



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare



## PIANO SPOSTAMENTI CASA LAVORO

INFN – SEZIONE DI ROMA

EDIZIONE 2021

SABINA PELLIZZONI - MOBILITY MANAGER

[mobilitymanager@roma1.infn.it](mailto:mobilitymanager@roma1.infn.it)

## Sommario

<b>Premessa</b> .....	<b>- 2 -</b>
<b>Quadro normativo</b> .....	<b>- 3 -</b>
<b>L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare</b> .....	<b>- 5 -</b>
<b>La sezione INFN di Roma</b> .....	<b>- 6 -</b>
<b>Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)</b> .....	<b>- 7 -</b>
<b>La metodologia</b> .....	<b>- 7 -</b>
<b>1. Fase informativa e di analisi</b> .....	<b>- 8 -</b>
Analisi del questionario .....	- 9 -
<b>2. Fase progettuale</b> .....	<b>- 21 -</b>
<b>3. Fase di confronto</b> .....	<b>- 23 -</b>
<b>4. Fase attuativa</b> .....	<b>- 23 -</b>
<b>5. Fase di aggiornamento e monitoraggio</b> .....	<b>- 23 -</b>
<b>Conclusioni</b> .....	<b>- 24 -</b>

## Premessa

Il Green Deal Europeo è l'ambizioso progetto varato dalla Commissione Europea con l'obiettivo generale di raggiungere la neutralità climatica in Europa entro il 2050.

Il cambiamento climatico è infatti universalmente riconosciuto come una delle principali sfide che l'umanità si trova a fronteggiare e rappresenta una seria minaccia per la sostenibilità del nostro futuro.

E' all'interno del concetto più ampio di "sviluppo sostenibile", definito come *"lo sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere le capacità delle future generazioni di soddisfare i propri bisogni"*<sup>1</sup> che si inserisce anche la "mobilità sostenibile"; tale termine è stato associato al trasporto con l'obiettivo individuato dalla Commissione Europea di: *"Garantire che i nostri sistemi di trasporto soddisfino le esigenze economiche, sociali e ambientali della società riducendo al minimo i loro impatti indesiderati su l'economia, la società e l'ambiente"*.<sup>2</sup>

Quando si parla di mobilità non basta pertanto fare riferimento ai soli aspetti ambientali, pur essendo di primaria importanza, ma devono essere presi in considerazione anche altri fattori, sociali ed economici della società in modo da minimizzare le ripercussioni negative e favorire una migliore qualità della vita.

Inoltre, l'avvento della pandemia da Covid-19 ha mostrato prepotentemente la stretta interrelazione e le ricadute collettive, sociali ed ambientali, derivanti dai comportamenti individuali.

I provvedimenti che ne sono conseguiti, in termini di restrizione della circolazione delle persone e dell'obbligo di rimanere a casa per molti cittadini, ha favorito una riduzione del traffico automobilistico con conseguente riduzione dell'inquinamento atmosferico e acustico, nonché del numero di vittime per incidenti stradali e per gli effetti dell'inquinamento.

In Italia una forte criticità deriva infatti dal trasporto stradale che contribuisce alle emissioni totali di gas serra nella misura del 23% (di cui il 60% circa attribuibile alle autovetture), alle emissioni di ossidi di azoto per circa il 50% e alle emissioni di particolato per circa il 13% (Fonte: ISPRA, 2017).

L'Agenzia Europea dell'Ambiente stima che gli effetti dell'inquinamento da polveri sottili e biossido di azoto, ogni anno provochino 80.000 morti premature solo in Italia.

L'allentamento delle restrizioni, che avevano prodotto una sensibile riduzione del traffico, e dell'inquinamento da emissioni di CO<sub>2</sub>, derivato dalla ripresa di tutte le attività economiche, sta nuovamente provocando un significativo aumento della circolazione veicolare.

È necessario, pertanto, operare un cambio di mentalità volto a favorire un decongestionamento del traffico incentivando la mobilità sostenibile e rafforzando le modalità alternative di lavoro sperimentate nel tempo della pandemia (meeting e riunioni da remoto, smart-working, co-working).

