

FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NEUROLOGICO CARLO BESTA



PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA LAVORO (PSCL)

24 dicembre 2024

***Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021, art. 3 comma 5
(pubblicato in G.U. – Serie Generale n. 124 del 26 maggio 2021)***

INDICE

I. INTRODUZIONE.....	3
2. PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI	4
2.1 ANALISI DELLE CONDIZIONI STRUTTURALI DELL’AZIENDA	4
2.2. ANALISI DELL’OFFERTA DI TRASPORTO	6
2.3. ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO	6
2.3.1. Analisi delle modalità abituali di spostamento casa-lavoro	6
2.3.2. Analisi della propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro ..	10
3. PARTE PROGETTUALE	10
3.1 PROGETTAZIONE DELLE MISURE	11
3.1.1 Descrizione delle misure da implementare	11
3.1.2 Definizione dei benefici conseguibili con l’attuazione delle misure	12
3.2 PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE.....	12
4. PROGRAMMA DI MONITORAGGIO	12

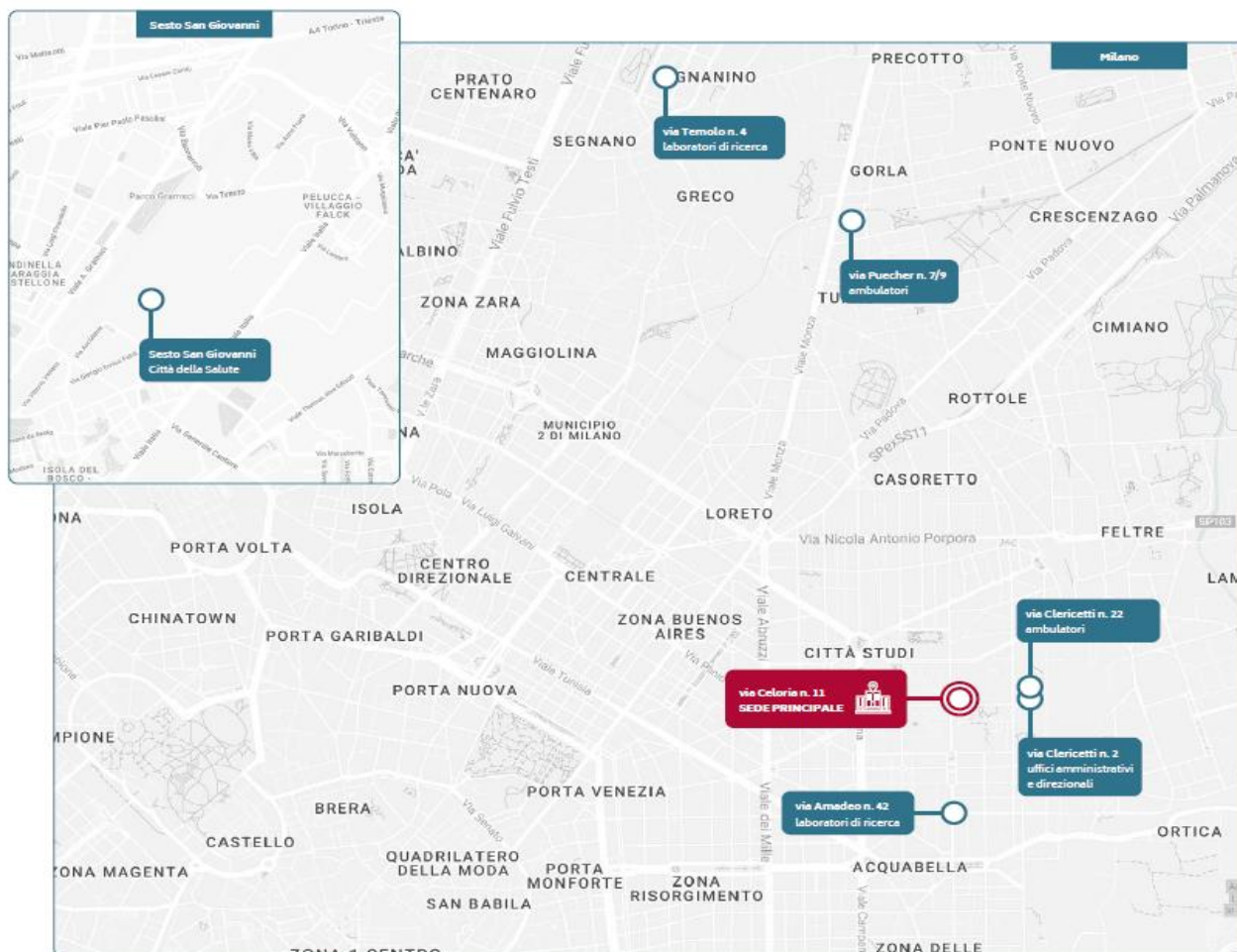
I. INTRODUZIONE

Il mobility management è l'insieme delle iniziative che la Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta pone in essere per gestire la mobilità dei propri lavoratori, con particolare attenzione agli spostamenti sistematici casa-lavoro-casa. Figura di riferimento per l'implementazione delle suddette iniziative è il Mobility manager, la cui attività è volta a promuovere forme di mobilità sostenibili, da un punto di vista ambientale, economico e sociale, e il conseguente cambiamento degli atteggiamenti e delle abitudini degli utenti.

Il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. “Decreto Rilancio”, **convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020**, recante “*Misure per incentivare la mobilità sostenibile*”, al comma 4 dell'articolo 229 dispone 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*”.

Il Decreto Interministeriale n. 179, del 12.05.2021, sottoscritto dal Ministro della Transizione Ecologica di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, ha definito le modalità attuative delle disposizioni di cui al suddetto art. 229, comma 4, del D.L. n° 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n° 77/2020. Tale o persegue l'obiettivo di una riduzione dell'impatto che il traffico dei veicoli a motore ha sulle aree urbane e metropolitane, favorendo la realizzazione di interventi finalizzati ad organizzare e gestire la domanda di mobilità dei lavoratori che permettano di limitare l'uso del mezzo privato a motore negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare.

