

Piano spostamenti Casa - Lavoro

ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI E DEFINIZIONE LINEE D'AZIONE

Aprile 2023

Indice

Premessa	3
1_INTRODUZIONE	3
Obiettivi e strategia Green di Environment Park.....	3
Contesto normativo di riferimento.....	3
Il ruolo e le funzioni del <i>mobility manager</i>	4
Metodologia e struttura del PSCL (riferimento linee guida ministero).....	4
2_PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI	6
Analisi delle condizioni strutturali aziendali	6
Localizzazione della sede.....	6
Analisi dell’offerta di trasporto.....	8
Servizi e misure di Mobility Management preesistenti al PSCL	10
Analisi degli spostamenti casa-lavoro (modalità abituali e propensione al cambiamento)	11
3_PARTE PROGETTUALE	19
Descrizione delle misure da implementare	19
4_PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE	26
Cronoprogramma	28
5_ADOZIONE DEL PSCL	30
6_COMUNICAZIONE DEL PSCL	30
7_PROGRAMMA DI MONITORAGGIO	30

Premessa

Il presente documento rappresenta il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) di Environment Park con sede di lavoro in Torino, via Livorno, 60.

1_INTRODUZIONE

Obiettivi e strategia Green di Environment Park

Il Parco attraverso la mission, la vision, il piano strategico e le priorità interne condivise con i dipendenti, aderisce ai valori esplicitati dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

L'agenda globale 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – *Sustainable Development Goals*, SDGs – in un grande programma d'azione per un totale di 169 target.

Nell'ambito dell'Obiettivo 3 (Salute e Benessere) sono stati costruiti spazi gradevoli e accoglienti, in cui sia i lavoratori del Parco che i lavoratori delle aziende presenti nel parco stesso si possono sentire parte di una comunità viva e dinamica, beneficiando, quindi, di un clima lavorativo positivo. Inoltre, la gestione delle risorse umane è orientata a garantire la salute e il benessere sul luogo di lavoro e ha previsto lo sviluppo di modelli di welfare innovativo a sostegno del capitale umano.

Grazie alle politiche di formazione continua e a quelle di tutela dei diritti e delle pari opportunità Envipark è in linea con gli Obiettivi 4, 5, 8 e 10.

Gli obiettivi specifici che sottendono la creazione del Parco sono coerenti con gli Obiettivi 7, 9, 11 e 12.

Tutto il lavoro di Environment Park S.p.A., sia nell'ambito della gestione del Parco tecnologico, sia nell'offerta dei servizi per l'innovazione è orientato a promuovere soluzioni volte a mitigare gli effetti del cambiamento climatico come indicato dall'Obiettivo 13.

La fitta rete di partnership, siano esse formalizzate all'interno di accordi di collaborazione oppure nell'ambito di progetti finanziati, è orientata ad un unico fine: lavorare insieme al perseguimento della sostenibilità ambientale del sistema produttivo e dei territori (Obiettivo 17).

La redazione del nostro PSCL è coerente con l'obiettivo 11 (Città e comunità sostenibili) ed è finalizzata al raggiungimento dei target e agli strumenti di attuazione in esso contenuti, secondo cui entro il 2030, occorre fornire accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, ridurre l'impatto ambientale negativo pro-capite delle città, in particolare riguardo la qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti.

Contesto normativo di riferimento

Con il decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998 recante il titolo "Mobilità sostenibile nelle aree urbane", è stata introdotta in Italia la figura del responsabile della mobilità aziendale con l'obiettivo di coinvolgere le aziende e i lavoratori nella ricerca di soluzioni alternative all'uso dell'autovettura specialmente nel tragitto casa lavoro. Si tratta di una delle prime iniziative dello stato Italia no in ottemperanza agli impegni assunti in sede internazionale con la firma del protocollo di Kyoto sui cambiamenti climatici con gli impegni alla riduzione delle emissioni di gas serra.

Le successive riformulazioni degli strumenti normativi hanno portato all'approvazione della **Legge 77 del 17 luglio 2020** con cui si fa obbligo a tutte le imprese e le Pubbliche Amministrazioni (PA) con più di 100 dipendenti (ubicato nel capoluogo di Regione, in una Città Metropolitana, in un capoluogo di provincia, oppure in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti) di adottare, entro il 31 dicembre di ogni

anno, un Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL). L'obiettivo dichiarato in questa norma e nel successivo **Decreto attuativo del 12 maggio 2021**, è di *favorire il decongestionamento del traffico veicolare, nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone che consentano la riduzione dell'uso del veicolo privato individuale a motore.*

Il ruolo e le funzioni del *mobility manager*

Il **Mobility Manager** è la figura che promuove e realizza interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone, anche collaborando all'adozione del Piano di mobilità sostenibile.

Ai sensi del citato decreto attuativo (DM 21 maggio 2021), al Mobility Manager, sono affidate le seguenti funzioni:

- Promuovere la realizzazione di interventi per l'organizzazione e la gestione della domanda di mobilità del personale dipendente, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane.
- Supporto all'adozione del PSCL.
- Adeguamento del PSCL anche sulla base delle indicazioni ricevute dal Comune territorialmente competente elaborate con il supporto del **Mobility Manager d'Area (MMA)**¹. Supporto e Dialogo con lo stesso Comune nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile.
- Verifica dell'attuazione del PSCL, anche ai fini di un suo eventuale aggiornamento, attraverso il monitoraggio degli spostamenti dei dipendenti e la valutazione del loro livello di soddisfazione.
- Cura dei rapporti enti pubblici e privati direttamente coinvolti nella gestione degli spostamenti del personale dipendente.
- Attivazione di iniziative di informazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile.
- Promozione con l' MMA di azioni di formazione e indirizzo per incentivare l'uso della mobilità ciclo pedonali, dei servizi di trasporto pubblico e dei servizi ad esso complementari e integrativi anche a carattere innovativo;
- Supporto all'MMA nella promozione di interventi sul territorio utili a favorire l'intermodalità, lo sviluppo in sicurezza di itinerari ciclabili pedonali, l'efficienza e l'efficacia dei servizi di trasporto pubblico, lo sviluppo di servizi di mobilità condivisa e di servizi di infomobilità.

Metodologia e struttura del PSCL (riferimento linee guida ministero)

Obiettivo del Piano è fornire misure alternative e più convenienti rispetto all'uso dell'automobile privata a motore per lo spostamento casa lavoro, attraverso un insieme ottimale di azioni utili a razionalizzare questo spostamento. Lo stesso DM del 21 maggio 2021 sottolinea che il PSCL deve determinare...*"vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, sia per l'impresa o la PA che lo adotta, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività in termini ambientali, sociali ed economici."*

L'esplicitazione dei vantaggi per le parti è un tratto saliente del PSCL. In linea generale eccone alcuni.

1. Vantaggi per il dipendente:
 - Minori costi di trasporto

¹ Il Mobility Manager di area, è una figura di supporto e coordinamento dei responsabili della mobilità aziendale, istituita presso l'Ufficio tecnico del traffico di ogni Comune (ad esclusione dei più piccoli) e ha il compito di mantenere i collegamenti fra la struttura comunale e le aziende di trasporto locale, di assistere le aziende nella redazione dei piani spostamento casa-lavoro, collaborando alla loro realizzazione, con un ausilio tecnico e supporto informativo di promuovere iniziative di mobilità di area.