---

<sup>1</sup> World Commission on Environment and Development. Our Common Future; Oxford University Press: Oxford, UK, 1987.

<sup>2</sup> European Commission. A Community Strategy for 'Sustainable Mobility', Green Paper on the Impact of Transport on the Environment; COM (1992) 46 Final; Commission of the European Communities: Brussels, Belgium, 1992.

## Quadro normativo

È in questo contesto generale che il legislatore, nel maggio del 2020 con il “Decreto Rilancio”<sup>3</sup>, ha introdotto l'obbligo di nominare un mobility manager aziendale per tutte le aziende o gli Enti pubblici 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.

Nel maggio 2021 il Decreto Interministeriale<sup>4</sup> ha definito le “modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager”. Tale decreto ha rappresentato l’occasione per una prima e organica razionalizzazione della materia inerente la mobilità dei dipendenti delle unità organizzative aziendali più complesse.

Il mobility manager aziendale è una sorta di “facilitatore” che, attraverso l’analisi del contesto e la raccolta delle esigenze del personale dipendente, prova a governare la domanda di mobilità; lo strumento operativo di pianificazione, previsto dalla norma, è il Piano degli spostamenti Casa Lavoro (PSCL), che il mobility manager deve redigere entro il 31 dicembre di ogni anno, finalizzato a orientare gli spostamenti del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative, sulla base di una analisi degli spostamenti sistematici casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell’offerta di trasporto nel territorio interessato.

Il PSCL definisce altresì i benefici conseguibili con l’attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi e comfort di viaggio, sia per l’impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta in termini economici e di produttività, sia per la collettività, in termini ambientali sociali ed economici.

L’attività del mobility manager, attraverso la definizione del PSCL, mira pertanto ad individuare le misure utili ad operare uno «*shift modale*» verso il trasporto collettivo, condiviso e/o a ridotto impatto ambientale.

Tuttavia, la soluzione ad un problema complesso risiede unicamente in un approccio flessibile e combinato di iniziative da adottare, così come identificato nella strategia ASI (Avoid – Shift -Improve) che rappresenta un approccio olistico fondamentale per l’elaborazione di misure organiche e ben integrate capaci di operare tale cambiamento:



Lo scopo del PSCL è quello di individuare un insieme di soluzioni che diano vita ad una mobilità che sia vantaggiosa per l’ambiente, ma anche per le persone e per l’organizzazione.

3 cfr. Art.229 comma 4, DL 19 maggio 2020 n.34 - convertito Legge il 17 luglio 2020 n.77.

4 cfr. Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021.

**I vantaggi per il dipendente possono essere così sintetizzati:**

- minori costi di trasporto;
- riduzione dei tempi di spostamento;
- possibilità di benefici economici;
- diminuzione del rischio di incidenti stradali;
- maggiore regolarità nei tempi di trasporto;
- minori stress psicofisici per la guida nel traffico;
- benefici per la salute;
- socializzazione tra colleghi.

**I vantaggi per l'organizzazione si possono declinare in:**

- regolarità nell'arrivo dei propri dipendenti;
- possibilità di offrire un servizio utile e creare una condizione di maggiore socializzazione tra i dipendenti, con probabili guadagni in termini di produttività;
- aumento dell'accessibilità;
- razionalizzazione delle sedi con previsione di postazioni di co-working;
- rafforzamento dell'immagine aziendale aperta ai problemi ambientali e dei propri dipendenti.

**I vantaggi sociali per la collettività si possono sintetizzare in:**

- riduzione dell'inquinamento atmosferico ed acustico;
- riduzione del numero di incidenti stradali;
- riduzione della congestione stradale;
- riduzione dei tempi di trasporto;
- risparmi energetici;
- miglioramento dell'area nella quale l'organizzazione risulta localizzata;
- miglioramento della qualità ambientale.