Il Decreto definisce la figura, i requisiti e le funzioni del mobility manager aziendale, nonché del mobility manager d'area (nominato dal Comune) (Artt. 2, 5 e 6), delineando altresì i contenuti, le finalità e le modalità di adozione e aggiornamento del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) (Art. 3).



Si è quindi analizzata nel dettaglio la situazione strutturale dell'Ente, per il quale emergono i seguenti dati.

1. LOCALIZZAZIONE	
Denominazione della sede	Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta
Comune	Milano
Via e n. civico	Via Celoria, 11
CAP	20133
2. PERSONALE DIPENDENTE	
N. personale dipendente tempo pieno	n. 910
N. personale dipendente part time	n. 37
3. ORARIO DI LAVORO	
Orario di apertura (per ciascun giorno della settimana)	h 24 - 7gg su 7gg
Orario di chiusura (per ciascun giorno della settimana)	h 24 - 7gg su 7gg
4. RISORSE, SERVIZI E DOTAZIONI AZIENDALI	
4.1 RISORSE PER LA GESTIONE DELLA MOBILITÀ DEI DIPENDENTI	
Budget annuale dedicato	No
Risorse umane dedicate	No
4.2 SERVIZI DI TRASPORTO PER I DIPENDENTI	
Navetta aziendale	No
Automobili aziendali	No
Moto/biciclette/monopattini aziendali	No
Car sharing aziendale	No
Piattaforma di car-pooling aziendale	No
4.3 INCENTIVI/BUONI MOBILITÀ PER I DIPENDENTI	
Incentivi / sconti per l'acquisto di abbonamenti al TPL	Si
Incentivi / sconti per l'acquisto di servizi di SHARING MOBILITY	No
Incentivi all'uso della bicicletta (Bike to work)	No
4.4 AREE DI SOSTA RISERVATE AI DIPENDENTI	
Numero posti auto	n. 27 in Via Celoria/Ponzio (n. 5 per auto di servizio, n. 5 per fornitori, n. 13 per disabili e n. 4 per ambulanze) n. 16 per dipendenti in Via Clericetti, 2
Numero posti moto	n. 15 in Via Celoria/Ponzio
Numero posti bici	n. 25 in Via Celoria/Ponzio n. 10 in Via Clericetti, 2
Zona deposito monopattini	Non prevista
4.5. SPOGLIATOI CON PRESENZA DI DOCCE	n. 5

4.6. MENSA AZIENDALE	Si (n. 120 posti a sedere)
4.7. STRUMENTI DI COMUNICAZIONE AZIENDALE	Intranet aziendale Newsletter

2.2. ANALISI DELL'OFFERTA DI TRASPORTO

In questa sezione vengono descritti i servizi offerti nell'arco di 500 metri dalla sede aziendale oggetto di indagine.

