisposto sia per la sede principale di Colombo/Bavastro, dove operano oltre 1.100 unità, sia per la sede di via Molise dove prestano servizio in circa 120 tra dipendenti e collaboratori delle due Direzioni generali ex MiSE.

Tuttavia, rileva il fatto che la sede di via Molise, pur se istituzionalmente dipendente dal MiTE, dal punto di vista logistico è parte di una unità lavorativa più grande, quella del MiSE – di cui fino a pochi mesi fa le due Direzioni generali erano parte e oggi sono in avalimento al MiTE – rispetto alla quale non potrebbe predisporre un PSCL separato e distinto.

A ciò si aggiunga che è in discussione avanzata l'ipotesi di un trasferimento a breve del personale di dette due DDGG presso altra sede sempre a Roma e che il processo di integrazione tra le due DDGG ex MiSE e l'ex MATTM è tutt'ora in corso e ciò non ha permesso di acquisire tutti i necessari elementi conoscitivi e di analisi sulle "nuove" sedi MiTE, anche alla luce del fatto che l'incarico di mobility manager MiTE dato al mobility manager MATTM è stato formalizzato solo in data 13 agosto.

Alla luce di quanto sopra, il presente Piano, pur ricomprendendo a livello di inquadramento e analisi l'insieme di tutte le sedi MiTE, si presenta come **Piano operativo della sola sede principale di Colombo/Bavastro.**

Per quanto riguarda la sede di via Molise, oltre l'analisi dello stato di fatto e dei dati statistici, valgono comunque alcune indicazioni di carattere generale che andranno eventualmente verificate e coordinate in collaborazione con la mobility manager MiSE.

#### Personale preso in considerazione

È stata a lungo dibattuta la questione se il PSCL debba riguardare i soli dipendenti di ruolo dell'impresa o pubblica amministrazione che lo adotta o anche i collaboratori e il personale esterno che a diverso titolo prestano la propria attività lavorativa presso l'unità locale.

Tale questione dovrebbe ritenersi superata a mente dell'art. 3, comma 2, del Decreto Interministeriale del 12 maggio 2021 che prevede che "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" dal quale discende, anche se in maniera indiretta, che il PSCL debba farsi carico delle esigenze di mobilità sostenibile di tutto il personale che a vario titolo presta attività lavorativa continuativa presso una sede.

**A livello di analisi, pertanto, il presente Piano fa riferimento a tutto il personale che a vario titolo presta servizio presso il Mite:** personale di ruolo, dirigente e non dirigente, e collaboratori esterni

in forza di convenzione e accordi con società in-house (es. Sogesid) o altre pubbliche amministrazioni.

Per quanto riguarda le misure, è fatta distinzione tra quelle valide a prescindere dallo status giuridico del personale, collegate alla sede, e quelle connesse alle specifiche politiche per il personale che andranno eventualmente implementate in accordo con le rispettive amministrazioni di appartenenza.

**Nello specifico del Piano operativo per l'unità locale di Colombo/Bavastro, il Piano è stato realizzato in stretta collaborazione con il mobility manager di Sogesid, società in-house controllata dal MiTE, il cui personale rappresenta circa il 30% del totale del personale in servizio presso tale sede.**

In particolare, è stato condiviso con Sogesid lo strumento di raccolta dati informativi – il questionario on-line – presupposto per avere una uniformità di dati conoscitivi imprescindibile per un efficace esercizio di pianificazione.

#### **2.4. Finalità e struttura del Piano**

Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro è finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato attraverso l'individuazione di 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.

A tal fine, e in aderenza per quanto possibile alle Linee guida di cui al DD interministeriale n. 209 del 4 agosto 2021, il Piano, a seguire la presente parte introduttiva e di inquadramento, si compone delle due seguenti sezioni principali:

- parte informativa e di analisi degli spostamenti casa-lavoro, in cui sono raccolti tutti i dati conoscitivi disponibili, compresi quelli forniti dall'Amministrazione e quelli rinvenuti dalla consultazione online dei dipendenti
- parte progettuale contenente le possibili misure da adottare e i benefici conseguibili, suddivisi per tipologie, per ambito temporale e amministrazione di riferimento. Questa parte esplicita anche le misure la cui realizzazione è condizionata al livello del mobility manager di area

A queste due sezioni segue un capitolo contenente indicazioni per l'implementazione e il monitoraggio del Piano medesimo, soprattutto nella prospettiva della migliore pianificazione del Piano dell'anno venturo.

### 3. Contesto e analisi degli spostamenti casa-lavoro

#### 3.1. Premessa metodologica

I dati conoscitivi di base per la pianificazione sono stati raccolti mediante:

- Acquisizione diretta delle informazioni (per i dati pubblici)
- Dati forniti dall'amministrazione relativi a unità di personale in servizio, lavoro agile, orari di ingresso/uscita
- Dati rinvenuti dall'indagine conoscitiva svolta mediante questionario on line rivolto a tutti i dipendenti e a tutto il personale esterno in servizio presso il MiTE.

#### 3.2. Analisi di contesto: sedi e personale

A seguito della trasformazione da MATTM a MiTE di cui al Decreto-Legge 22/2021, convertito con modificazioni in L. 55/2021, il Ministero opera nelle seguenti sedi:

N.	Città	Indirizzo	Dipendenti di ruolo	Personale esterno	Totale
1	Roma	Via C. Colombo 44-54, via Bavastro 174	509	597	1106
2	Roma	Via Molise 2	95	29	124
3	Roma	Via Antonio Bosio 15	12	2	14
4	Roma	Viale Boston, 25	7	1	8
5	Bologna	Via Zamboni 1	6	0	6
6	Napoli	Piazza Giovanni Bovio 22	10	1	11

Ai sensi del Decreto Interministeriale del 12 maggio 2021, pertanto, le unità locali per le quali va predisposto il PSCL sono:

- La sede principale, sita a Roma nel complesso edificato con ingressi su via Cristoforo Colombo, civici 44-54, e via Capitan Bavastro, civico 174, comprendente gli Uffici del Ministro e di diretta collaborazione dello stesso
- La sede di Roma a via Molise 2, dove sono collocate due Direzioni generali AECE ed ISSEG già del Ministero dello Sviluppo Economico.

Tuttavia, per le ragioni evidenziate nella sezione 2, **a livello operativo il PSCL riguarderà unicamente la sede di Colombo/Bavastro**, ritenendo per quella di via Molise più opportuna una sua considerazione nell'ambito di una pianificazione complessiva di quell'unità locale che vede la prevalenza del personale del Ministero dello Sviluppo Economico.

#### 3.3. Profilo di accessibilità della sede Colombo/Bavastro

La sede si colloca su una arteria di grande viabilità radiale ma anche con collegamenti trasversali che ne garantiscono una elevata accessibilità sia col mezzo privato sia coi mezzi pubblici, data la presenza ravvicinata di fermate bus di numerose linee ATAC, nonché della relativa vicinanza della stazione Metro Garbatella sulla Linea B e della Stazione ferroviaria Ostiense.

Per quanto riguarda l'accessibilità coi mezzi del trasporto pubblico locale si evidenziano:

- La presenza della stazione Garbatella della Linea B della Metropolitana posta a circa 1,3 km di distanza e raggiungibile a piedi in circa 15 minuti e in bici in circa 3 minuti
- La presenza della stazione Ostiense posta a circa 1,5 km di distanza e raggiungibile a piedi in circa 20 minuti e in bici in circa 5 minuti
- La presenza, in adiacenza alla sede, delle fermate ATAC di via Colombo/Ostiense, e di Circonvallazione Ostiense, dalle quali è possibile utilizzare le seguenti linee di bus:
  - o 30 (Clodio-Stazione Metro Laurentina)
  - o 160 (Montagnola-Villa Borghese/Washington)
  - o 669-670 (S.Leonardo Murialdo - S.Leonardo Murialdo circolare)
  - o 671 (Arco di Travertino (MA) – Nervi)
  - o 714 (Nervi-Stazione Termini)
  - o 716 (Ballarin-Teatro Marcello)
  - o 792 (Eudes-Porta San Giovanni)

Per quanto riguarda l'accessibilità col mezzo privato, la sede può contare su un parcheggio scoperto di 75 posti e su un parcheggio coperto interrato di circa altrettanti posti, entrambi utilizzabili dai soli dipendenti di ruolo del ministero, nonché di due ampi parcheggi su strada a pagamento.