Infine, la gestione degli spostamenti nel dopo pandemia richiede di identificare azioni specifiche che permettano di fronteggiare la realtà emergenziale con soluzioni efficienti e al contempo sicure.

## L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

Alcune delle strutture in cui è articolato sul territorio l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN), tra cui la Sezione di Roma, rientrano nella casistica prevista dal Decreto Rilancio e pertanto hanno l'obbligo di dotarsi di un Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL).

L'INFN è l'ente pubblico nazionale di ricerca, vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), dedicato allo studio dei costituenti fondamentali della materia e delle leggi che li governano. Svolge attività di ricerca, teorica e sperimentale, nei campi della fisica subnucleare, nucleare e astro particellare. Le attività di ricerca dell'INFN si svolgono tutte in un ambito di competizione internazionale e in stretta collaborazione con il mondo universitario italiano, sulla base di consolidati e pluridecennali rapporti. La ricerca fondamentale in questi settori richiede l'uso di tecnologie e strumenti di ricerca d'avanguardia che l'INFN sviluppa sia nei propri laboratori sia in collaborazione con il mondo dell'industria.

L'INFN è stato istituito l'8 agosto 1951 da gruppi delle Università di Roma, Padova, Torino e Milano al fine di proseguire e sviluppare la tradizione scientifica iniziata negli anni '30 con le ricerche teoriche e sperimentali di fisica nucleare di Enrico Fermi e della sua scuola. Nella seconda metà degli anni '50 l'INFN ha progettato e costruito il primo acceleratore italiano, l'elettrosincrotrone realizzato a Frascati dove è nato anche il primo Laboratorio Nazionale dell'Istituto. Nello stesso periodo è iniziata la partecipazione dell'INFN alle attività di ricerca del CERN, il Consiglio Europeo per le ricerche nucleari di Ginevra, per la costruzione e l'utilizzo di macchine acceleratrici sempre più potenti.

Oggi l'ente conta circa 5000 scienziati il cui contributo è riconosciuto internazionalmente non solo nei vari laboratori europei, ma in tutti i centri di ricerca mondiali.

L'attività dell'INFN si basa su due tipi di strutture di ricerca complementari: le Sezioni e i Laboratori Nazionali.

I quattro Laboratori Nazionali, con sede a Catania, Frascati, Legnaro e Gran Sasso, ospitano grandi apparecchiature e infrastrutture messe a disposizione della comunità scientifica nazionale e internazionale. Le 20 Sezioni e i 6 Gruppi collegati alle Sezioni o Laboratori hanno sede in altrettanti dipartimenti di fisica universitari e garantiscono la stretta connessione tra l'istituto e le Università.

## La sezione INFN di Roma

La [Sezione di Roma](#) dell'INFN ha sede presso il Dipartimento di Fisica, edificio "Guglielmo Marconi" all'interno della "Sapienza" Università di Roma, sita in Piazzale Aldo Moro 2.

**È composta da 121 dipendenti appartenenti ai seguenti profili professionali:**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Unità</b>
Tecniche/ci - Amministrative/i	45
Tecnologhe/gi	23
Ricercatrici/ori	53
<b>Totale dipendenti</b>	<b>121</b>

**Afferiscono alla Sezione 236 ulteriori collaboratrici/ori e associate/i legati al mondo universitario così ripartiti:**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Unità</b>
Assegniste/i	14
Borsiste/i	1
Associate/i universitari	221
<b>Totale collaboratrici/ori e associate/i</b>	<b>236</b>

**Al 1° novembre 2021<sup>5</sup> Il personale in forza presso l'INFN Sezione di Roma risulta pari a 357 unità.**

<sup>5</sup> Dati forniti dall'Ufficio del Personale della Sezione INFN di Roma.

## Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)

### La metodologia

In ottemperanza a quanto previsto dalle linee guide ministeriali per l'elaborazione del PSCL<sup>6</sup> si è proceduto a strutturare il piano secondo le seguenti fasi:

#### 1. Fase informativa e di analisi

Questa fase consiste in una indagine conoscitiva che permetta di raccogliere ed elaborare i dati ed analizzare le condizioni strutturali della Sezione.