Nodi di interscambio: non presenti (presente a 1 km dalla sede: ferrovia/metro/bus/tram).

Stazioni ferroviarie: non presenti (presente la stazione di Lambrate a 1 km dalla sede).

Stazioni metro: non presenti (sono presenti due fermate della metro MM2 (verde): fermata Piola a 800 metri, fermata Lambrate a 1 km; una fermata della metro MM4 (blu): fermata Argonne a 1,2 km).

Fermate bus: presenti: filobus 93, fermata Ponzio/Celoria; autobus 61, fermata P.le Gorini a 400 metri.

Fermate tram: presenti: linee 19 e 33, fermata Via Bassini/Via Ponzio a 350 metri.

Zona servita da Car sharing: Si.

Zona servita da Scooter sharing: Si.

Zona servita da Bike sharing: Si.

Zona servita da monopattini in sharing: Si.

Piste ciclabili/ciclopedonali: non presenti.

Aree di sosta: presenti.

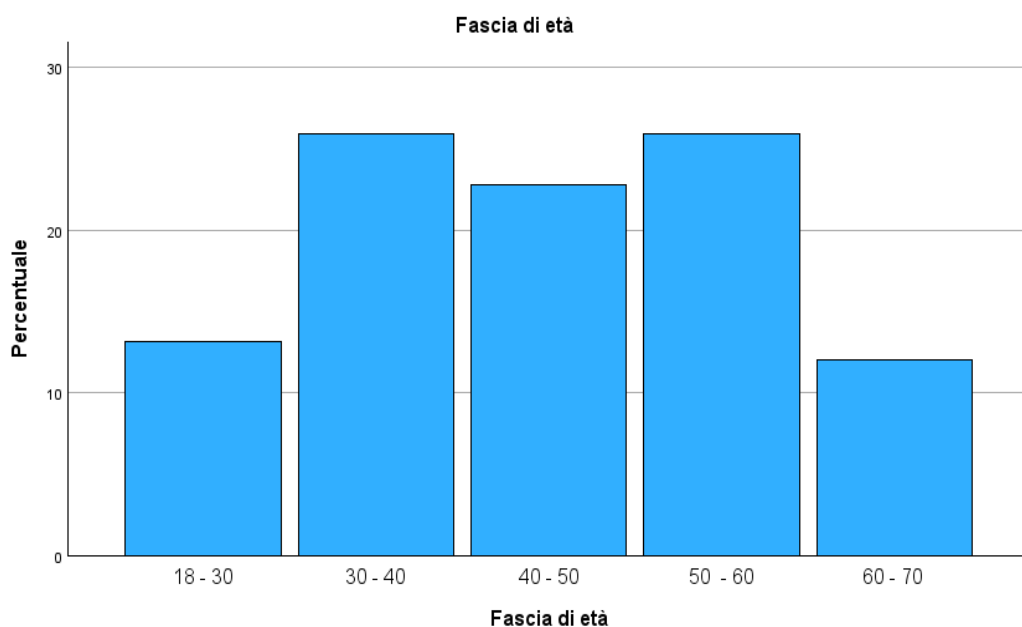
Area pedonale/ZTL: non presenti.