- Riduzione dei tempi di spostamento
 - Possibilità di premi economici
 - Riduzione del rischio di incidenti
 - Maggiore regolarità nei tempi di spostamento
 - Minor stress psico fisico da traffico
 - Maggior comfort di trasporto
 - Aumento delle facilitazioni e dei servizi per coloro che già utilizzano modi alternativi
 - Socializzazione tra colleghi
2. Vantaggi per l'impresa:
- Migliore accessibilità alla sede di lavoro (da considerarsi un valore aggiunto)
 - Riduzione dei costi e dei problemi legati al parcheggio
 - Migliori rapporti con gli abitanti dell'area circostante l'azienda
 - Riduzione dei costi per i rimborsi accordati sui trasporti
 - Riduzione dello stress per i dipendenti, con conseguente aumento della produttività
 - Riduzione dei costi dei trasporti organizzati o pagati dall'azienda
 - Rafforzamento dell'immagine *green* dell'azienda
 - Promozione di una filosofia dell'azienda basata sulla cooperazione
3. Vantaggi per la collettività
- Riduzione dell'inquinamento atmosferico
 - Benefici in termini di sicurezza
 - Riduzione della congestione stradale
 - Riduzione dei tempi di trasporto
 - Sostegno al servizio di Trasporto Pubblico Locale

2 PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI

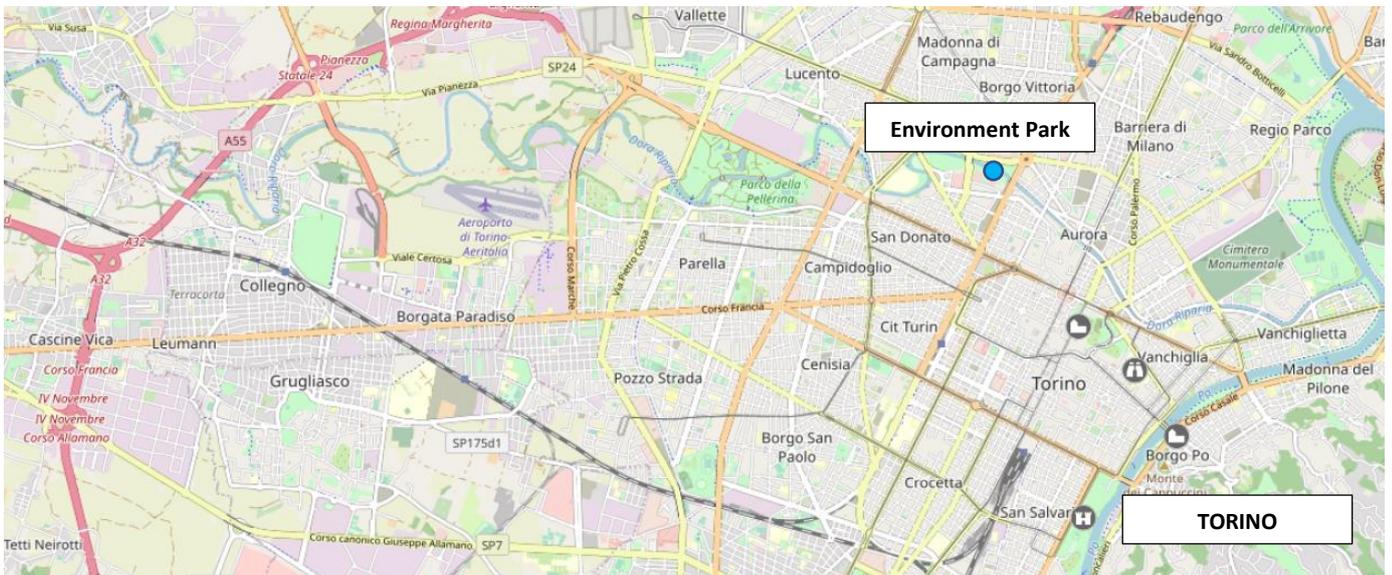
Analisi delle condizioni strutturali aziendali

La scelta delle modalità di trasporto per gli spostamenti casa-lavoro può essere determinata da più fattori, di natura sia soggettiva sia oggettiva. Tra i fattori oggettivi figurano l'accessibilità della sede, ossia la rete stradale, l'offerta di trasporto pubblico e la presenza di percorsi sicuri per ciclisti e i pedoni possono favorire spostamenti sostenibili; viceversa, un grande offerta di parcheggio può incentivare l'utilizzo dell'automobile

Localizzazione della sede

La sede operativa di Environment Park SPA, si trova in Torino – via Livorno 60 lungo il fiume Dora. Via Livorno fa parte della Circostrizione 4 San Donato, Campidoglio e Parella.

In questa sede di lavoro sono presenti **36 persone** tra amministratori, dipendenti e consulenti in house. Il Parco, essendo un centro immobiliare ospita oltre 60 aziende con circa 400 addetti impiegati.



(Fig. 1 Mappa della città)



(Fig. 2 Luoghi della Circ. 4)

Si riportano sinteticamente le principali caratteristiche della sede rilevanti ai fini della definizione del grado di accessibilità della sede.

INFORMAZIONE	STATO
Contesto insediativo in cui è localizzata la sede	Urbana Circ 4
Accessibilità ciclistica dell'azienda	Alta
Accessibilità all'azienda con servizi di trasporto pubblico	Alta
Servizi di bici e monopattini sharing prossimi alla sede	Presente
Servizi di Car o scooter sharing prossimi alla sede	Presente
Parcheggio aziendale	Presente
Sosta tariffata su strade esterne all'azienda	Non presente
Disponibilità di parcheggio libero esterno	Limitata
Rastrelliere per bicicletta	Presenti
Locale spogliatoio con doccia	Presente
Servizio Mensa aziendale e caffetteria	Presente

Presso il complesso immobiliare di Environment Park sono posizionate:

- **23 rastrelliere per parcheggiare 79 biciclette**, oltre a svariate possibilità lungo i parapetti.
 - Centro servizi Liv 0 autorimessa. Locale coperto chiuso: 15 posti bici + vari alle pareti
 - Centro servizi Liv 1 zona FV e CC: 20 posti bici + vari sui parapetti
 - B1 uffici Liv 1: 8 posti bici
 - A2 uffici Liv1: 8 posti bici
 - A1 uffici Liv 1: 10 posti bici
 - A1 uffici Liv 0 autorimessa: 10 posti bici
 - A1 Lab Control room: 8
- **1 locale spogliatoio misto**, con doccia (chiave disponibile in control room)

Analisi dell'offerta di trasporto

Qui di seguito la mappa della rete ciclabile cittadina, quella del Traporto Pubblico Locale (TPL) [da e per la stazione di Torino Porta Susa], la mappa della Metropolitana e l'elenco dei servizi di Sharing Torinesi