La strutturazione di questa prima fase è fondamentale per definire la reale domanda di mobilità del personale, e rappresenta la base dati informativa su cui costruire il piano di azioni da implementare e proporre nella fase di confronto;

#### 2. Fase progettuale

A seguito dell'analisi dei dati pervenuti, è possibile elaborare delle proposte ed individuare misure di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato. Si sono identificate strategie realizzabili a breve e medio termine;

#### 3. Fase di confronto:

È una fase volta a verificare la fattibilità degli interventi.

In questa fase esplorativa il mobility Manager deve cercare innanzitutto un confronto operativo con il Mobility Manager d'Area ed eventualmente con i mobility managers che insistono sullo stesso territorio alla ricerca di sinergie costruttive. È altresì indicato ottenere ex ante il consenso degli stessi dipendenti su eventuali misure che impattino significativamente sulle loro consuete modalità di spostamento;

#### 4. Fase attuativa

In questa fase si implementano le misure individuate attraverso la stipulazione di accordi, la pianificazione di azioni ed interventi, la condivisione con gruppi di dipendenti "target" di programmi di intervento, la verifica delle risorse finanziarie necessarie all'attuazione delle misure. Particolare attenzione deve essere posta nella fase attuativa alla comunicazione e formazione per sensibilizzare i dipendenti sul tema della mobilità sostenibile.

#### 5. Fase di aggiornamento e monitoraggio

Questa ultima fase consiste in un lavoro costante di verifica dello stato di avanzamento delle misure individuate e della relativa valutazione dell'efficacia e della fattibilità delle azioni intraprese o programmate. Gli indicatori individuati in fase di progettazione saranno lo strumento fondamentale per orientarsi e definire eventuali aggiustamenti del piano negli anni successivi. La crisi pandemica ha mostrato come sia fondamentale avere strumenti validi di monitoraggio che permettano aggiornamenti rapidi.

---

<sup>6</sup> cfr.: [https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/mobilita\\_sostenibile/2021-05-12\\_linee\\_guida\\_pscl.pdf](https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/mobilita_sostenibile/2021-05-12_linee_guida_pscl.pdf)

## 1. Fase informativa e di analisi

La prima parte del PSCL è costituita dalla raccolta e analisi dei dati degli spostamenti casa - lavoro dei dipendenti della Sezione di Roma.

L'analisi del modello abituale di spostamento del personale dipendente si è basata sulla somministrazione di un questionario attraverso una piattaforma on-line dell'INFN in grado di garantire l'anonimizzazione dei dati e nel rispetto dei requisiti minimi indicati dalle linee guida del ministero della transizione economica.

Si è scelto di inviare il questionario non soltanto ai dipendenti della Sezione ma anche al personale associato con particolare attenzione alle categorie degli assegniste/i, collaboratrici/ori e borsiste/i. Lo scopo del questionario oltre a mappare l'abituale modalità di spostamento del personale dipendente ed associato alla sezione di Roma è volto a misurarne anche la propensione al cambiamento.

**Il campione statistico rilevato è così composto:**

<b>Inquadramento</b>	<b>Unità di personale</b>	<b>N. risposte raccolte</b>	<b>Percentuale di risposta</b>
Dipendenti	121	83	68%
Assegniste/i – borsiste/i - collaboratrici/ori	15	8	53%
Associate/i	221	25	11%