2.3. ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

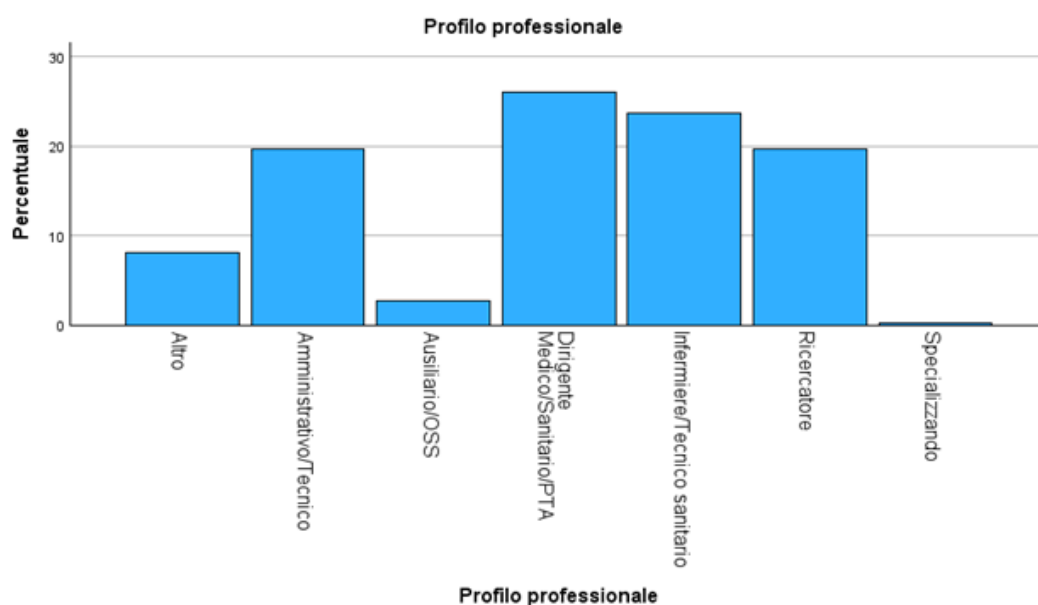
2.3.1. Analisi delle modalità abituali di spostamento casa-lavoro

Riveste particolare importanza il questionario inviato a tutti i dipendenti (circa 900) per acquisire informazioni necessarie a formulare azioni concrete volte al miglioramento della mobilità casa lavoro. Le risposte pervenute sono state 447, circa il 50% degli account. A seguire i dati descrittivi del campione.

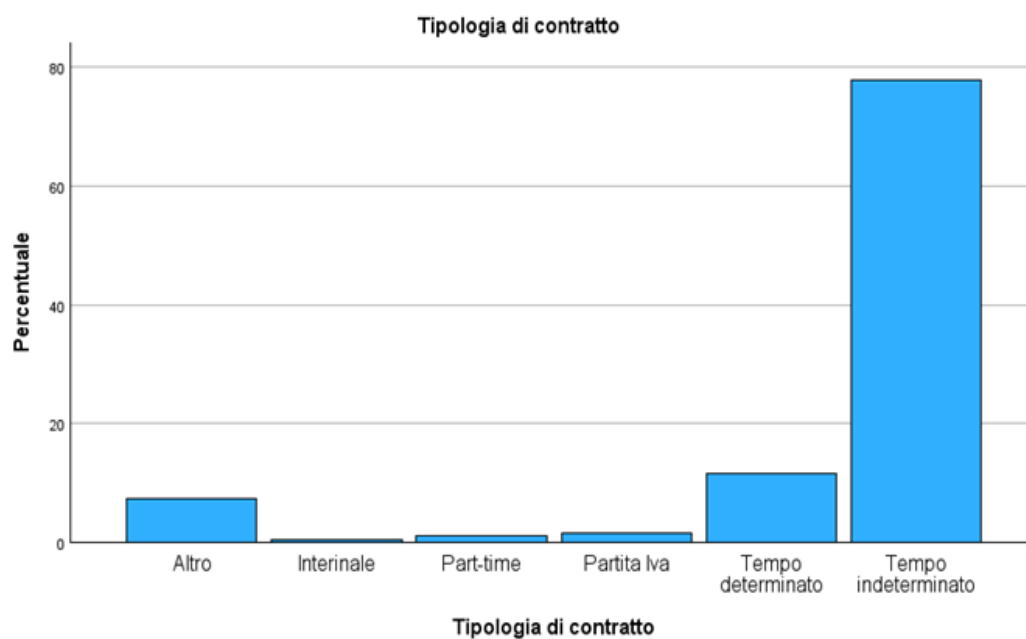
Le fasce di età prevalenti sono dai 30 ai 60 anni con sostanziale simile distribuzione fra le tre decadi.