A_RETE CICLABILE

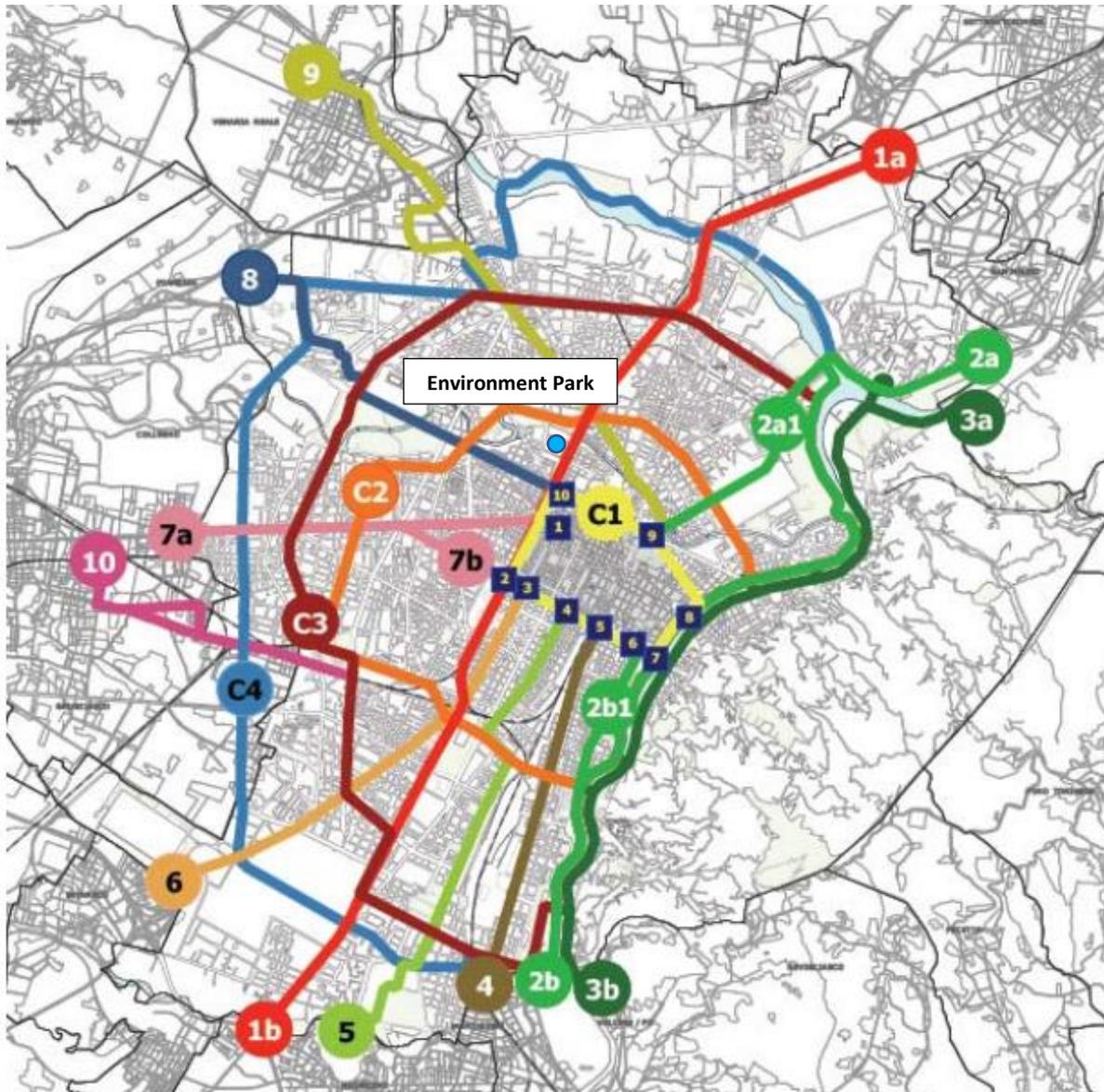
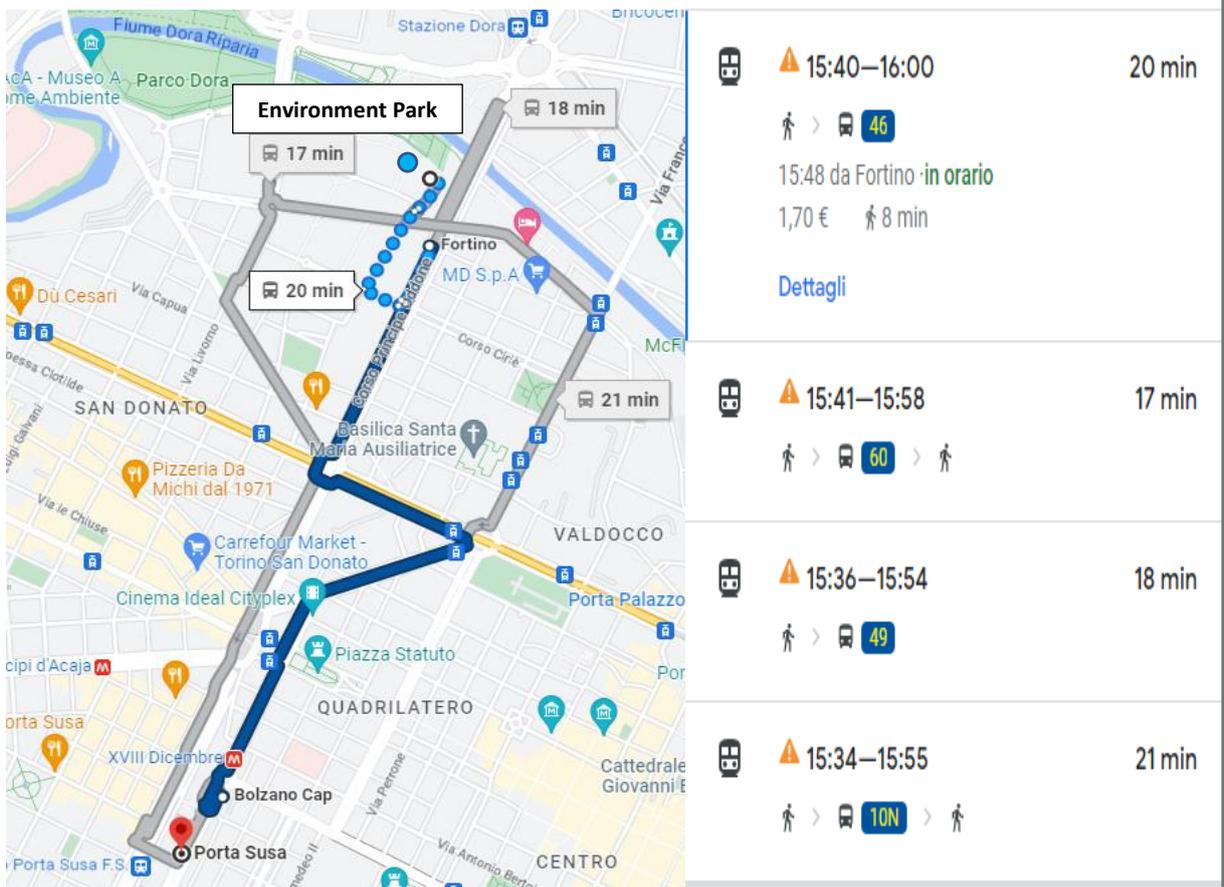


Figura 3 La rete ciclabile della Città di Torino – Fonte: http://www.comune.torino.it/trasporti/bm~doc/all1_piano-della-mobilita-ciclabile_emend.pdf

B_TPL LINEE DA E PER TORINO PORTA SUSA (Fonte Google Maps)



(Fig. 4. Mezzi pubblici da e per Stazione FS di Torino PS)

C_LA METROPOLITANA



(Fig. 5. Metropolitana di Torino. Linea 1)

D_LE FORME DI MOBILITA' ALTERNATIVE AL TRASPORTO PUBBLICO E PRIVATO²

La mobilità condivisa –*sharing mobility*– è una forma di mobilità alternativa al trasporto pubblico e privato: si tratta di mezzi il cui uso è condiviso che si possono rintracciare, prenotare e utilizzare tramite un'apposita App. Qual è la diffusione di questi servizi e quali operatori sono presenti a TORINO?

CAR SHARING. Questi servizi richiedono il possesso della patente: i veicoli hanno libero accesso alla ZTL; possono essere noleggiati ed utilizzati all'interno dell'area operativa urbana delimitata dall'operatore e parcheggiati gratuitamente sulle strisce blu. I principali operatori disponibili sono:

- [Enjoy](#)
- [Car2go](#)
- [LeasysGO!](#)

SCOOTER SHARING. Servizio di scooter elettrici biposto. I mezzi si prenotano e si attivano tramite app e si possono lasciare in qualsiasi parcheggio pubblico consentito all'interno dell'area operativa. Il casco è fornito dal gestore. I principali operatori disponibili sono:

- [Mimoto](#)
- [Zig Zag](#)

BIKE SHARING e MONOPATTINI. Servizio di biciclette muscolari o e-bike a pedalata assistita a noleggio con sistema di free floating (è possibile depositare le bici ovunque). Servizio di monopattini elettrici a noleggio. Si possono parcheggiare in qualunque area pubblica destinata alle biciclette e ai motoveicoli. I principali operatori disponibili sono:

- [Helbiz](#)
- [Ridemovi](#)
- [Bird](#)
- [Dott](#)
- [BIT mobility](#)
- [Lime](#)
- [Circ](#)
- [Wind](#)
- [Link](#)

Servizi e misure di Mobility Management preesistenti al PSCL

SMART-WORKING. Durante la fase emergenziale dovuta al Covid-19, Environment Park ha introdotto modalità di lavoro agile (Smart-working). Terminato lo stato di emergenza si è deciso di proseguire questa pratica e sono stati formalizzati tra lavoratori e datore di accordi individuali che autorizzano lo smart-working fino ad un massimo di 2 giorni a settimana.

Prendendo in considerazione l'anno 2022, la percentuale di giorni di Smart Working sul totale dei giorni lavorati si attesta al 19%, corrispondenti a oltre 1160 gg in SW sul totale di 6229 gg lavorati. Sebbene questo dato sia al di sotto del limite massimo potenziale del 40% (2 giorni su 5 la settimana), è indubbio l'effetto positivo che ha avuto in termini di riduzione dello spostamento casa lavoro.

SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE PER LA MOBILITA' SOSTENIBILE. Il Parco ha promosso una serie di iniziative volte a sensibilizzare il personale dipendente su questo tema. Ultima nel 2022 si è organizzata una giornata denominata Bike to-Work finalizzata a promuovere tra i lavoratori di Environment Park, (per altro estesa anche ai lavoratori impiegati presso le altre aziende del Parco), l'uso della bicicletta per raggiungere il

² Fonte : <https://piemonte.movimentoconsumatori.it/news/sharing-mobility-la-mobilita-condivisa-a-torino-e-in-piemonte/>

luogo di lavoro, con un momento conviviale comune ad inizio giornata (colazione offerta per i lavoratori in bici).