## Analisi del questionario

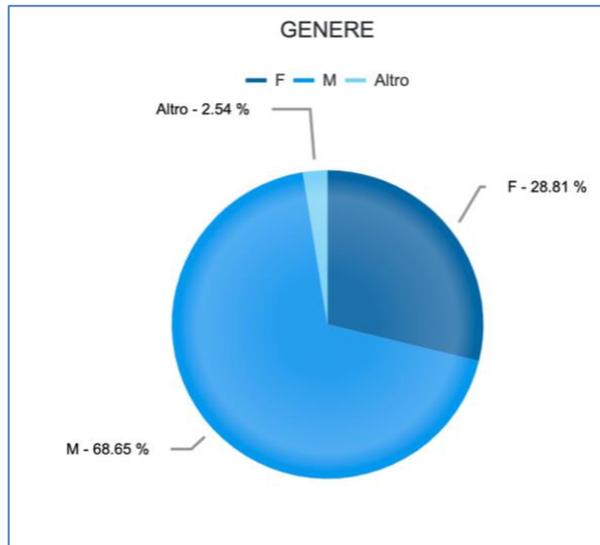
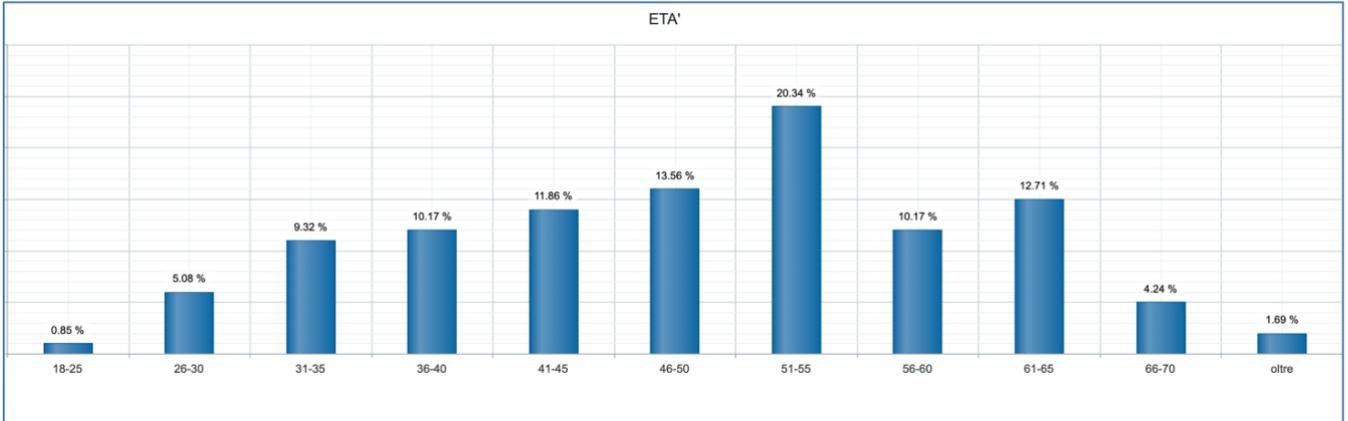
Il questionario mira a rilevare le condizioni strutturali e organizzative dell'azienda ed analizzare l'offerta di trasporto disponibile sul territorio, al fine di comprendere i principali elementi qualitativi e quantitativi riferiti a servizi, infrastrutture e risorse dedicate alla mobilità dei dipendenti.

**Si articola in cinque sezioni di seguito analizzate:**

- a. **Anagrafica;**
- b. **Attività lavorativa;**
- c. **Spostamenti casa-lavoro** (modalità abituale di spostamento ed analisi delle motivazioni che spingono all'uso del mezzo prevalente);
- d. **Propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro** (motivi e condizioni verso forme di mobilità sostenibili: percezioni e atteggiamenti legati allo spostamento abituale);
- e. **Lavoro a distanza** (considerazioni sulle modalità alternative di lavoro sperimentate durante la pandemia Covid 19).