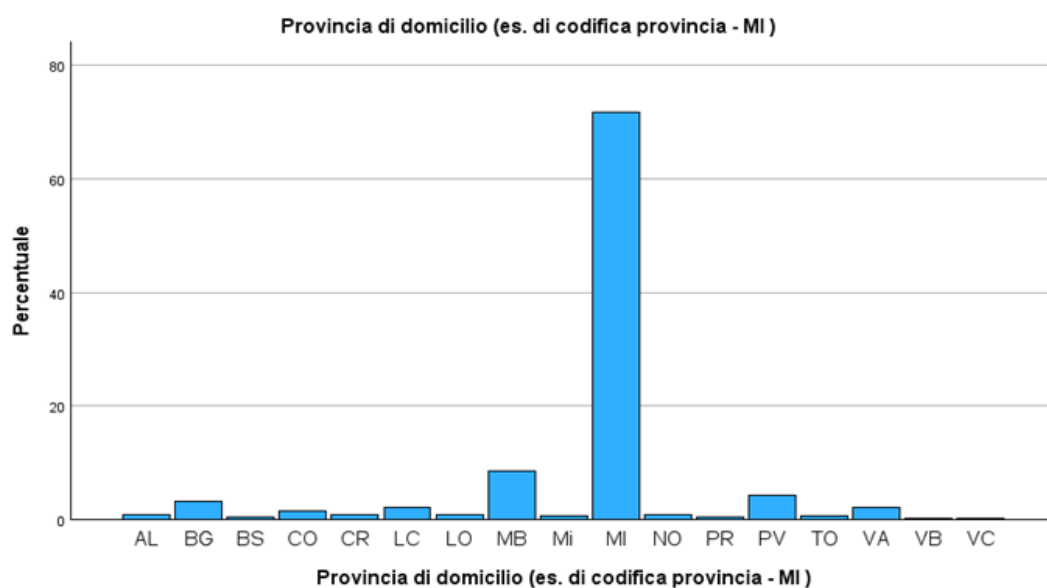
I profili professionali più rappresentati sono quello di dirigente medico con lieve prevalenza sulle professioni sanitarie, a seguire equamente distribuiti quelle tecnico-amministrativi e dei ricercatori.



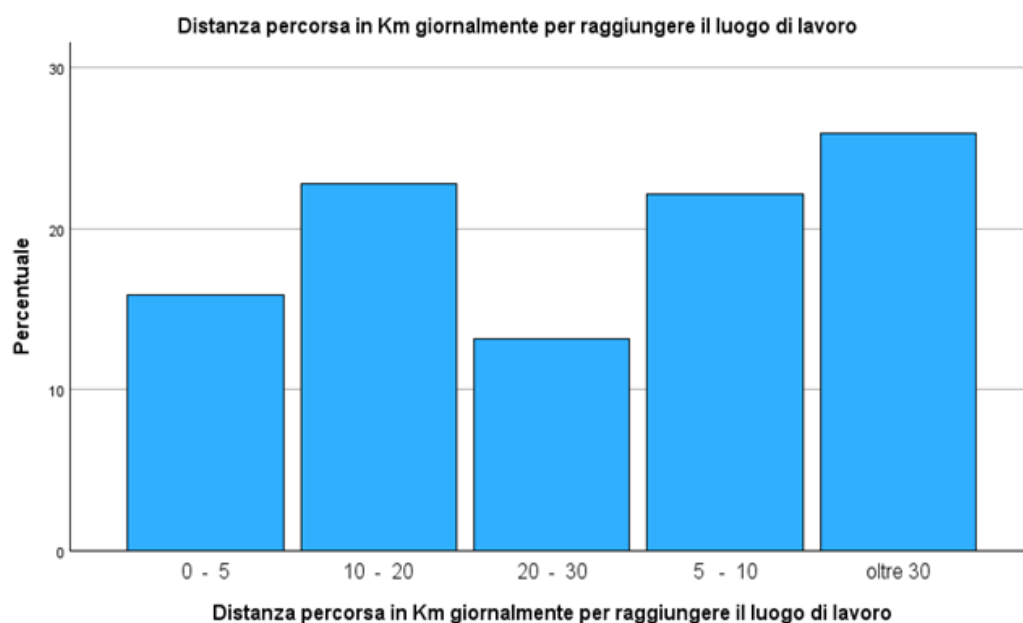
Con riferimento al tipo di contratto di lavoro, circa l'80% del personale che ha risposto è a tempo indeterminato.