All'interno del parcheggio scoperto sono 17 gli stalli riservati a dirigenti e uffici di gabinetto e 4 quelli destinati a portatori di handicap. Gli stalli a disposizione degli altri dipendenti sono 54

Si evidenziano, inoltre, 18 stalli destinati ai motocicli e una rastrelliera coperta per le bici con 12 posti.

Per quanto riguarda il car-sharing si segnala un'area di sosta del servizio di car-sharing di Roma Capitale posta a circa 300 metri, su via Capitan Bavastro, di fronte agli ingressi della Regione Lazio.

La sede è posta all'interno delle aree servite da numerosi servizi di sharing mobility presenti in città, sia di car-sharing che di scooter sharing, nonché di servizi di sharing di bici e monopattini.

Per quanto riguarda la presenza di colonnine di ricarica elettriche per autoveicoli con parcheggi ad essi riservati, si segnala la presenza di 2 colonnine nel parcheggio scoperto privato di fronte all'ingresso di via Colombo 44 e di 2 colonnine lungo via Capitan Bavastro a circa 300 metri di distanza.

**Il profilo di accessibilità della sede si può pertanto definire molto elevato sia con il mezzo privato che con il mezzo pubblico.**

### **3.4. Indagine conoscitiva statistica**

Il questionario on line (allegato al Piano), predisposto in stretta collaborazione con Sogesid, si componeva delle seguenti sezioni:

- Introduttiva, con i dati sull'ente/azienda di appartenenza e la sede di lavoro
- Anagrafica, con i dati sul sesso, l'età e il c.a.p. di residenza/domicilio
- Sulla attività lavorativa, con dati sullo smart working e la fascia oraria di entrata/uscita
- Sugli spostamenti casa-lavoro, con i dati sulla distanza percorsa e il tempo necessario per raggiungere la sede, la/e modalità di spostamento e il grado di soddisfazione rispetto alla/e stessa/e
- La propensione al cambiamento, relativamente all'uso del tpl, del car-pooling, della sharing-mobility, della mobilità dolce
- La valutazione sulle possibili misure e uno spazio per i commenti liberi

Al questionario hanno risposto complessivamente 432 unità di personale in servizio presso il Ministero.

#### Personale per sede di lavoro

N.	Città	Indirizzo	Risposte	Personale totale	% di risposta
1	Roma	Via C. Colombo 44-54, via Bavastro 174	409	1106	37,0%
2	Roma	Via Molise 2	17	124	13,7%
3	Roma	Via Antonio Bosio 15	0	14	0,0%
4	Roma	Viale Boston, 25	1	8	12,5%
5	Bologna	Via Zamboni 1	4	6	66,7%
6	Napoli	Piazza Giovanni Bovio 22	1	11	9,1%

Il numero di rispondenti in esame rappresenta quindi il 37% dei dipendenti, quale percentuale di risposta per la sede di Colombo/Bavastro.

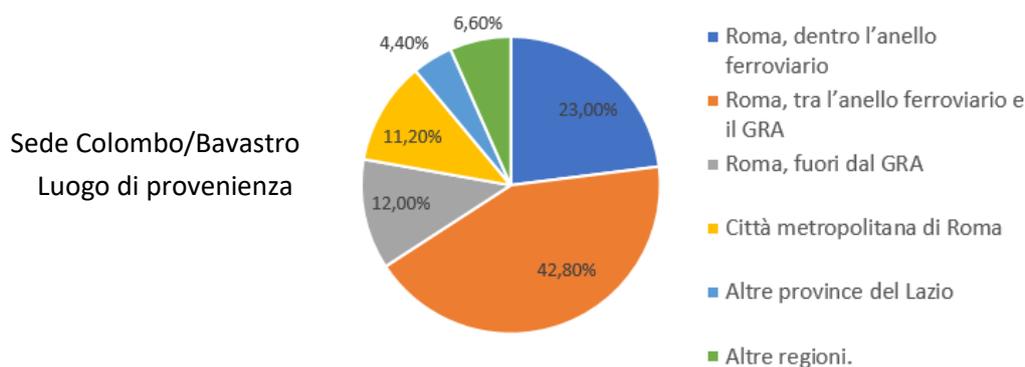
Tale percentuale è da ritenersi soddisfacente, considerando che per il PSCL del 2015 la percentuale si era attestata al 13%, e abbastanza rappresentativo della platea complessiva degli interessati.

Per quanto riguarda l'altra sede importante di via Molise, la percentuale di risposta del 13,7%, pur non essendo trascurabile dal punto di vista statistico, risulta poco utile per il basso numero di risposte in termini assoluti.

Elemento importante di indagine è quello dell'origine/destinazione degli spostamenti dei lavoratori, a cui è stato chiesto di indicare il codice di avviamento postale dell'indirizzo di domicilio/residenza. I c.a.p. sono stati poi aggregati in 6 classi: Roma, interni all'anello ferroviario; Roma, tra l'anello ferroviario e il GRA; Roma, esterni al GRA; Città metropolitana di Roma; altre province del Lazio; altre regioni.

#### Personale per codici di avviamento postale

	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
<b>Roma, dentro l'anello ferroviario</b>	23,0%	29,4%
<b>Roma, tra l'anello ferroviario e il GRA</b>	42,8%	47,1%
<b>Roma, fuori dal GRA</b>	12,0%	5,9%
<b>Città metropolitana di Roma</b>	11,2%	17,6%
<b>Altre province del Lazio</b>	4,4%	
<b>Altre regioni.</b>	6,6%	



Per quanto riguarda la sede di Colombo/Bavastro, il dato che appare più significativo è quello di circa un terzo dei lavoratori che risiedono fuori dal grande raccordo anulare di Roma (con oltre il 10% addirittura fuori provincia) e quindi con oggettive difficoltà a raggiungere la sede di lavoro con il trasporto pubblico locale.

Un elemento di raffronto tra il gruppo degli intervistati e la platea effettiva di riferimento è dato dall'informazione sull'ente/azienda di appartenenza dei rispondenti e dal sesso. Di seguito i dati di raffronto.

#### Personale per sesso – Sede Bavastro/Colombo

Personale	Universo reale (dati amministrazione)						Dati questionario					
	F	%	M	%	Tot	%	F	%	M	%	Tot	%
<i>MiTE</i>	281	55,2%	228	44,8%	509	46,0%	75	56,4%	58	43,6%	133	32,5%
<i>Sogesid</i>	173	54,2%	146	45,8%	319	28,8%	117	51,8%	109	48,2%	226	55,3%
<i>Altro Ente/azienda</i>	118	42,4%	160	57,6%	278	25,1%	31	62,0%	19	38,0%	50	12,2%
<b>Totale</b>					1.106	100,0%					409	100,0%

#### Personale per sesso – Sede via Molise

Personale	Universo reale (dati amministrazione)						Dati questionario					
	F	%	M	%	Tot	%	F	%	M	%	Tot	%
<i>MiTE</i>	57	60,0%	38	40,0%	95	76,6%	11	64,7%	6	35,3%	17	100,0%
<i>Altro Ente/azienda</i>	17	58,6%	12	41,4%	29	23,4%	0	na	0	na	0	0,0%
<b>Totale</b>					124	100,0%					17	100,0%

Dal raffronto emerge, per quanto riguarda la sede di Colombo/Bavastro, una predominanza tra i rispondenti della rappresentanza femminile e di quella Sogesid rispetto a quella del personale di ruolo. Per quanto riguarda la sede di via Molise, l'assenza tra i rispondenti di personale non di ruolo conferma la scarsa attendibilità dello stesso ai fini statistici.