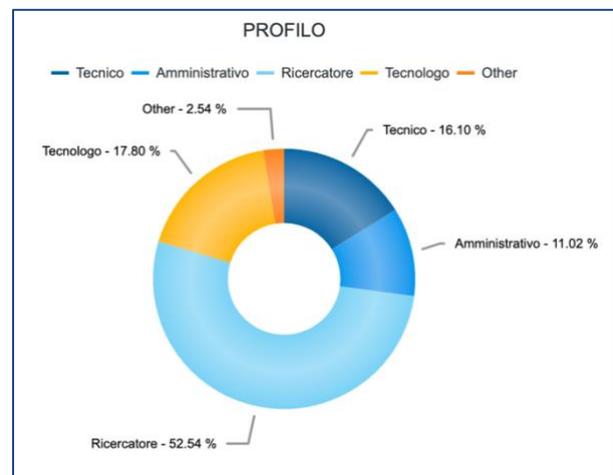
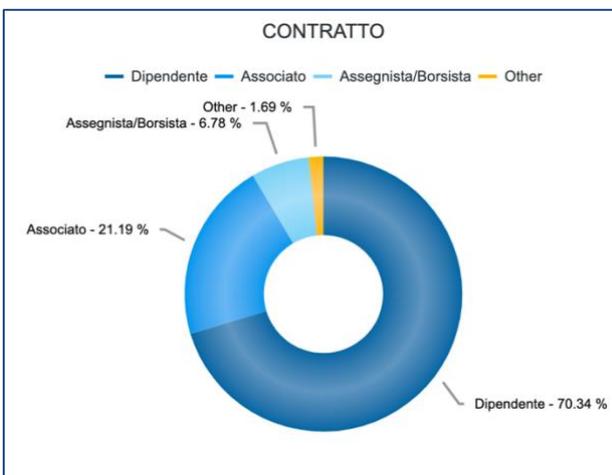
**a. Anagrafica:**

**Distribuzione del campione per età e genere**



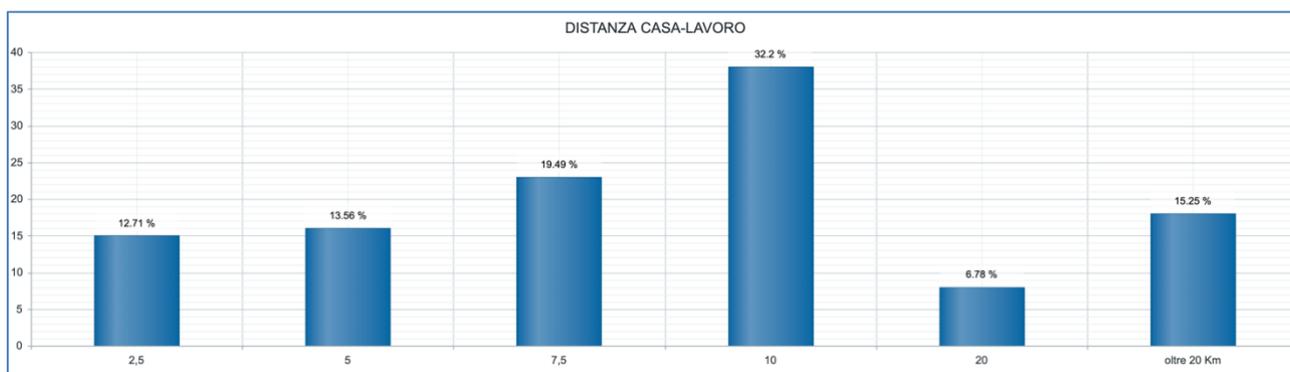
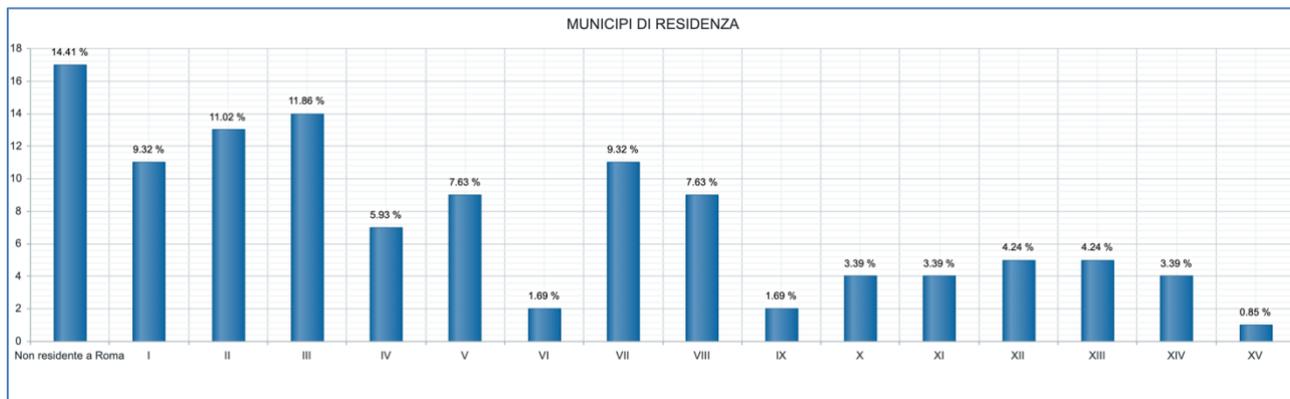
**b. Attività lavorativa**