Sempre nel 2022, in occasione dell'inaugurazione della nuova sede operativa di Aosta (temporaneamente aperta per la gestione di un progetto in Regione Valle d'Aosta), si è organizzata una bicicletata aziendale green per visitare la nuova sede. Con partenza da Torino in treno si è percorsa la ciclabile che unisce Chatillon ad Aosta lungo la Dora Baltea.

Analisi degli spostamenti casa-lavoro (modalità abituali e propensione al cambiamento)

L'analisi degli spostamenti casa-lavoro è incardinata su un questionario somministrato alla forza lavoro di Environment Park SPA per la valutazione del fabbisogno di questi spostamenti.

La survey, su base volontaria, è stata condotta online tra il 6 e il 10 febbraio 2023 ha coinvolto 34 collaboratori costituenti di fatto, il 100% della forza lavoro a quella data. Il campione intervistato è dunque totalmente rappresentativo della popolazione aziendale.

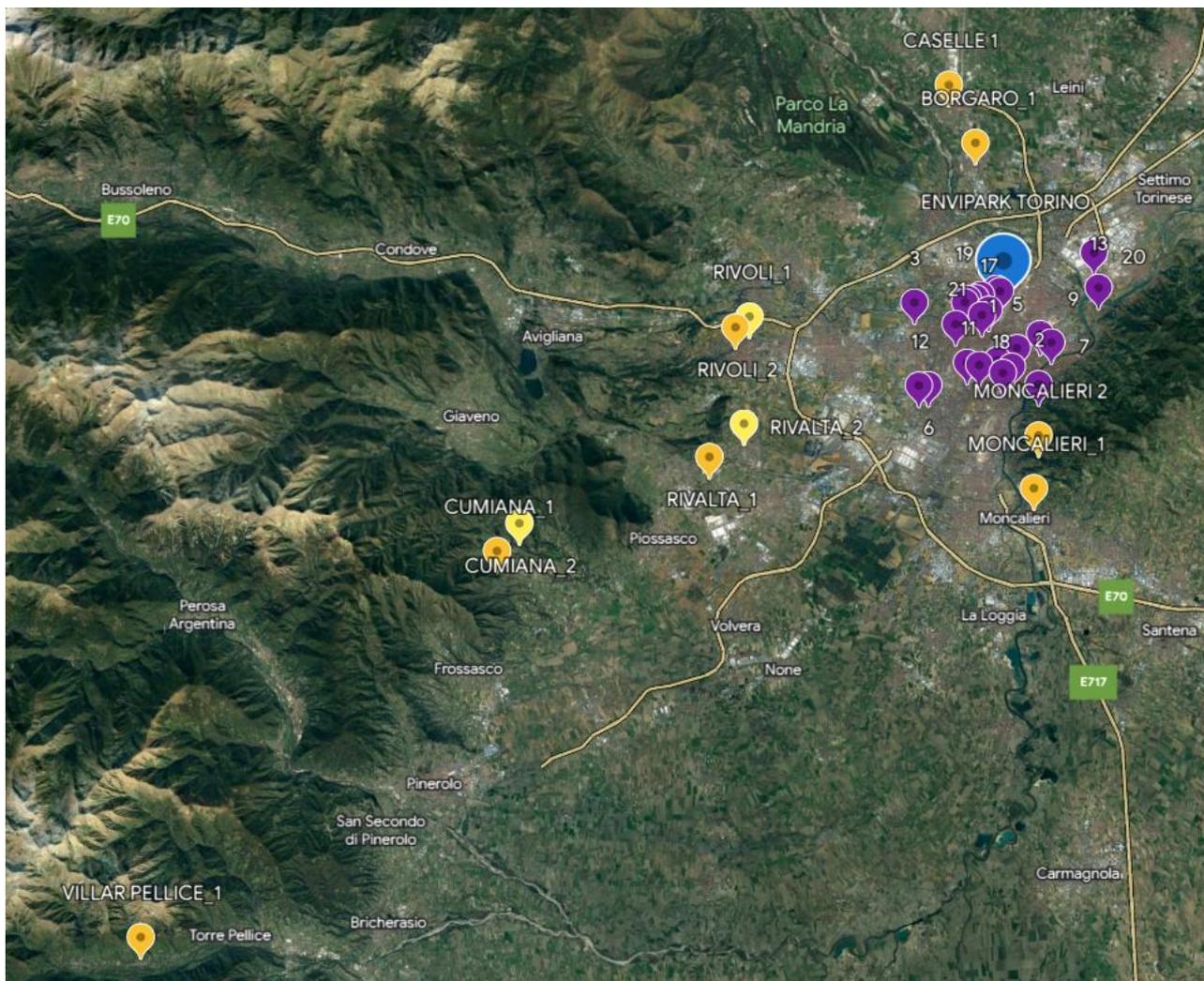
Nella tabella qui sotto viene riportata la distribuzione territoriale del luogo di partenza dei collaboratori.

CITTA' DI PARTENZA	F_i
BORGARO	1
CASELLE	1
CUMIANA	2
MONCALIERI	2
RIVALTA	2
RIVOLI	2
TORINO	23
VILLAR PELLICE	1
Totale complessivo	34

Il 68% degli intervistati (23 persone su 34) dichiara che l'indirizzo di partenza del proprio spostamento è il comune di TORINO. Segue per TORINO la distribuzione degli intervistati per CAP. Sei (6) coppie di persone e una terna provengono dallo stesso CAP. Questo fatto potrebbe semplificare la rete di car pooling.

Etichette di riga	Conteg
10124	1
10125	2
10126	2
10128	1
10129	2
10131	1
10132	1
10133	1
10137	2
10138	1
10139	2
10143	3
10144	2
10146	1
10156	1
Totale complessivo	23

Qui di seguito la mappa con l'indicazione dei punti di partenza



(Fig. 6 Mappa dei punti di partenza per il luogo di lavoro)

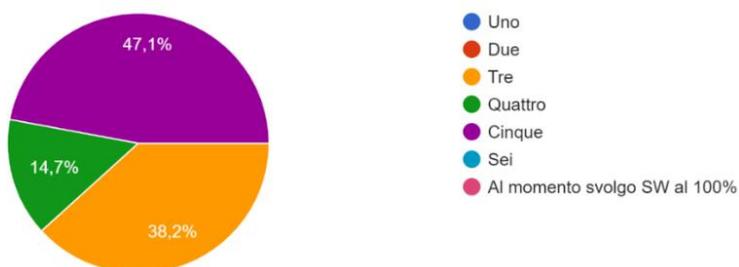
La distanza media dalla sede di lavoro è di 10.5 Km. Restringendo il cerchio alle 23 persone che abitano in Torino la distanza media dal luogo di lavoro scende a 4.9 km corrispondenti a poco meno di un'ora di cammino lento, 20 minuti circa in bicicletta.

Analisi delle modalità abituali di spostamento casa-lavoro.

La frequenza degli spostamenti evidenzia che il **47.1% delle persone intervistate si sposta abitualmente 5 volte la settimana.** Per effetto dell'accordo Smartworking: il 38,2% (13 persone) riduce gli spostamenti settimanali da 5 a 3.

Quante volte alla settimana effettui il tuo spostamento CASA LAVORO?

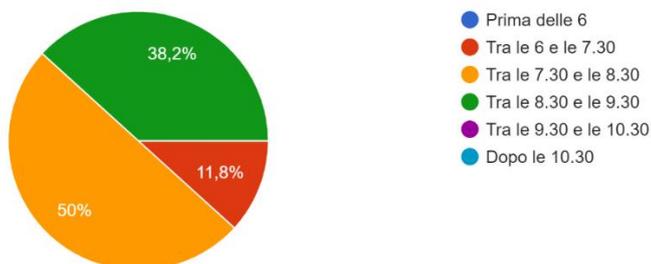
34 risposte



L'88% degli intervistati concentra lo spostamento casa lavoro tra le 7.30 e le 9.30, ossia nella fascia oraria di maggior traffico pendolare veicolare. Nella fascia pomeridiana il rientro è un po' più frazionato per effetto dei diversi part-time in essere.