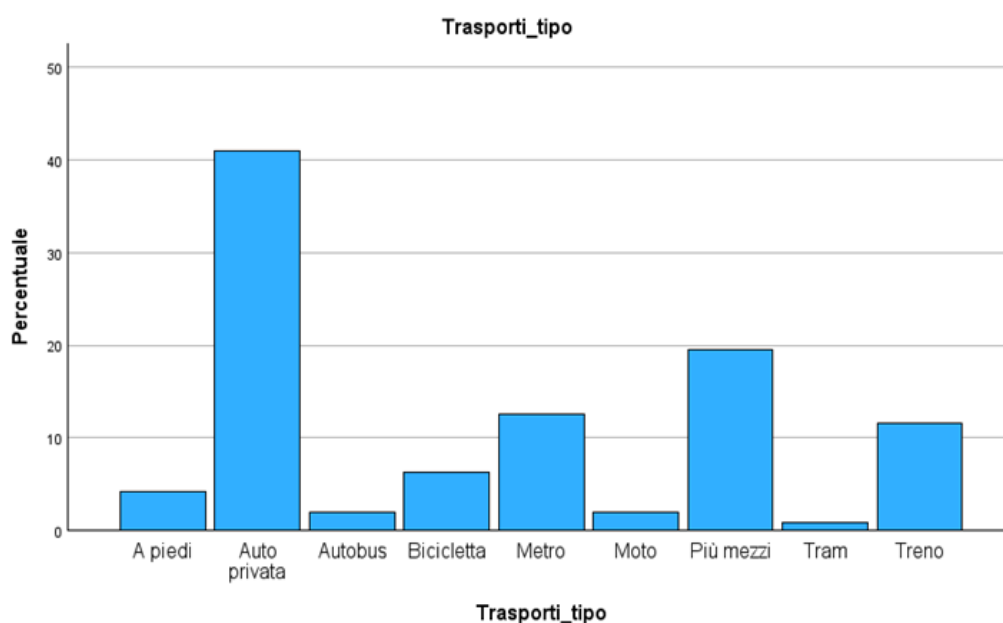
La provincia di domicilio è prevalentemente (80%) quella di Milano.



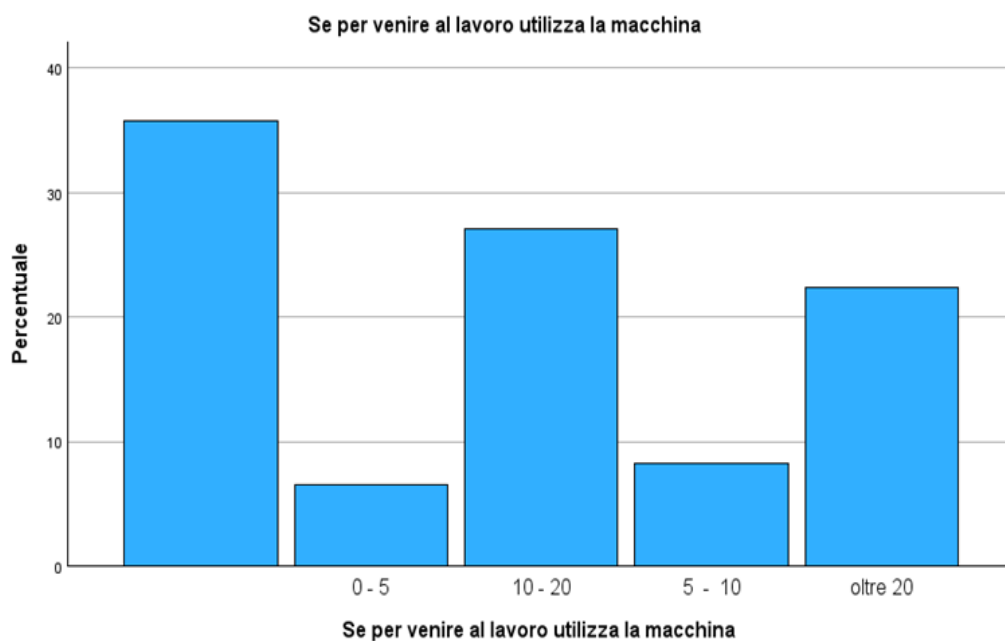
Circa il 26% dei dipendenti percorre oltre 30 Km per raggiungere il luogo di lavoro.



Per il trasferimento casa-lavoro l'auto privata viene scelta dal 41% delle persone, mentre il 13% si reca al lavoro a piedi, in bicicletta o moto ed il 46% utilizza i mezzi pubblici.