**Distribuzione del personale per tipologia di contratto e profilo**



### c. Spostamenti casa-lavoro

#### Distribuzione per provenienza e distanza dalla sede di lavoro



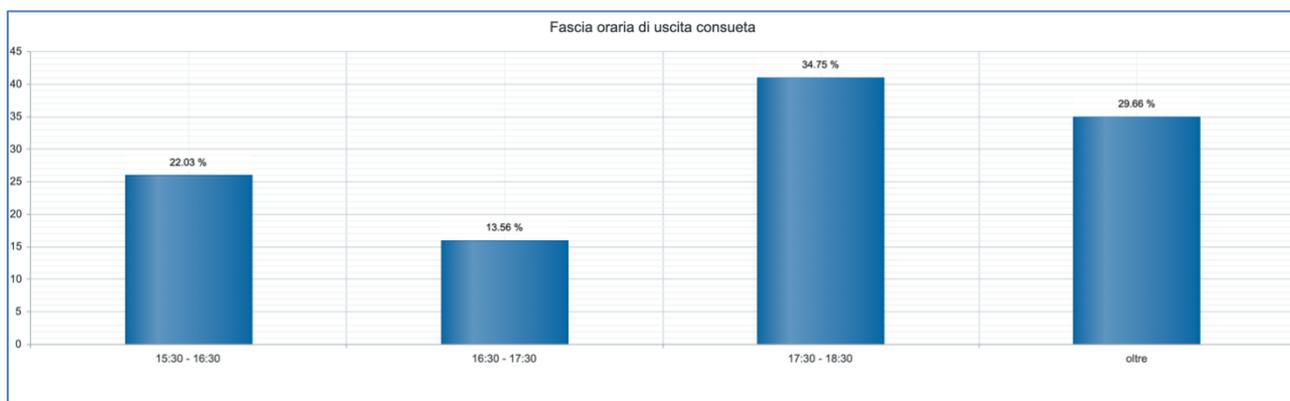
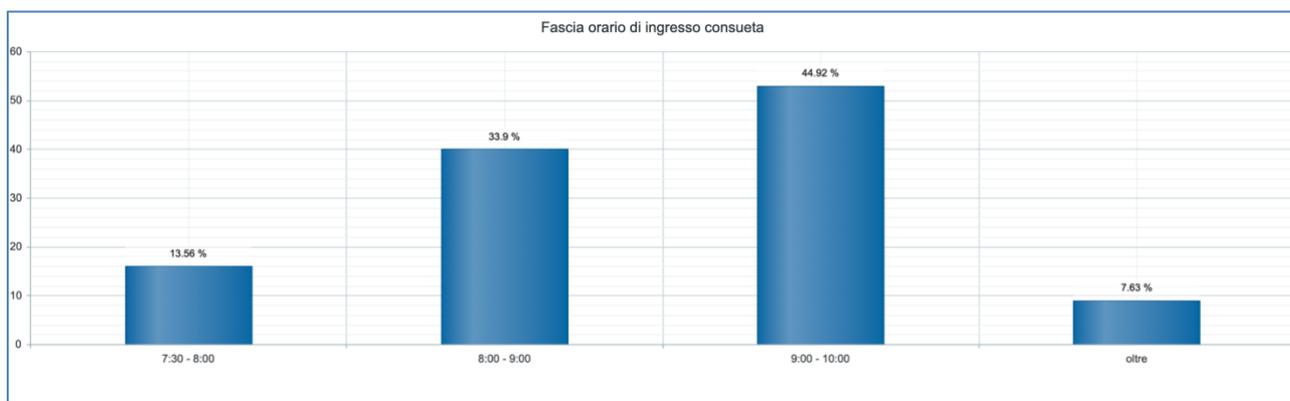
#### Tempo medio di percorrenza casa-lavoro (a tratta):