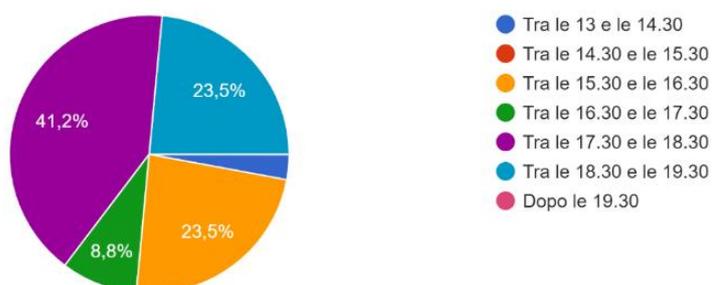
A che ora parti solitamente per effettuare il tuo spostamento CASA LAVORO?

34 risposte



Solitamente a che ora esci per il ritorno a casa?

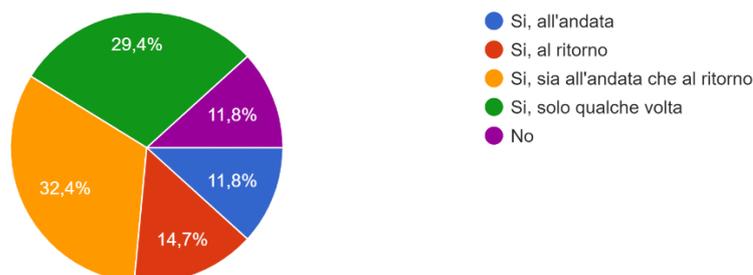
34 risposte



Durante lo spostamento casa lavoro, solo l'11.8% della forza lavoro non svolge commissioni. Ovviamente il viaggio da e per il luogo di lavoro diventa occasione per commissioni afferenti alla vita privata. L'effettuazione di commissioni durante il tragitto casa lavoro inevitabilmente aumenta il tempo di spostamento rispetto alla distanza media calcolata. Il 52.9% delle persone, infatti, impiega tra 30 e 60 minuti (54% per il ritorno).

Durante lo spostamento, in andata o al ritorno, svolgi altre attività (es. commissioni, fare la spesa, fare sport, accompagnare i figli a scuola ecc...)?

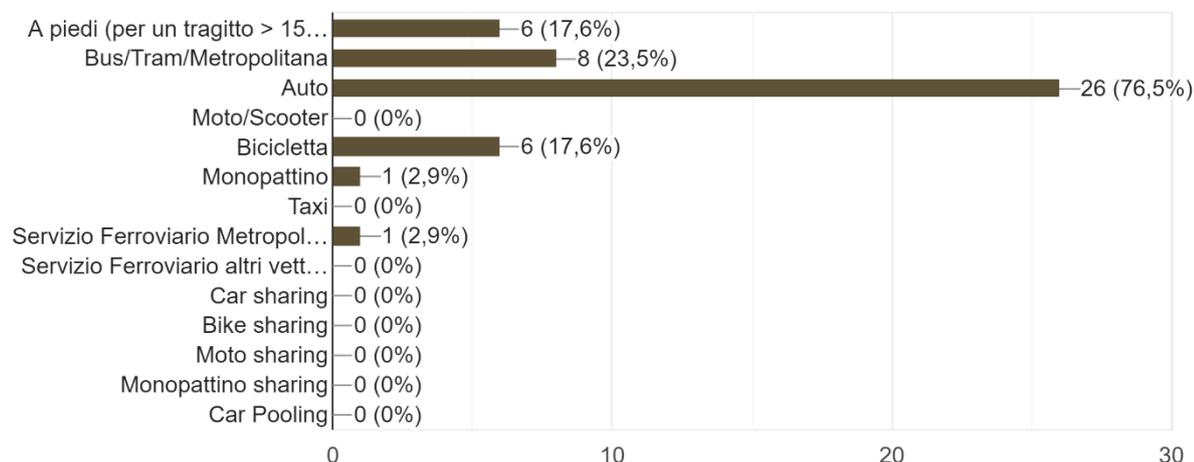
34 risposte



Il grafico che segue rappresenta il mezzo prevalente usato per gli spostamenti casa lavoro. Il **76,5% delle persone (26 su 34) usa l'auto propria per raggiungere la sede di lavoro.** Nei mesi estivi questa percentuale scende al 47.1%. Coerentemente alla distanza media casa-lavoro (6,4 km) il 61.68% delle persone usa mezzi assolutamente sostenibili (Bicicletta, a piedi, mezzi pubblici)

Quali mezzi solitamente utilizzati per il tuo spostamento nei mesi invernali? Se alterni diversi mezzi o una combinazione di mezzi per lo spostamento giornaliero indicali tutti. Più risposte possibili

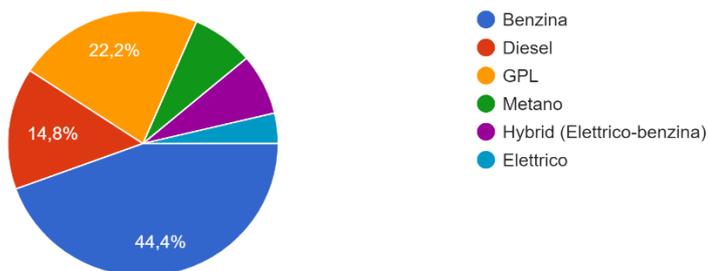
34 risposte



Il 59.2% delle persone che usano l'auto, impiega Benzina o Diesel come carburante. Solo il 3,7% usa il motore elettrico o ibrido.

Se il mezzo prevalente è l'Auto o Moto/Scooter, specifica il carburante

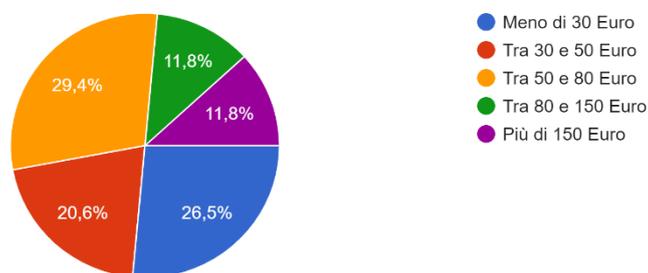
27 risposte



Il 76.5% delle persone (26 su 34) sostiene una spesa media mensile di circa 41 Euro per percorrere in media circa 12,6 km al giorno di spostamento (effetto diretto della breve distanza da percorrere per raggiungere il luogo di lavoro).

Quanto spendi al mese per compiere lo spostamento CASA-LAVORO ? Considera i costi di carburante, pedaggi e parcheggi

34 risposte



La rete del Trasporto Pubblico Locale è sufficientemente ramificata in maniera capillare, e il luogo di lavoro è ben servito. **Ciascun dipendente ha una fermata TPL disponibile a circa 500 metri dal punto di partenza e per raggiungere il luogo di lavoro dovrà fare in media circa 2 cambi.**

Lavorare in Envipark.

In Envipark l'attività prevalente è l'erogazione di servizi per l'innovazione.

Come riportato nelle relazioni al bilancio, segue la distribuzione statistica della forza lavoro al 31/12/2022:

PARITA' DI GENERE

	SESSO			TOT
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	
Uomini	1	3	9	13
Donne	0	3	14	17
TOTALE	1	6	23	30

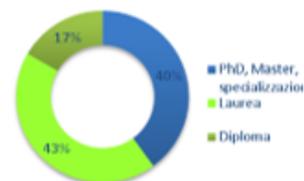
Distribuzione per sesso



QUALIFICA DEL PERSONALE

	TITOLO STUDIO			TOT
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	
PhD, Master, specializzazioni	1	5	6	12
Laurea	0	0	13	13
Diploma	0	1	4	5
TOTALE	1	6	23	30

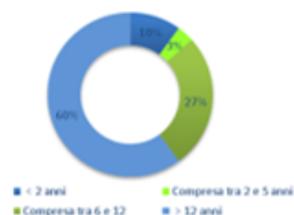
Titolo di studio



AMBIENTE DI LAVORO

	ANZIANITA' LAVORATIVA			TOT
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	
< 2 anni	0	0	3	3
Compresa tra 2 e 5 anni	0	0	1	1
Compresa tra 6 e 12	0	1	7	8
> 12 anni	1	5	12	18
TOTALE	1	6	23	30

Anzianità lavorativa



CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO

	ORARIO		TOT
	Full time	Part time	
Uomini	10	3	13
Donne	9	8	17
TOTALE	19	11	30

Orario



Infine, ma non ultimo, il 16.7% della forza lavoro ha meno di 40 anni, **mentre il 70% ha meno di 50 anni**. Questo dato caratterizza l'impronta operativa. In Envipark la forza lavoro appartiene alla generazione X Y Z, il cambio generazionale è in corso.