Relativamente al tempo impiegato per trovare parcheggio, oltre il 20% ha dichiarato di impiegarci più di 20 minuti.



2.3.2. Analisi della propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro

Si riportano i suggerimenti maggiormente indicati dai dipendenti attraverso il questionario:

"Garantire un parcheggio per i dipendenti, gratuito o a un prezzo agevolato."

"Introduzione dello Smart Working almeno 1 volta a settimana."

"Miglioramento del trasporto pubblico."

"Rimborso spese trasporto pubblico."

"Introduzione di car-pooling."

3. PARTE PROGETTUALE

In questa sezione vengono proposte le misure da proporre nell'ambito del PSCL che scaturiscono dall'incrocio tra la domanda di trasporto analizzata attraverso il questionario ai dipendenti e l'offerta di servizi aziendali e pubblici, tenendo opportunamente in conto la propensione al cambiamento dichiarata dai dipendenti, nonché le risorse aziendali disponibili.

3.1 PROGETTAZIONE DELLE MISURE

Diverse sono le misure che possono essere previste nell'ambito di un PSCL per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore, contribuendo al decongestionamento del traffico veicolare nelle aree urbane.

La definizione delle misure da implementare in un PSCL è strettamente legata ai risultati emersi dalle indagini condotte che mettono in evidenza come e a quali condizioni i dipendenti siano disposti a modificare le proprie abitudini di viaggio verso modi di trasporto più sostenibili.

Si riporta di seguito un quadro delle misure di interesse per l'azienda.

3.1.1 Descrizione delle misure da implementare

➤ **ASSE 1 - FAVORIRE L'USO DEL MEZZO PUBBLICO.**

La Fondazione Besta intende stipulare una convenzione con Trenord per l'acquisto di abbonamenti con tariffa agevolata per i dipendenti che utilizzano il treno per recarsi sul posto di lavoro, come già avvenuto con ATM (deliberazione n° 44 del 24.01.2024).

➤ **ASSE 2 - FAVORIRE LA MOBILITA' CICLABILE.**

Nel 2025 la Fondazione avvierà una campagna di sensibilizzazione del personale per incentivare l'utilizzo della bicicletta come mezzo alternativo all'auto privata, mediante newsletter dedicate.

➤ **ASSE 3 – RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITA'.**

Applicazione del Regolamento sul “Lavoro Agile”, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 652/2024. Il regolamento è applicabile al personale “fragile” (anche a tempo parziale) ed al personale dipendente del Comparto Sezione Ricerca.

➤ **ASSE 4 – ULTERIORI MISURE.**

- A) Sviluppo di iniziative volte a favorire la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile, aderendo anche alla settimana Europea della mobilità sostenibile (campagna di sensibilizzazione della Commissione europea sulla mobilità urbana sostenibile), in collaborazione con le iniziative promosse a tal proposito dal Comune di Milano.
- B) Avvio di azioni preordinate a facilitare l'utilizzo, da parte del personale della Fondazione, del servizio di trasporto serale – nella città di Milano – effettuato dalla Società Wayla.

3.1.2 Definizione dei benefici conseguibili con l'attuazione delle misure

BENEFICI PER I DIPENDENTI

- Riduzione dei tempi/costi di trasporto
- Incentivi economici
- Riduzione del rischio di incidentalità
- Incremento della socializzazione e miglior stato di salute

BENEFICI PER L'AZIENDA

- Regolarità nell'arrivo dei propri dipendenti
- Maggior rendimento e miglior stato di salute del dipendente
- Possibilità di riutilizzo delle postazioni aziendali
- Risparmio energetico
- Possibilità di rafforzamento dell'immagine aziendale

BENEFICI PER LA COLLETTIVITA'

- Riduzione delle emissioni inquinanti
- Riduzione della congestione da traffico veicolare
- Riduzione di incidentalità
- Incentivi economici o prestazionali

3.2 PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE

Rivestono particolare importanza il coinvolgimento dell'utenza, delle amministrazioni comunali e del Mobility manager di area per ampliare le azioni programmatiche sulla mobilità sostenibile.

4. PROGRAMMA DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle misure proposte verrà effettuato con cadenza annuale in ordine alle attività realizzate in sede di aggiornamento del Piano, sulla scorta dei provvedimenti adottati di volta in volta dal Mobility manager.