**L'indagine conoscitiva sconta un sicuro limite posto dalle condizioni particolari in cui si trovano gli intervistati in relazione all'emergenza pandemica che si sta vivendo.**

L'utilizzo massiccio del lavoro agile fa sì che molte domande sulle modalità di spostamento fotografino in realtà la situazione ante-covid piuttosto che l'attuale (a questo riguardo nel questionario ciò era specificamente richiesto nel caso il dipendente lavorasse in modalità smart working tutti i giorni della settimana).

Altro elemento distorsivo è la persistente diffidenza nei confronti del trasporto pubblico locale (soprattutto metro e bus) in quanto percepito poco sicuro dal punto di vista sanitario.

Anche gli esiti di indagine relativi alle propensioni al cambiamento sono condizionati dalla peculiarità della situazione, poiché il personale, nella pressoché sua totalità, non ha contezza delle prospettive evolutive che il lavoro agile potrà avere nei prossimi mesi e che influiscono in maniera decisiva sulle aspettative (ad esempio, se so di lavorare in sede cinque giorni su cinque mi interessa al trasporto pubblico, se so di dovermi spostare solo un giorno alla settimana forse preferisco il mezzo privato o posso prendere in considerazione il car-sharing).

### 3.5. Utilizzo del lavoro agile

Il lavoro da remoto – nelle varie forme che vanno dal telelavoro al lavoro agile, passando per soluzioni intermedie di co-working –, riducendo all’origine le necessità di spostamenti per raggiungere la sede di lavoro, rappresenta una misura fondamentale nella pianificazione del mobility management. Nelle Linee guida per il PSCIL, esso è indicato quale uno dei cinque assi di misure strategiche dei Piani.

L’emergenza conseguente alla pandemia da Covid-19 ha portato ad un aumento considerevole di tale modalità, la cui consistenza va misurata e valutata nell’ambito del Piano.

Il MATTM, già prima dell’emergenza Covid aveva in corso una sperimentazione della modalità per circa 60 dipendenti, pari al 10% del totale.

Alla data del 30 giugno 2021, i dipendenti di ruolo MiTE che usufruiscono della modalità di lavoro agile sono 345, pari al 67,8% del totale.

La previsione per l’anno 2022, contenuta nel Piano Organizzativo per il Lavoro Agile adottato dall’ex MATTM, è di una percentuale del 65% di dipendenti che usufruiscono di modalità di lavoro agile.

Purtroppo il dato sul numero di dipendenti di ruolo che usufruiscono di lavoro agile non è accompagnato da un dato relativo ai giorni di presenza in sede (che possono essere da 0 a 4 alla settimana).

**Utilizzando una media di presenza presunta del 50% (5 giorni lavorativi ogni due settimane) e applicando tale valore alla percentuale di dipendenti in lavoro agile attualmente censiti, si può ipotizzare una presenza media in sede attuale del 66,1% del totale del personale di ruolo  $[(67,8\%:2)+(100\%-67,8\%)]$  ed una presenza media nel prossimo anno del 67,5%  $[(65\%:2)+(100\%-65\%)]$ .**

Dall’indagine statistica condotta tramite questionario on line, risultano le seguenti modalità di lavoro condotte negli ultimi sei mesi.

#### Modalità di lavoro agile

Modalità di lavoro	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
Esclusivamente lavoro in presenza	6,11%	0
Prevalentemente lavoro in presenza	10,27%	11,76%
Sia smart working che lavoro in presenza	62,84%	52,94%
Prevalentemente smart working	11,74%	23,53%
Esclusivamente smart working	9,05%	11,76%

Il dato che emerge evidenzia il grosso peso che il lavoro agile assume come tipologia di lavoro ancora sostanzialmente prevalente.

Purtroppo, l’assenza di dati sulle giornate effettive lavorate in presenza/da remoto impedisce al momento di fare una analisi più approfondita in termini di mancati spostamenti che permetterebbe anche di quantificare i benefici ambientali per le mancate emissioni di CO2, altri inquinanti, traffico ecc.

### 3.6. Attuali modalità di spostamento casa-lavoro

Preliminare al dato sulle modalità di trasporto vi è quello della distanza percorsa per raggiungere la sede di lavoro, del tempo impiegato e degli orari di entrata e uscita. Dall'analisi statistica emergono i seguenti dati.

#### Distanza percorsa per raggiungere la sede di lavoro

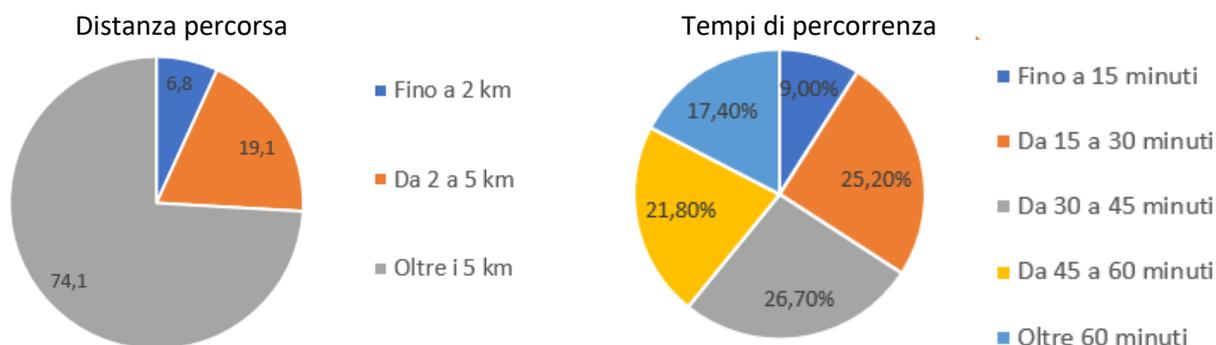
Distanza percorsa per raggiungere la sede di lavoro	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
Fino a 2 km	6,8	11,8
Da 2 a 5 km	19,1	17,6
Oltre i 5 km	74,1	70,6

La soglia dei 5 km utilizzata è quella per la quale si ritiene possibile, nelle condizioni strutturali di una città come Roma, l'utilizzo di modalità di mobilità "dolce" (pedonale, biciclette, monopattino).

#### Tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro

Tempi di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
Fino a 15 minuti	9,0%	5,9%
Da 15 a 30 minuti	25,2%	17,6%
Da 30 a 45 minuti	26,7%	35,3%
Da 45 a 60 minuti	21,8%	23,5%
Oltre 60 minuti	17,4%	17,6%

Sede Colombo/Bavastro



In questo caso il dato che deve far riflettere è quello di circa un 40% di dipendenti (il dato è simile per le due sedi) che impiegano oltre tre quarti d'ora per raggiungere la sede di lavoro. Il che significa almeno tre ore al giorno perse nel traffico o sui mezzi pubblici.

#### Orario di entrata

Fascia oraria di entrata	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
Prima delle 8	15,6%	23,5%
Dalle 8:00 alle 8:30	29,6%	11,8%
Dalle 8:30 alle 9:00	25,2%	17,6%
Dalle 9:00 alle 9:30	18,1%	23,5%
Dalle 9:30 alle 10:00	8,8%	17,6%
Dopo le 10.00	2,7%	5,9%

Si osserva che a Colombo/Bavastro gli ingressi sono concentrati tra le 8 e le 9.30, mentre a via Molise si osservano ingressi più scaglionati.

### Orario di uscita

Sede di Colombo/Bavastro

Fascia oraria di uscita	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
<b>Prima delle 15:00</b>	4,2%	11,8%
<b>Dalle 15:00 alle 15:30</b>	3,9%	5,9%
<b>Dalle 15:30 alle 16:00</b>	2,9%	5,9%
<b>Dalle 16:00 alle 16:30</b>	4,4%	5,9%
<b>Dalle 16:30 alle 17:00</b>	16,9%	11,8%
<b>Dalle 17:00 alle 17:30</b>	23,0%	17,6%
<b>Dalle 17:30 alle 18:00</b>	22,7%	11,8%
<b>Dopo le 18.00</b>	22,0%	29,4%

In questo caso le fasce orarie sono più distribuite, per entrambi le sedi, e si osserva comunque una relativa concentrazione di flusso dopo le 17.

Passando ai dati relativi alle modalità di spostamento, il primo dato è relativo alla mono o multi-modalità.