	GENERAZIONI CULTURALI		
	F	M	TOT
Boomers (1946-64)	1		1
Generazione X (1965-80)	13	10	23
Generazione Y o "Millennials (1981-94)	2	3	5
Generazione Z o "Centennials" (1995-2012)	2	1	3
TOTALE	18	14	32

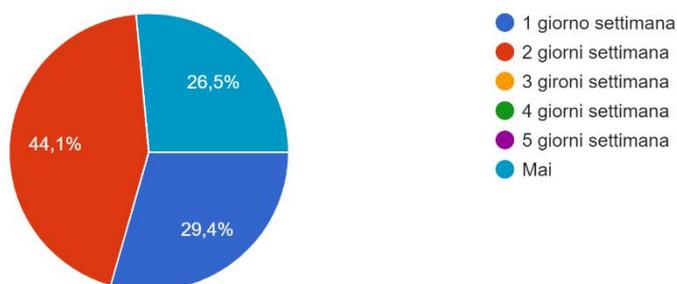
Il Lavoro in Envipark si svolge anche in trasferta, in media circa 2 giorni ogni mese.

L'85.3% degli intervistati ritiene che la flessibilità oraria concessa dall'azienda influenzi in modo positivo lo spostamento casa-lavoro.

Il 73.5% degli intervistati dichiara di usufruire dello Smart Working con le seguenti frequenze settimanali:
Il 44,% 2 giorni, il 29.4% 1 giorno.

Quanti giorni mediamente a settimana lavori da casa?

34 risposte

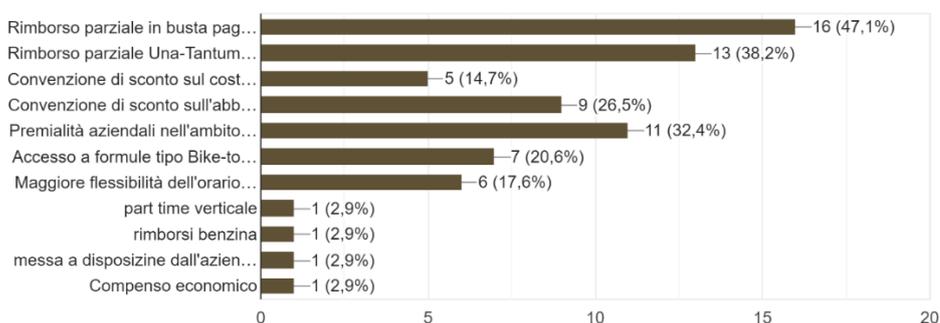


Suggerimenti e osservazioni degli intervistati relativamente agli spostamenti Casa Lavoro.

La survey prevede una sezione nella quale gli intervistati possono esprimere osservazioni o suggerimenti sulle misure che ritengono più efficaci per favorire il cambiamento delle abitudini correlate agli spostamenti casa lavoro come riportato di seguito:

Se potessi scegliere un incentivo per premiare comportamenti virtuosi nello spostamento casa-lavoro, quale preferiresti? Più risposte possibili (max 3)

34 risposte



Il 47.1% degli intervistati si dichiara favorevole a ricevere in busta paga un **rimborso** (anche parziale) del costo dell'abbonamento al Trasporto Pubblico locale (TPL).

Per l'incentivazione all'uso della bicicletta **il 60% degli intervistati** è favorevole alla messa a disposizione di un **locale spogliatoio** con armadietti e docce mentre **il 55%** riterrebbe utile la realizzazione di un **totem** con utensileria varia per la manutenzione della bicicletta.

Il 94.1% degli intervistati ritiene che il mezzo più idoneo per raggiungere il luogo di lavoro sia o la bicicletta o il TPL; il 70% ritiene che, avendo la possibilità di combinare più mezzi per arrivare sul luogo di lavoro, l'abbonamento più efficace sarebbe quello del TPL.

3_PARTE PROGETTUALE

Descrizione delle misure da implementare

I dati risultanti nel paragrafo precedente costituiscono la base per la progettazione delle misure da potenziare nel Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL).

Le ipotesi di lavoro prospettate in fase di redazione del progetto di PSCL alla Direzione attraverso il gruppo di lavoro sul Bilancio Sociale hanno l'esigenza di essere coordinate con le innovazioni legislative e con le opportunità messe a disposizione dai diversi bandi a sostegno della mobilità sostenibile e del Welfare Aziendale. Si tratta di opportunità che possono dare impulso in termini di risorse alle politiche aziendali di promozione della mobilità sostenibile.

In particolare, a partire da Aprile 2023, Envipark ha avviato un progetto di welfare aziendale denominato Communi-care 2.0, (sul bando regionale *Attivazione di piani di welfare aziendale e territoriale nel tessuto imprenditoriale piemontese*) con il quale si intendono mettere in atto diverse azioni, fra le quali:

1) Misure dirette di incentivazione:

- a. convenzioni per manutenzione/riparazione bicicletta/monopattino;
- b. convenzioni per soluzioni di mobile sharing;
- c. realizzazione di un servizio di navetta da e per hub centrale Bus Ferrovia;
- d. realizzazione di un tutorial per la manutenzione delle biciclette;
- e. iniziative di formazione sulla sicurezza stradale;
- f. incentivazione del *car pooling* e realizzazione di una sezione su intranet aziendale dedicata all'organizzazione degli equipaggi;
- g. presenza di un fattorino aziendale per il disbrigo di commissioni quotidiane (riduzione degli spostamenti accessori).
- h. bonus lavaggio auto (premio per chi mette a disposizione auto per car pooling);
- i. bonus corso guida sicura (premio per chi mette a disposizione auto per car pooling);
- j. buoni sconto da spendere in negozi ecosostenibili;
- k. bicicletta/monopattino aziendale da utilizzare per gli spostamenti lavorativi a corto raggio;

2) Misure indirette:

- a. premialità in termini di altri servizi di Welfare per i dipendenti che adottano comportamenti di mobilità virtuosi;
- b. incentivazione e sostegno allo Smart Working;
- c. creazione di una sezione della newsletter aziendale dedicata a news e aggiornamenti relativi ad incentivi/iniziative in materia di mobilità sostenibile;
- d. flessibilità per ritardi/uscite anticipate dei lavoratori che utilizzano TPL in caso di scioperi/incidenti (purché dimostrabili).

L'obiettivo principale di questo Piano è quello di ridurre l'uso del veicolo privato a motore da parte dei lavoratori, favorendo l'aumento degli utilizzatori del trasporto pubblico locale (TPL). In secondo luogo, consolidare e, laddove possibile, incrementare il ricorso a modalità alternative (bicicletta, walking, trasporto in sharing o in car pooling).

Gli obiettivi raggiungibili indirettamente sono: un impatto ambientale positivo da parte dell'azienda, l'aumento della sicurezza degli spostamenti dei lavoratori, la promozione della cultura della sostenibilità e il miglioramento delle condizioni di viaggio (in termini economici, di comfort e di stress).

Il modello sarà monitorato con un sistema di rilevazioni delle modalità di viaggio comunicato dal dipendente all'azienda attraverso l'intranet aziendale.

ASSE 1 - DISINCENTIVARE L'USO INDIVIDUALE DELL'AUTO PRIVATA

Il 76.5% dei lavoratori in Envipark dichiara di usare l'auto propria per recarsi sul luogo di lavoro. L'auto privata è il mezzo prevalente utilizzato quotidianamente dai lavoratori di Envipark per recarsi al lavoro. Il dato esprime un forte radicamento alle abitudini, ed una consapevole resilienza alla semplice esplorazione di alternative che si auspica superabile. È plausibile ipotizzare che l'utilizzo dell'auto comporti costi più alti rispetto alle altre modalità di spostamento più sostenibili. In questi tempi di crisi, la leva del risparmio e dell'incentivo può essere molto efficace.

La disincentivazione a questa abitudine è uno snodo centrale.

Priorità.

- Favorire il cambiamento dei dipendenti verso altre forme di spostamento anche con sostegni di tipo economico

Esempi di Azioni.