### Modalità di spostamento abituale utilizzata per gli spostamenti casa lavoro

Mono/multi-modalità	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
<b>Combinazione di più mezzi / modalità di trasporto</b>	23,0%	52,9%
<b>Un solo mezzo / modo di trasporto</b>	77,0%	47,1%

Si evidenziano fenomeni molto diversificati tra le due sedi. Nel caso di Colombo/Bavastro prevale largamente la mono-modalità, mentre a via Molise è maggiore il numero di dipendenti che utilizzano la multi-modalità.

### Modalità di spostamento abituale – Mono-modalità

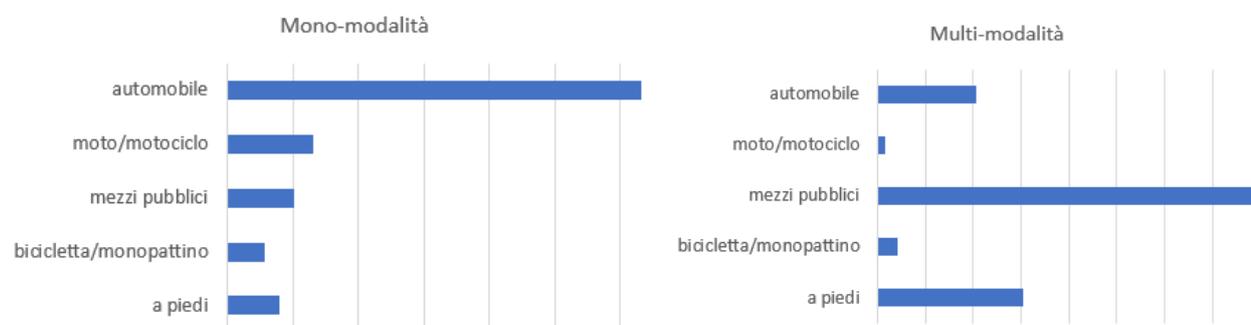
Mono-modalità	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
<b>a piedi</b>	7,9%	12,5%
<b>automobile come conducente con altri passeggeri</b>	3,2%	0
<b>automobile come passeggero</b>	2,2%	0
<b>automobile da solo</b>	57,8%	25,0%
<b>bicicletta</b>	5,7%	0
<b>bus extraurbano</b>	0,6%	0
<b>bus urbano</b>	4,1%	50,0%
<b>metropolitana</b>	2,5%	12,5%
<b>moto / motociclo</b>	13,0%	0
<b>treno</b>	2,9%	0

Soffermandoci sulla sede di Colombo/Bavastro, si osserva innanzitutto la predominanza dell'uso esclusivo dell'auto privata e del motociclo (che assieme superano il 70%) e un basso utilizzo del mezzo pubblico. Interessante la percentuale di personale che raggiunge la sede a piedi o in bicicletta che assomma al 13,6%.

### Modalità di spostamento abituale – Multi-modalità

(N.B. Potendo indicare due o più modalità il totale delle risposte è superiore al 100%)

Multi-modalità (percentuale di utenti che usa la modalità per almeno un tratto)	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
a piedi	60,6%	88,9%
bicicletta	5,3%	0
monopattino	3,2%	0
moto / motociclo	3,2%	0
automobile da solo	35,1%	77,8%
automobile come conducente con altri passeggeri	3,2%	0
automobile come passeggero	3,2%	0
bus extraurbano	6,4%	0
bus urbano	47,9%	11,1%
tram	1,1%	0
metropolitana	54,3%	66,7%
treno	55,3%	33,3%
car-sharing	0	11,1%



Circa la multi-modalità, e fermandoci sempre solo sulla sede di Colombo/Bavastro, le osservazioni che si possono trarre riguardano:

- il peso elevato dell'auto privata anche in questo caso (persone che in genere usano l'auto per il primo tratto fino ad una fermata di metro o bus). Sommando tutte le percentuali di coloro che usano l'auto privata, sia in mono che in multi-modalità si arriva ad una percentuale del 58,2% di lavoratori che comunque utilizzano l'auto, almeno per un tratto, per raggiungere la sede di lavoro.
- Lo scarso utilizzo dell'autobus urbano rispetto agli altri mezzi pubblici: complessivamente soltanto il 14,1% dei lavoratori utilizza il bus urbano per recarsi al lavoro.

L'indagine ha poi rilevato il grado di soddisfazione del personale rispetto alla modalità di spostamento utilizzata.

### Grado di soddisfazione della modalità di spostamento utilizzata per gli spostamenti casa lavoro

Grado di soddisfazione – Mono-modalità	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
Abbastanza soddisfatto	50,2%	50,0%
Molto soddisfatto	19,4%	12,5%
Per niente soddisfatto	7,0%	0
Poco soddisfatto	23,5%	37,5%

Grado di soddisfazione – Pluri-modalità	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
Abbastanza soddisfatto	33,0%	11,1%
Molto soddisfatto	5,3%	11,1%
Per niente soddisfatto	22,3%	44,5%
Poco soddisfatto	39,4%	33,3%

Il dato che emerge è che chi utilizza un solo mezzo per spostarsi è generalmente più soddisfatto di chi deve o preferisce usarne più di uno per raggiungere la sede di lavoro.

### 3.7. Propensione al cambiamento del personale

Secondo l'EPOMM, European Platform on mobility Management, organizzazione internazionale senza scopi di lucro, "Il mobility Management è una pratica che riguarda la promozione della mobilità sostenibile nonché la gestione della domanda di trasporto privato mediante il cambiamento degli atteggiamenti e del comportamento degli utenti. Alla base del mobility Management ci sono le misure cosiddette 'soft'."

Questa definizione mette in evidenza l'importanza degli atteggiamenti dell'utenza e la sua disponibilità a modificare i comportamenti assumendo modelli più virtuosi che privilegino modalità di trasporto più sostenibili a scapito di quelle meno sostenibili.

Resta ovviamente ben presente anche l'altra componente, quella "hard", legata alla disponibilità di infrastrutture e servizi che rendano possibile la scelta tra diverse modalità di trasporto, nonché a misure di incentivazione, anche economica, della modifica dei comportamenti.

Un grande parte dell'indagine conoscitiva si è soffermata sulla propensione al cambiamento del personale, sondando il favore verso una serie di modalità alternative all'auto privata.

#### Trasporto pubblico locale

Disponibilità a recarsi al lavoro utilizzando i mezzi di trasporto pubblico	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
NO in ogni caso	35,0%	11,8%
SI in ogni caso	27,9%	52,9%
SI se fossero previsti incentivi o facilitazioni per l'acquisto di abbonamenti a tariffe agevolate per i lavoratori	37,2%	35,3%

Qui si rileva il grande grado di insoddisfazione verso il trasporto pubblico locale. Solo il 27,9% esprime un sì incondizionato al suo utilizzo.

#### Car-pooling

Disponibilità a condividere il viaggio in automobile con altri colleghi per andare e tornare dal lavoro (come conducente e/o come passeggero) dividendo i costi	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
NO in ogni caso	40,8%	52,9%
SI in ogni caso	38,6%	23,5%
SI ma solo come conducente	6,4%	0
SI ma solo come passeggero	14,2%	23,5%

Il car-pooling risulta interessante per quasi il 60% degli intervistati.

### Car-sharing / Scooter-sharing

Disponibilità a recarsi al lavoro utilizzando servizi di CAR SHARING e/o SCOOTER SHARING	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
NO in ogni caso	39,4%	35,3%
SI in ogni caso	14,7%	17,6%
SI se fossero previsti incentivi o facilitazioni per l'acquisto di abbonamenti a tariffe agevolate per i lavoratori	46,0%	47,1%

L'auto o lo scooter condivisi sono di interesse solo a condizioni favorevoli.