- **Incentivazione del Car Pooling.** La distribuzione territoriale delle risorse per comune di appartenenza così come analizzata, sarà utilizzata per verificare il matching del costo opportunità per ciascuna risorsa. Sarà dunque strutturata una survey specifica per il Car pooling.

Etichette di riga	CITTA' DI PARTENZA
BORGARO	1
CASELLE	1
CUMIANA	2
MONCALIERI	2
RIVALTA	1
RIVOLI	2
TORINO	24
VILLAR PELLICE	1
Totale complessivo	34

- Incentivi previsti: premialità aziendali sul programma Welfare per ogni viaggio effettuato in car pooling
- **Istituzione di un patto di mobilità** per i dipendenti che si recano in ufficio non utilizzando l'auto propria. Bonus premialità
- **Convenzioni car sharing**
- **Valutazione incentrata al miglioramento della sostenibilità delle trasferte aziendali.** Costo opportunità per l'uso di mezzi alternativi

ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE (tpl).

Certamente le singole necessità quotidiane dei lavoratori (leggasi commissioni durante lo spostamento casa lavoro) incidono nella scelta o meno del mezzo pubblico. Considerati i dati emersi dalle risposte alla survey dedicata al TPL è prevedibile che il rimborso (anche parziale) del costo dell'abbonamento al TPL possa essere la misura migliore da attuare per favorire lo split modale.

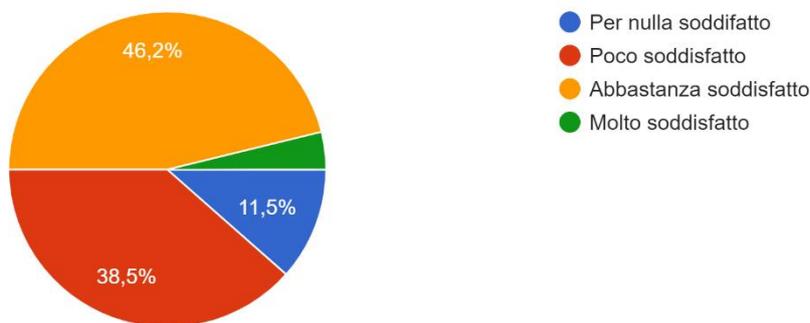
L'indagine sul TPL è stata condotta nel mese di aprile 2023. Rivolta a tutte le risorse impiegate in azienda .Ha risposto il 76% (26 persone su 34).

Il 31% dei rispondenti (8 su 26) ha dichiarato l'intenzione di voler acquistare un abbonamento annuale TPL entro il 31/07/23, confidando nel contributo della Regione Piemonte, e aziendale previsti nel bando regionale (DD 673 del 24/11/2022).

Alta è la quota degli utenti TPL non soddisfatti. Il 49% degli intervistati si dice infatti poco o per nulla soddisfatta del servizio TPL

Gradimento del servizi di Trasporto Pubblico Locale (TPL)

26 risposte



Le ragioni sono riconducibili a fattori connessi alla qualità del servizio:

1. orari non rispettati;
2. frequenza delle corse non adeguata,
3. mezzi troppo affollati,
4. tempi percorrenza eccessivi rispetto a mezzi alternativi

L'auspicio è che il gestore pubblico agisca tempestivamente nel rafforzamento di questo servizio e che una fase di prova permetta agli intervistati scettici, di modificare la percezione di questo servizio e il relativo grado di soddisfazione.

Priorità.

- Approvare misure specifiche di cofinanziamento ai titoli di viaggio;
- Attrarre nuovi utilizzatori del TPL anche con specifici servizi del progetto Welfare (leggasi navetta Porta Susa)

Esempi di Azioni.

- Co-finanziamento dei titoli di viaggio. Partecipazione al bando della Regione Piemonte, approvato con Determinazione Dirigenziale n. 673 del 24/11/2022 dal titolo "Incentivazione dell'utilizzo del trasporto pubblico locale per i lavoratori: bando per il cofinanziamento di titoli di viaggio per i

lavoratori vincolato all'utilizzo di abbonamenti annuali". La partecipazione al bando della Regione Piemonte di cui sopra, è aperta sino al 30 giugno 2023;

- Iniziative periodiche di fornitura gratuita di biglietti o mini-abbonamenti per i lavoratori che vogliono sperimentare il TPL.

ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITA' CICLABILE E/O LA MICROMOBILITA'

L'uso della bicicletta negli anni si sta diffondendo tra i lavoratori di Envipark. La bicicletta è il terzo mezzo utilizzato nello spostamento casa lavoro, sia in estate che in inverno (a pari merito con i camminatori). Gli utilizzatori delle due ruote ed i camminatori sono coloro i quali meno spendono per arrivare sul luogo di lavoro. Una buona parte dei lavoratori è disponibile ad usare la bici negli spostamenti previo il verificarsi di alcune condizioni:

- 1) *la messa a disposizione di un locale spogliatoio con doccia;*
- 2) *un totem con utensileria varia per la manutenzione del mezzo;*
- 3) *un luogo sicuro dove riporre il mezzo.*

La micro-mobilità in modalità sharing non piace. Al momento nessuno dichiara l'uso di questo mezzo di spostamento.

Punto critico connesso all'uso della micro-mobilità e la mobilità ciclabile resta la QUALITA' DELL'ARIA, e la GIUNGLA URBANA CITTADINA, fattori di rischio che minano la praticabilità di questa scelta.

Se da un lato in Torino, sono nate nuove piste ciclabili dedicate alla micro-mobilità, dall'altro troppo basso è il senso di civiltà degli automobilisti e il rispetto del Codice della Strada da parte loro e da parte dei biker e rider sui monopattini.

Priorità.

- Comunicare l'accessibilità alla sede, creare un ambiente "bike friendly" con servizi dedicati agli utilizzatori della bici;
- Promuovere l'uso della bici o di mezzi in sharing anche nelle attività di servizio qualora sia possibile;
- Messa a disposizione di una bicicletta e/o monopattino aziendali per gli spostamenti di servizio a corto raggio.

Esempi di Azioni.

- Ulteriore realizzazione di stalli per biciclette custodite in spazi di Envipark. Azione in corso alla data di redazione della presente sono stati raggiunti 79 stalli disponibili (ovviamente ridondati per i collaboratori di Envipark, ma ancora marginali per la forza lavoro di tutte le aziende insediate nel Parco);
- Promozione del bike-to-work aziendale. Crediti Welfare per chi viene al lavoro in bici o con mezzi sharing;
- Realizzazione di un totem con utensileria varia per la manutenzione del mezzo;
- Convenzioni con i servizi di sharing disponibili;
- Convenzioni e scontistica con negozi di bicicletta;
- Verifica della copertura assicurativa esistente;
- Formazione specifica sulla sicurezza stradale, accessibilità cittadina e manutenzione bici.
- Fornitura di abbigliamento caldo e impermeabile per ciclisti (kway, sacca per zaino, giacca in materiale tecnico).

ASSE 4 – RIDURRE LA NECESSITA' DI SPOSTAMENTI

I lavoratori hanno giudicato positivamente nel suo complesso l'esperienza forzata di ricorso allo smart working. È un'esperienza da capitalizzare per ridurre nel lungo periodo i costi ambientali e sociali degli spostamenti casa lavoro. Orari di lavoro più flessibili per chi ha impegni extra-lavorativi e non sceglie l'auto privata potrebbero modificare le modalità di scelta di spostamento.

Priorità:

- Interiorizzare una cultura dello smart-working post emergenza pandemica;
- Promuovere l'uso di ambienti e strumenti per il lavoro da remoto.

Esempi di azioni:

- Prolungamento di validità dell'attuale piano per favorire lo *smart working* in maniera strutturata;
- Ulteriore flessibilità degli orari di ingresso per chi non utilizza l'auto privata per favorire l'uso di mezzi alternativi;
- Rafforzamento degli strumenti di lavoro e condivisione da remoto;
- Modifica del paradigma lavorativo in sede: occasione per rivisitare gli spazi di lavoro.

ASSE 5 – ULTERIORI MISURE

Le risposte alla survey manifestano un'attenzione molto elevata nei confronti del tema della mobilità sostenibile. Una quota significativa dei lavoratori si aspetta che l'azienda agisca in conformità con il ruolo istituzionale di soggetto attento alle problematiche ambientali e alla promozione di modelli di vita e di lavoro sostenibili.