### Propensione all'utilizzo della bicicletta/monopattino

Disponibilità a recarsi al lavoro utilizzando bicicletta o monopattino (e se sì a quali condizioni)	Colombo/Bavastro % risposte	Via Molise % risposte
NO in ogni caso	52,6%	52,9%
SI in ogni caso	7,3%	5,9%
SI se fossero disponibili presso la sede di lavoro spazi dedicati per il parcheggio di biciclette e/o monopattini sicuri dai furti	7,6%	11,8%
SI se fossero presenti presso la sede di lavoro strutture adeguate (armadietti, docce, spogliatoio)	12,7%	5,9%
SI se fossero previsti incentivi per l'acquisto di biciclette e/o monopattini e/o abbonamenti a servizi di sharing	16,4%	11,8%
SI se fossero previste piste ciclabili adeguate e sicure	3,4%	11,8%

La bicicletta non è un mezzo per tutti. Poco più della metà non potrebbe/vorrebbe utilizzarla. Da osservare che la restante metà esprime un interesse ma in stragrande maggioranza condizionato al verificarsi di altre situazioni (parcheggi custoditi, strutture di supporto, incentivi all'acquisto o al noleggio).

È stato, poi, rilevato il grado di interesse verso una serie di misure tradizionalmente previste per favorire il passaggio a modalità di spostamento più sostenibili.

### Gradimento misure di mobilità sostenibile - Sede di Colombo/Bavastro

Misure	Molto importante	Abbastanza importante	Poco importante	Per niente importante
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti al TPL	41,8%	35,9%	12,2%	10,0%
Incentivi per l'acquisto di biciclette	22,2%	32,3%	27,6%	17,8%
Incentivi per l'acquisto di monopattini	9,0%	19,8%	35,5%	35,7%
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti car-sharing	24,2%	39,1%	24,7%	12,0%
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti scooter-sharing	17,1%	32,5%	29,6%	20,8%
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti bike-sharing	16,1%	30,6%	30,3%	23,0%

Incentivi per l'acquisto di abbonamenti di monopattini condivisi	9,5%	20,3%	33,3%	36,9%
Importanza di un TPL più frequente o meglio organizzato	64,1%	24,2%	7,3%	4,4%
Importanza di piste ciclabili nel percorso casa-lavoro	46,9%	24,9%	11,2%	16,9%
Importanza presso la sede di lavoro di strutture adeguate per i ciclisti	38,1%	27,6%	19,1%	15,2%
Importanza presso la sede di lavoro di parcheggio custodito per le biciclette e/o monopattini	40,8%	30,6%	12,5%	16,1%

#### Gradimento misure di mobilità sostenibile - Sede di via Molise

Misure	Molto importante	Abbastanza importante	Poco importante	Per niente importante
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti al TPL	41,2%	29,4%	17,6%	11,8%
Incentivi per l'acquisto di biciclette	5,9%	29,4%	29,4%	35,3%
Incentivi per l'acquisto di monopattini	5,9%	11,8%	17,6%	64,7%
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti car-sharing	23,5%	58,8%	0	17,6%
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti scooter-sharing	11,8%	29,4%	17,6%	41,2%
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti bike-sharing	11,8%	29,4%	5,9%	52,9%
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti di monopattini condivisi	11,8%	23,5%	5,9%	58,8%
Importanza di un TPL più frequente o meglio organizzato	70,6%	23,5%	0	5,9%
Importanza di piste ciclabili nel percorso casa-lavoro	35,3%	11,8%	17,6%	35,3%
Importanza presso la sede di lavoro di strutture adeguate per i ciclisti	23,5%	29,4%	17,6%	29,4%
Importanza presso la sede di lavoro di parcheggio custodito per le biciclette e/o monopattini	29,4%	11,8%	29,4%	29,4%

Dai dati emerge una concentrazione dell'interesse dei lavoratori sulle misure riguardanti il trasporto pubblico locale, da un lato, e la ciclabilità dall'altro

#### Commenti liberi

Interessanti indicazioni provengono dai commenti liberi pervenuti assieme al questionario. Intanto è significativo il numero di rispondenti che hanno voluto fornire il loro contributo (114 su 406 questionari, pari al 28% del totale), indice di un'attenzione elevata al tema della mobilità sostenibile.

Tra questi la maggior parte (circa il 20%) riguardano l'indicazione del consolidamento del lavoro agile anche dopo la fine della pandemia, quale migliore soluzione di sistema rispetto al tema.

Seguono proposte e suggerimenti a favore della mobilità ciclistica e pedonale (poco meno del 20%) con frequente richiamo alla necessità di dotarsi di spogliatoi/docce, di rastrelliere più efficienti e sorvegliate, oltre che di piste ciclabili.

Consistente anche la richiesta di navette di collegamento con parcheggi di smistamento o stazioni ferroviarie (12%) e di interventi per il miglioramento dell'efficienza del trasporto pubblico locale (8%).

Vi è poi una richiesta significativa (16%) di incentivi di tipo economico volti sia all'acquisto di abbonamenti per il tpl sia all'acquisto di mezzi a basso impatto ambientale (elettrico) e di abbonamenti per la sharing-mobility.

### **3.8. Indicazioni dall'analisi dei dati**

Avendo a mente i limiti intrinseci all'esercizio, dovuti in primo luogo all'influenza del lavoro agile e alla scarsa attrattività del trasporto pubblico per i timori sanitari, l'analisi fornisce comunque delle indicazioni interessanti che possono così essere sintetizzate:

- Il pendolarismo rappresenta un onere pesante per la maggior parte del personale, sia in termini di tempo impiegato che di chilometri percorsi
- Distanza e tempo elevati rendono per lo più impraticabili forme di mobilità dolce e incentivano l'uso dell'auto privata in alternativa ai mezzi di trasporto pubblico utilizzati relativamente poco e giudicati generalmente poco affidabili
- La propensione al cambiamento verso forme di mobilità più sostenibile è tuttavia abbastanza elevata ed è un elemento su cui lavorare
- Date le caratteristiche geografiche della sede, l'incentivazione del trasporto pubblico locale sarebbe la strada principale da perseguire ma esso si scontra con un sistema (di livello extra-aziendale) ritenuto poco affidabile come disponibilità di mezzi e puntualità e poco agevolato a livello tariffario;
- Una parziale incentivazione all'uso del tpl può venire dalla promozione della mobilità dolce e della sharing-mobility per coprire il c.d. "ultimo miglio", ossia il collegamento tra la sede e le stazioni metro e ferrovia
- L'utilizzo della mobilità dolce, in particolare ciclistica, appare consistente pur nella sua dimensione minoritaria e offre notevoli opportunità di ampliamento
- Anche il car-pooling offre interessanti prospettive di utilizzo
- L'utilizzo del lavoro agile può rappresentare la chiave di volta di un sistema di promozione della mobilità sostenibile, se gestito in maniera coordinata con gli obiettivi della stessa

## 4. Misure proposte per la mobilità sostenibile al MiTE – sede Colombo/Bavastro

### 4.1. Introduzione

Il presente Piano definisce le misure che possono essere previste per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore.

Le misure tengono conto dei risultati emersi dalle indagini condotte, sia in termini di analisi dello stato di fatto sia in termini di propensione degli utenti a modificare le proprie abitudini di viaggio verso modi di trasporto più sostenibili e, quindi, in ultima analisi, propongono le misure ritenute più utili e allo stesso tempo con maggiori possibilità di successo.

Le misure sono classificate secondo le categorie previste dalle Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani Spostamenti Casa-lavoro di cui al Decreto Direttoriale interministeriale MiTE-MiMS n. 209 del 4 agosto 2021:

- Misure per disincentivare l'uso individuale dell'auto privata
- Misure per favorire l'uso del trasporto pubblico
- Misure per favorire la mobilità ciclabile e/o la micromobilità
- Misure per ridurre la domanda di mobilità
- Ulteriori misure

All'interno di ciascuna categoria le misure sono state raggruppate individuando tre distinte tipologie, a seconda dell'ambito di attuazione e del soggetto preposto alla stessa.

Si distinguono così:

- Misure sistemiche, riferite a interventi su dotazioni di infrastrutture e servizi a scala cittadina e pertanto demandate al mobility manager di area, al quale il presente piano verrà notificato – Misure di tipo A;
- Misure di sede, relative soprattutto a dotazioni infrastrutturali o di servizio valide per la sede; misure demandate all'amministrazione ma a beneficio di tutto personale, sia di ruolo o sia di ente/azienda esterna che presta servizio presso la sede – Misure di tipo S;
- Misure interne all'amministrazione, rivolte esclusivamente ai dipendenti di ruolo in quanto relative alle modalità di gestione del personale, e quindi di competenza esclusiva dell'amministrazione di appartenenza - Misure di tipo I.