Priorità

- Incentivare i lavoratori ad una scelta consapevole volta alla riduzione degli impatti ambientali collegati alla mobilità;
- Promuovere una riduzione progressiva della propria impronta ecologica anche attraverso la premiazione di comportamenti più sostenibili.

Esempi di azioni:

- Organizzare momenti di condivisione e di comunicare sul tema della mobilità sostenibile attraverso progetti, eventi, iniziative a forte impatto;
- Realizzazione di progetti educativi di sensibilizzazione sugli impatti ambientali collegati alla mobilità (anche in collaborazione con istituti scolastici e/o enti formativi);
- Formazione interna sulle tematiche della mobilità sostenibile;
- Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto a basso impatto per le trasferte aziendali.

4_PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE

Questo PSCL contiene secondo quanto previsto dalla linea guida ministeriale, una esplicitazione delle seguenti informazioni:

- valore percentuale del personale coinvolto sulla misura. *Envipark in termini di risorse umane è una PMI. Il programma sulla mobilità casa lavoro è diretto al 100% delle risorse umane.*
- stima dei costi e dei tempi necessari per l'attuazione. **L'impegno economico previsto non supera i 10.000 Euro**
 - Sarà implementato un **sistema di rilevazione delle modalità di viaggio** attraverso un applicativo SW. Questo DB sarà la base per l'assegnazione dei premi per comportamenti virtuosi. Costo da stimare;
 - **Assegnazione di premialità e crediti aggiuntivi sul Bando Welfare.** Ogni volta che il collaboratore dichiara un viaggio con TPL, Car Pooling, micro-mobilità sharing, biciletta e/o a piedi, riceverà dei crediti aggiuntivi virtuali da spendere in servizi offerti sul programma Welfare. Impegno previsto copertura progetto Welfare Communi-care 2.0;
 - **Acquisto di titoli di viaggio**, (carnet di biglietti TPL, mini-abbonamenti TPL) da assegnare *una tantum* ai lavoratori ne fanno richiesta per provare il TPL. (Ad es. GTT, *Biglietto Speciale "Tour"* valido per 48 o 72 ore, *Daily* valido per un numero illimitato di corse fino al termine del servizio del giorno della prima validazione su tram, bus e in metropolitana, ...);
 - **Contributo per l'acquisto di abbonamenti annuali al TPL.** Partecipazione al bando regionale incentivi per il TPL (scadenza 30 giugno). **Stima dell'impegno previsto 1.000 Euro;**
 - Realizzazione di un **totem con utensileria varia** per la manutenzione dei mezzi (biciclette, cicli e velocipedi). **Impegno previsto 1.500 Euro;**
 - Programma per la realizzazione di un **tutorial per la manutenzione della bicicletta, sicurezza e viabilità.** **Impegno previsto 500 Euro;**
 - **Comunicazione verso le aziende insediate in Envipark, sulle infrastrutture per la bicicletta esistenti nel parco** (79 stalli per biciletta, locale spogliatoio con doccia) e valutazione di nuovi stalli per il 2024;
 - Convenzioni con i servizi di sharing disponibili; scontistica con negozi di bicicletta;
 - Verifica della copertura assicurativa esistente;
 - Formazione specifica sulla sicurezza stradale e accessibilità cittadina.
 - Fornitura di materiale/vestiario per ciclisti (k-way, vestiario impermeabile, caschetto, sacca impermeabile per zaino) **Impegno previsto 1.000 Euro;**
 - **Organizzazione di alcuni eventi Bike to WORK, e altri eventi di sensibilizzazione e ispirazione alla mobilità sostenibile (sicurezza stradale, testimonial, tour promozionali, ...).** Costo da stimare.

Definite queste azioni, si stimano raggiungibili i seguenti obiettivi:

- **20%** - L'obiettivo è totalizzare un numero di viaggi giornalieri casa-lavoro in modalità sostenibile (TPL, cammino, Bike, Car Pooling, Mezzi Sharing, ...) pari almeno al 20% dei viaggi effettuati. Sulla base dei risultati ottenuti si potrà calcolare la CO2 risparmiata rispetto ad un viaggio con auto privata;
- **25%** Fra le 23 risorse abitanti in Torino, l'obiettivo è totalizzare un numero di viaggi giornalieri casa-lavoro in modalità sostenibile (TPL, cammino, Bike, Car Pooling, Mezzi Sharing, ...) pari almeno al 25% dei viaggi effettuati. Sulla base dei risultati ottenuti si potrà calcolare la CO2 risparmiata rispetto ad un viaggio con auto privata;
- Stima dei benefici conseguibili da dipendenti coinvolti:
 - Per tutti: premialità sul Welfare Aziendale;
 - Per chi usa il TPL: risparmio nell'acquisto di titoli di viaggio annuali;
 - Per chi usa lo sharing: agevolazioni e sconti;

- Per chi usa la bicicletta: risparmio economico e servizi aggiuntivi e vita più salutare;
- Per chi si sposta a piedi: risparmio economico e vita più salutare.

- stima dei benefici conseguibili per l'azienda:
 - Benefici sulla produttività dei lavoratori;
 - Rendicontazione delle azioni di sostenibilità per il bilancio sociale;
 - Benefici reputazionali nei confronti degli *stakeholders* e della collettività;

- stima dei benefici conseguibili per la collettività.
 - Riduzione del traffico veicolare cittadino nelle fasce orarie del pendolarismo;
 - Miglioramento della qualità dell'aria;

Cronoprogramma

Ipotesi M1=MAGGIO 23 – M9=GENNAIO 24

In evidenza le azioni su cui verranno concentrate le energie nel 2023

		Cronoprogramma								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Gennaio
STEP 1 mese di MAGGIO Adozione del PSCL da parte della società										
STEP 2 mese di MAGGIO. Nomina del Mobility Manager										
STEP 3 mese di MAGGIO. Comunicazione del PSCL al Mobility manager d'Area										
STEP 4 da MAGGIO a DICEMBRE. Sviluppo delle azioni previste nel PSCL										
	ASSE 1 - DISINCENTIVARE L'USO INDIVIDUALE DELL'AUTO PRIVATA									
	CAR POOLING Survey									
	CAR POOLING									
	Convenzioni di SHARING									
	Altro									
	ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO									
	Partecipazione a Bando RP-TPL									
	Altro									
	ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITA' CICLABILE E/O LA MICROMOBILITA'									
	Iniziativa BIKE-TO WORK									
	Totem e servizi manutentivi									
	Formazione e tutorial									
	Altro									
	ASSE 4 - RIDURRE LA NECESSITA' DI SPOSTAMENTI									
	Prolungamento SW									
	Altro									
	ASSE 5 - ULTERIORI MISURE									
STEP 5 mese di DICEMBRE - GENNAIO - Aggiornamento indagine per PSCL 2024										

Al termine del primo anno si potrà compilare questa tabella riassuntiva

ESEMPIO DI PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE

Asse/ Misura	Personale interessato	Costo presunto	Orizzonte temporale	Benefici individuali	Benefici dell'amministrazione	Benefici collettivi
ASSE 1 – Disincentivare l'uso individuale dell'auto privata						
Misura 1 Misura 2 Misura 3						
ASSE 2 – Favorire l'uso del trasporto pubblico						
Misura 1 Misura 2 Misura 3						
ASSE 3 – Favorire la mobilità ciclabile o la micromobilità						
Misura 1 Misura 2 Misura 3						
ASSE 4 – Ridurre la domanda di mobilità						
Misura 1 Misura 2 Misura 3						
ASSE 5 – Ulteriori misure						
Misura 1 Misura 2 Misura 3						

5_ADOZIONE DEL PSCL

Il presente Piano è stato adottato con lettera di approvazione da parte della Presidente e dell'Amministratore Delegato della Società in data 27/04/2023.

In data 27/04/2023 è stato nominato il Mobility Manager aziendale

Sarà comunicato al Consiglio di Amministrazione nel corso del 2023 nella prima data utile.

6_COMUNICAZIONE DEL PSCL

Questo documento, dalla sua approvazione, è disponibile sul sito di Environment Park nella sezione *Società Trasparente* sotto sezione INFORMAZIONI AMBIENTALI. E' inviato per conoscenza a tutti i lavoratori di Envipark.

7_PROGRAMMA DI MONITORAGGIO

Il presente Piano ha durata annuale e verrà aggiornato nel 2024.