**Le misure sono riferite solo ed esclusivamente alla sede di Colombo/Bavastro.**

Per ogni misura è indicato anche un costo presunto, laddove stimabile, oppure viene indicato come "costo da determinare". Per iniziative senza costi monetari o con l'utilizzo di risorse minime interne (es. lavoro del personale, utilizzo dotazioni esistenti) viene indicato "costo zero o in economia".

Per quanto riguarda le misure rivolte ai dipendenti di ruolo, l'amministrazione del MiTE si farà promotrice di accordi con gli enti/aziende del personale esterno in servizio presso la sede al fine di concordare/omogeneizzare tale tipo di misure.

## 4.2. Misure per disincentivare l'uso individuale dell'auto privata

In questa categoria rientrano le misure sui parcheggi e a favore del car-pooling e del car-sharing.

È noto che la presenza di parcheggi, ancor più se gratuiti – come quelli del ministero riservati ai dipendenti –, rappresenta un fattore di incentivazione dell'uso dell'auto privata. Allo stesso tempo, un utilizzo "orientato" degli stessi può favorire l'utilizzo di forme di trasporto meno inquinanti quali le auto elettriche e ibride, le auto del car-pooling e le due ruote.

La promozione del car-pooling (ossia la formazione di equipaggi per favorire l'utilizzo di un'auto privata da parte di più utenti, anche mediante piattaforme tecnologiche dedicate), è una misura che può essere integrata con un utilizzo selettivo dei parcheggi aziendali. In tale prospettiva, i parcheggi ministeriali andrebbero aperti a tutto il personale in servizio a prescindere dall'ente/azienda di appartenenza.

Per quanto riguarda il car-sharing, al momento esso non sembra incontrare un particolare interesse da parte degli utenti ma esso può risultare una modalità molto interessante in prospettiva combinata con un regime di lavoro agile per il quale un certo numero di dipendenti debba recarsi in sede soltanto uno/due giorni alla settimana. E comunque, il suo costo è relativamente basso e proporzionato all'utilizzo che ne viene fatto.

Rientra in questa categoria anche una misura che si ritiene fondamentale per il Piano, ossia l'adozione di una piattaforma tecnologica che permetta il tracciamento – su base volontaria tramite una app – degli spostamenti fatti con mezzi diversi dall'auto privata (tpl, bicicletta, piedi ecc.). L'adozione della stessa è preliminare a qualsiasi forma di incentivazione si voglia dare a tali modalità.

Misure di sede		
S.1	Razionalizzazione degli spazi di parcheggio con introduzione di criteri preferenziali per auto elettriche/ibride e di posti riservati per le auto di equipaggi in car-pooling, aumento degli stalli per i motocicli e di quelli per le biciclette.	Costo: zero o in economia
S.2	Creazione/acquisto di piattaforma informatica personalizzata per il car-pooling aziendale della sede Bavastro/Colombo, anche in collaborazione con enti/aziende vicine (es. Enasarco, BNL, PwC), con tracciamento dei percorsi. Da valutare l'utilizzo di piattaforme commerciali gratuite esistenti	Costo: zero / 10.000 euro
Misure interne all'amministrazione		
I.1	Adozione di una piattaforma informatica per il tracciamento e la contabilizzazione degli spostamenti casa-lavoro con modalità sostenibile (tpl, bici, pedonalità) finalizzati all'erogazione di premialità ai dipendenti che ne fanno uso.	Costo: 10.000 euro
I.2	Convenzioni con aziende di sharing mobility per tariffe/abbonamenti scontanti ai dipendenti	Costo: zero o in economia

## 4.3. Misure per favorire l'uso del trasporto pubblico

In questa categoria rientrano le misure relative agli incentivi per l'uso dei mezzi pubblici. La sede di Colombo/Bavastro ha un profilo di accessibilità coi mezzi pubblici molto elevato, stante la vicinanza delle stazioni metro e ferroviaria e le numerose linee bus che servono l'area. L'unico aspetto migliorabile è un collegamento migliore del tratto tra la sede e le stazioni metro e ferroviaria, per il

quale si ritiene opportuno promuovere la mobilità dolce (si veda quindi la sezione successiva sulla micromobilità).

Come evidenziatosi nell'indagine conoscitiva, c'è un tema generalizzato di miglioramento del servizio pubblico, soprattutto in termini di maggiore disponibilità di mezzi e maggiore puntualità degli stessi, di cui dovrà farsi carico il mobility manager di area.

Lo strumento degli incentivi monetari per l'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico locale – già adottato a Roma in anni passati – si ritiene di competenza del livello locale (mobility manager di area) e non di sede, stante l'elevata onerosità dello stesso unitamente alla sua difficoltà di gestione.

Misure sistemiche		
A.1	Miglioramento del servizio di trasporto pubblico locale (raccolta di segnalazioni specifiche relative alla dotazione/puntualità dei mezzi da inviare al mobility manager di area)	
A.2	Incentivi monetari/premialità per l'acquisto di abbonamenti Metrebus a favore dei dipendenti delle aziende che promuovono la mobilità sostenibile attraverso il PSCL	

#### 4.4. Misure per favorire la mobilità ciclabile e/o la micromobilità

In questa categoria rientrano tutte le misure volte a favorire la mobilità dolce, sia di tipo infrastrutturale che di tipo organizzativo, nonché di incentivazione all'utilizzo della bicicletta attraverso benefit e incentivi per il bike-sharing.

L'utilizzo della bicicletta è promosso sotto un duplice aspetto: sia come soluzione alternativa al trasporto con auto privata (sicuramente per distanze fino a 5 km) sia come integrazione per un migliore utilizzo del trasporto pubblico locale, coprendo la distanza dalla sede alle fermate di metropolitana e ferrovia.

Misure sistemiche		
A.3	Creazione di una pista ciclabile di collegamento trasversale tra la radiale di via Cristoforo Colombo e quella di via Ostiense che passi su via Capitan Bavastro o Circonvallazione Ostiense	
Misure di sede		
S.3	Adozione di una piattaforma informatica per il tracciamento e la contabilizzazione degli spostamenti casa-lavoro in bici al fine del riconoscimento di benefici ai dipendenti che ne fanno uso. Valutare la possibilità di utilizzo gratuito di piattaforme commerciali esistenti	Costo: zero o in economia
S.4	Creazione di un sistema di bike-sharing riservato al personale in servizio presso la sede, mediante disponibilità di alcuni mezzi presso la stazione metro Garbatella e la stazione ferroviaria Ostiense. Servizio da realizzare in collaborazione con aziende del bike-sharing mediante accordi non onerosi	Costo: zero o in economia
S.5	Ampliamento della rastrelliera da 12 a 20 stalli, con supporti adatti a vari tipi di bici, presa per la ricarica di bici elettriche e videosorveglianza	Costo: 10.000 euro
S.6	Realizzazione di spogliatoi/docce a servizio dei dipendenti che utilizzano la bicicletta per gli spostamenti casa-lavoro	Costo: 30.000 euro

Misure interne all'amministrazione		
I.3	Erogazione di premialità/bonus orari ai dipendenti che utilizzano la bici o altre modalità di mobilità dolce per gli spostamenti casa-lavoro	Costo: zero/20.000 euro
I.4	Convenzioni con aziende di bike-sharing per tariffe/abbonamenti scontanti ai dipendenti	Costo: zero o in economia

#### 4.5. Misure per ridurre la domanda di mobilità

In questa categoria rientrano le misure collegate all'utilizzo del lavoro agile.

Anche se l'amministrazione non è tenuta al coinvolgimento del mobility manager nelle politiche di gestione del personale, un opportuno raccordo tra i due temi porterebbe benefici da entrambi i lati.

La gestione del lavoro agile potrebbe costituire parte integrante delle misure per la mobilità sostenibile, potendo così riportare i benefici ambientali tra gli obiettivi dello stesso. E allo stesso tempo il mobility management potrebbe fornire utili indicazioni all'amministrazione per le decisioni in merito all'utilizzo del lavoro agile: ad esempio, rivedere i criteri di autorizzazione al lavoro agile sulla base delle distanze e delle modalità di spostamento casa-lavoro del dipendente; ipotizzare misure per favorire il co-working in sedi di prossimità a residenze/domicili dei dipendenti, ecc.

Misure interne all'amministrazione		
I.5	Creazione di meccanismi o strutture di raccordo tra il mobility management e la gestione del personale per quanto riguarda la promozione del lavoro agile	Costo: zero o in economia

#### 4.6. Ulteriori misure

In questa categoria rientrano le misure di informazione e sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile.

Avendo il Ministero tra i propri compiti istituzionali anche quello delle politiche per la mobilità sostenibile (in collaborazione col competente Ministero per la mobilità sostenibile) si ritiene fondamentale instaurare un canale di comunicazione interno su tali temi, rivolto ai propri dipendenti e collaboratori, anche per favorire un migliore senso di appartenenza all'istituzione.

Misure di sede		
S.7	Potenziamento della pagina web del mobility manager, con la veicolazione di contenuti informativi relativi alla mobilità sostenibile locale (in collaborazione col mobility manager di area) e alle politiche per la mobilità sostenibile istituzionale del Ministero (in collaborazione con la competente DG)	Costo: zero o in economia
S.8	Adesione del ministero ad iniziative pubbliche a sostegno della mobilità sostenibile che prevedano il coinvolgimento dei dipendenti (es. campagne informative, biciclettate ecc.) anche in collaborazione/coordiamento con altri enti	Costo: zero o in economia

## 5. Attuazione e monitoraggio del Piano e indicazioni per il Piano 2022

### 5.1. Attuazione

L'attuazione del Piano dovrà avvenire in maniera molto flessibile, tenendo conto del carattere "emergenziale" e "transitorio" del Piano e della rapida evoluzione in corso di molti fattori che sono alla base del Piano stesso: uno, tra tutti, il previsto consistente aumento di personale di ruolo.

Come indicato già nel capitolo "Misure", l'attuazione del Piano è affidata per un verso all'amministrazione MiTE e per altro al mobility manager di area (Roma Mobilità) a cui verranno riportate le istanze del Piano di tipo infrastrutturale o sistemico.

Il mobility manager collaborerà con entrambi alle attività di implementazione nella misura in cui verrà richiesto.

Gli enti o aziende il cui personale presta servizio presso il Ministero, verranno notificate dell'adozione del Piano e potranno, se lo riterranno, farsi carico dell'attuazione di misure di loro competenza. In particolare, si ritengono opportune tutte le possibili modalità di raccordo per quanto riguarda le misure specifiche rivolte dalle amministrazioni/società ai propri dipendenti (c.d. Misure interne all'amministrazione) in modo da evitare, per quanto possibile, disparità di trattamento.

Essenziale sarà anche il ruolo degli utenti/dipendenti, attraverso una modifica dei loro comportamenti da sollecitare mediante le iniziative di carattere informativo e di sensibilizzazione previste dal Piano.

Per quanto riguarda le misure in capo all'amministrazione MiTE, per quelle aventi carattere oneroso, l'amministrazione dovrà far ricorso alle risorse disponibili esistenti in bilancio per l'anno 2021 e 2022. Altre misure richiederanno un'apposita concertazione con le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Altre ancora necessitano di accordi con la proprietà degli immobili.

Per l'attuazione di alcune delle misure previste si potrà eventualmente fare ricorso alle risorse di cui all'art. 51, comma 7, del Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni in Legge 23 luglio 2021, n. 106, ossia al fondo istituito presso il Ministero delle infrastrutture e la mobilità sostenibili destinato all'erogazione di contributi per il "finanziamento, nei limiti delle risorse disponibili, di iniziative di mobilità sostenibile, incluse iniziative di car-pooling, di car-sharing, di bike-pooling e di bike-sharing, in coerenza con le previsioni dei piani degli spostamenti casa - lavoro adottati entro il termine del 31 agosto 2021".

A tal fine, il mobility manager provvederà a notificare il presente Piano, non appena adottato, al mobility manager di area per l'eventuale accesso al fondo medesimo.

### 5.2. Monitoraggio

Si prevedono due step di monitoraggio:

- Al 31 dicembre 2021, per verificare l'eventuale attribuzione di risorse di cui al fondo per la mobilità sostenibile e quindi la possibilità di attuazione di alcune misure con dette risorse;
- Al 30 giugno 2022, per verificare lo stato di attuazione complessivo del Piano al fine di pianificare la redazione del Piano per l'anno successivo da adottare entro il 31 dicembre del 2022.

### 5.3. Predisposizione del Piano 2022

Ai sensi delle norme vigenti, il Ministero dovrà aggiornare il proprio Piano Spostamenti Casa-Lavoro ogni anno. Il nuovo Piano andrà quindi adottato entro il 31 dicembre 2022.

Stante la situazione in rapida evoluzione, la pianificazione del successivo richiederà un impegno particolare che si ritiene opportuno programmare per tempo.

Il nuovo Piano dovrà fare stato soprattutto dell'evoluzione di alcuni processi chiave attualmente in corso di svolgimento:

- Il permanere o meno della sede di via Molise e, nel caso di conferma, la necessità di un raccordo organico con la pianificazione del PSCL del MiSE;
- La conclusione delle procedure di reclutamento di nuovo personale, in corso e preannunciate;
- L'esito del processo di assestamento della modalità di lavoro agile (e sarà fondamentale, al riguardo, un raccordo con il POLA del 2022).

Andrà programmata e realizzata con mezzi anche tecnologicamente idonei una nuova indagine sugli spostamenti e le propensioni del personale. L'esercizio di pianificazione richiederà, quindi, una stretta collaborazione tra mobility manager e amministrazione.

Restano pertanto valide tutte le indicazioni contenute nel Programma di lavoro del dicembre 2020, con particolare riferimento a:

- Strutturazione di un ufficio del mobility manager con una dotazione minima di risorse dedicate;
- Adeguata strumentazione informatica, anche mediante, se necessario, ricorso a risorse esterne;
- Opportuno collegamento tra attività di mobility management e gestione del lavoro agile;
- Definizione delle questioni di privacy legate all'uso dei dati personali dei dipendenti in possesso dell'amministrazione;
- Definizione delle risorse finanziarie messe a disposizione dall'amministrazione per l'attuazione delle misure di mobilità sostenibile aziendale.

**Con riferimento specifico a quest'ultimo punto, si evidenzia che il Piano da adottare nel 2022 dovrà necessariamente seguire le Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani Spostamenti Casa-lavoro di cui al Decreto Direttoriale interministeriale MiTE-MiMS n. 209 del 4 agosto 2021, che prevedono esplicitamente che "preliminarmente alla redazione del PSCL, al fine di rendere efficace tale piano, l'azienda deve comunicare al proprio mobility manager l'entità delle risorse aziendali disponibili per lo sviluppo delle iniziative".**

## Allegato. Questionario per l'indagine conoscitiva



# Questionario per la redazione del Piano di spostamenti casa-lavoro

Care colleghe e cari colleghi,

allo scopo di individuare le possibili e più favorevoli azioni di mobilità sostenibile per raggiungere la sede di lavoro è necessario predisporre uno strumento di analisi degli spostamenti dei dipendenti.

Pur nella consapevolezza della mutevole situazione logistica dovuta alla necessità di adattare orari e modalità di lavoro a causa degli eventi legati alla emergenza COVID-19 rimane necessario raccogliere le abitudini e le esigenze dei singoli dipendenti in modo da programmare migliori condizioni di mobilità.

A tale scopo, è stato predisposto il seguente QUESTIONARIO la cui compilazione vi richiederà solo pochi minuti e consentirà la elaborazione di un PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO (PSCL).

Il Questionario è compilabile SOLAMENTE in forma anonima, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

È auspicabile un'ampia partecipazione così da consentire l'elaborazione di dati rappresentativi delle reali esigenze del maggior numero possibile di dipendenti.

Grazie a tutti per la collaborazione.

Felice Cappelluti - Mobility Manager del MITE

Francesco Amodeo - Mobility Manager SOGESID spa

## ENTE - AZIENDA DI APPARTENENZA

Indica il tuo Ente / Azienda di appartenenza \*

- Ministero della Transizione Ecologica
- SOGESID spa
- Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA)
- INVITALIA
- CNR
- Altro: \_\_\_\_\_

## ENTE - AZIENDA DI APPARTENENZA

### MITE

Sede di lavoro \*

- Roma - Colombo /Bavastro
- Roma - Via Molise
- Altro: \_\_\_\_\_

### SOGESID

Sede di lavoro \*

- Roma - Colombo /Bavastro
- Roma - Via Calabria
- Palermo
- Napoli
- Catanzaro
- Taranto

## ANAGRAFICA

Fascia di età (anni) \*

- minore o uguale a 30
- da 31 a 40
- da 41 a 50
- da 51 a 60
- maggiore di 60

Sesso \*

- maschio
- femmina

Domicilio: indicare CAP \*

\_\_\_\_\_

## SVOLGIMENTO ATTIVITA' LAVORATIVA

Indica quale è stata la tua MODALITA' DI LAVORO negli ultimi 6 mesi \*

- esclusivamente lavoro in presenza
- prevalentemente lavoro in presenza
- sia smart working che lavoro in presenza
- prevalentemente smart working
- esclusivamente smart working (NB. in questo caso rispondere alle domande successive con riferimento all'esperienza ante smart working)

## SVOLGIMENTO ATTIVITA' LAVORATIVA

Indica l'orario prevalente di ENTRATA in ufficio nei giorni di lavoro in presenza \*

- prima delle 8:00
- 8:00 - 8:30
- 8:30 - 9:00
- 9:00 - 9:30
- 9:30 - 10:00
- dopo le 10.00

Indica l'orario prevalente di USCITA dall'ufficio nei giorni di lavoro in presenza \*

- prima delle 15:00
- 15:00 - 15:30
- 15:30 - 16:00
- 16:00 - 16:30
- 16:30 - 17:00
- 17:00 - 17:30
- 17:30 - 18:00
- dopo le 18.00

## SPOSTAMENTO CASA-LAVORO

MODALITA' DI SPOSTAMENTO

Quale è la tua abituale modalità di spostamento per raggiungere la sede di lavoro? \*

- un solo mezzo / modo di trasporto
- combinazione di più mezzi / modalità di trasporto

Indica la sequenza delle modalità di trasporto utilizzate per raggiungere la sede di lavoro

	PRIMO TRATTO	SECONDO TRATTO	TERZO TRATTO	QUARTO TRATTO
a piedi				
bicicletta				
monopattino				
moto / motociclo				
automobile da solo				
automobile come conducente con altri passeggeri				
automobile come passeggero				
bus extraurbano				
bus urbano				
tram				
metropolitana				
treno				
car sharing				
a piedi				
bicicletta				
monopattino				
moto / motociclo				
automobile da solo				
automobile come conducente con altri passeggeri				
automobile come passeggero				
bus extraurbano				
bus urbano				
tram				
metropolitana				
treno				
car sharing				

## SPOSTAMENTO CASA-LAVORO

ASPETTI MOTIVAZIONALI

Per quali motivi hai scelto la modalità di trasporto attuale? (max 4 risposte) \*

- La modalità attuale è quella meno stressante rispetto alle alternative possibili
- Servizi di trasporto pubblico non adeguati
- Rispetto dell'ambiente
- Esigenza di accompagnare familiari
- Autonomia di orari e/o di spostamenti

- Mancanza di alternative
- Economicità della scelta rispetto alle alternative possibili
- Difficoltà di parcheggio
- Sicurezza
- Mancanza di percorsi ciclabili
- Altro: \_\_\_\_\_

## SPOSTAMENTO CASA-LAVORO

### DISTANZA E TEMPI DI PERCORRENZA

Quanti chilometri percorri mediamente per raggiungere la tua sede di lavoro? \*

- fino a 1 km
- 1 - 2 km
- 2 - 3 km
- 3 - 4 km
- 4 - 5 km
- oltre 5 km

Quanto tempo impieghi mediamente a raggiungere la tua sede di lavoro? \*

- 00' - 15'
- 15' - 30'
- 30' - 45'
- 45' - 60'
- oltre 60'

## SPOSTAMENTO CASA-LAVORO

### GRADO DI SODDISFAZIONE

Indica il tuo grado di soddisfazione relativo alla modalità di trasporto attuale \*

- Per niente soddisfatto
- Poco soddisfatto
- Abbastanza soddisfatto
- Molto soddisfatto

## PROPENSIONE AL CAMBIAMENTO

### TRAPORTO PUBBLICO

Saresti disposto a recarti al lavoro utilizzando i mezzi di trasporto pubblico? \*

- SI in ogni caso
- SI se fossero previsti incentivi o facilitazioni per l'acquisto di abbonamenti a tariffe agevolate per i lavoratori
- NO in ogni caso

## PROPENSIONE AL CAMBIAMENTO

### CAR POOLING

Saresti disposto a condividere il viaggio in automobile con altri colleghi per andare e tornare dal lavoro (come conducente e/o come passeggero) dividendo i costi? \*

- SI in ogni caso
- SI ma solo come conducente
- SI ma solo come passeggero
- NO in ogni caso

## PROPENSIONE AL CAMBIAMENTO

### CAR SHARING / SCOOTER SHARING

Saresti disposto a recarti al lavoro utilizzando servizi di CAR SHARING e/o SCOOTER SHARING? \*

- SI in ogni caso
- SI se fossero previsti incentivi o facilitazioni per l'acquisto di abbonamenti a tariffe agevolate per i lavoratori
- NO in ogni caso

## PROPENSIONE AL CAMBIAMENTO

### USO DELLA BICICLETTA e/o MONOPATTINI

Saresti disposto a recarti al lavoro utilizzando la bicicletta e/o monopattini? \*

- SI in ogni caso
- SI se fossero disponibili presso la sede di lavoro spazi dedicati per il parcheggio di biciclette e/o monopattini sicuri dai furti
- SI se fossero presenti presso la sede di lavoro strutture adeguate (armadietti, docce, spogliatoio)
- SI se fossero previsti incentivi per l'acquisto di biciclette e/o monopattini
- SI se fossero previsti incentivi per l'acquisto di abbonamenti ai servizi di bike sharing o monopattini in sharing
- NO in ogni caso
- Altro: \_\_\_\_\_

### VALUTAZIONI SULLE MISURE UTILI PER RIDURRE L'USO DELL'AUTO

Per ridurre l'uso della automobile privata negli spostamenti casa lavoro indica quanto secondo il tuo giudizio ritieni importanti le attività di seguito riportate? \*

	Per niente importante	Poco importante	Abbastanza importante	Molto importante
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti al TPL				
Incentivi per l'acquisto di Biciclette				
Incentivi per l'acquisto di monopattini				
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti CAR SHARING				
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti SCOOTER SHARING				
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti BIKE SHARING				
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti MONOPATTINI IN SHARING				
TPL più frequente o meglio organizzato				
Presenza di piste ciclabili nel percorso casa-lavoro				
Presenza presso la sede di lavoro di strutture adeguate (armadietti, docce, spogliatoi, ecc.)				
Parcheggio custodito per le biciclette e/o monopattini				
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti al TPL				
Incentivi per l'acquisto di Biciclette				
Incentivi per l'acquisto di monopattini				
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti CAR SHARING				
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti SCOOTER SHARING				
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti BIKE SHARING				
Incentivi per l'acquisto di abbonamenti MONOPATTINI IN SHARING				
Presenza di piste ciclabili nel percorso casa-lavoro				
Presenza presso la sede di lavoro di strutture adeguate (armadietti, docce, spogliatoi, ecc.)				
Parcheggio custodito per le biciclette e/o monopattini				

### COMMENTI SUGGERIMENTI E PROPOSTE

commenti e proposte

La tua risposta

---