Tempo medio di percorrenza	Percentuale
Fino a 30 minuti	42%
Fino a 50 minuti	32%
Oltre 50 minuti	26%

**È interessante notare che il 14% del campione statistico rilevato non risiede a Roma ed il 54% del personale percorre una distanza casa-lavoro superiore ai 10 km (a tratta), con un tempo di percorrenza medio superiore ai 30 minuti per il 58% del personale.**

L'analisi differenziata per municipio, unitamente alle fasce medie di ingresso e uscita dei dipendenti, riportate di seguito, rappresenta un'indicazione importante per l'individuazione di misure di spostamento condivise e/o di prossimità (car pooling, navette aziendali, co-working, etc.).

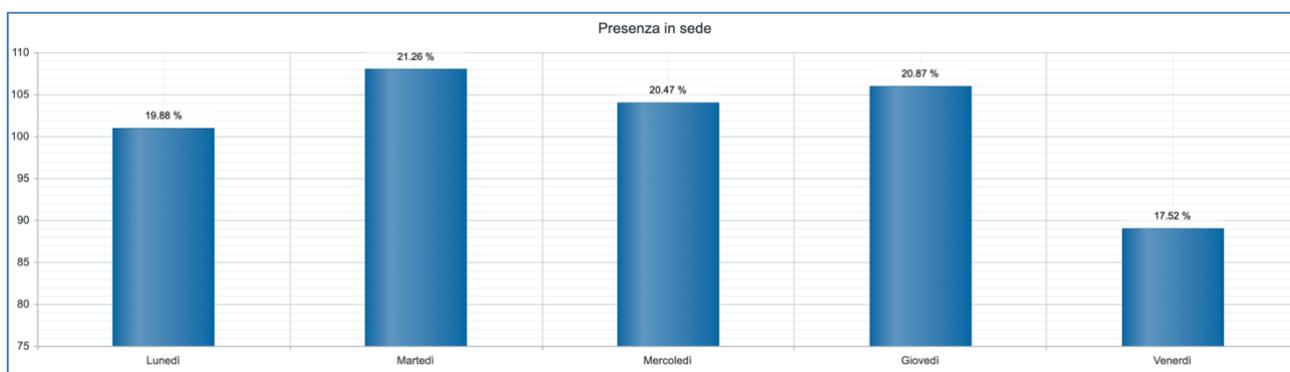
## Fasce medie di ingresso e uscita dei dipendenti



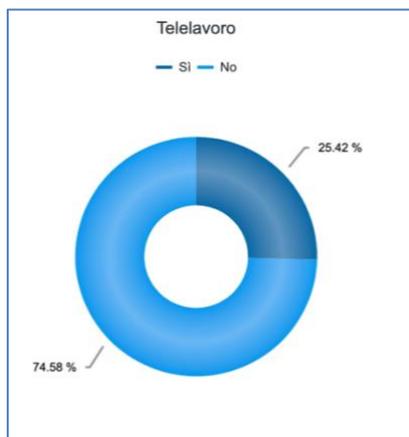
Un'ulteriore rilevazione riguarda la presenza abituale in sede e la tipologia di modalità lavorativa (presenza/telelavoro).

L'analisi deve tenere conto dell'utilizzo dello smart working straordinario dovuto allo stato di emergenza nazionale previsto fino al 31 dicembre 2021.

## Presenza in sede su base giornaliera



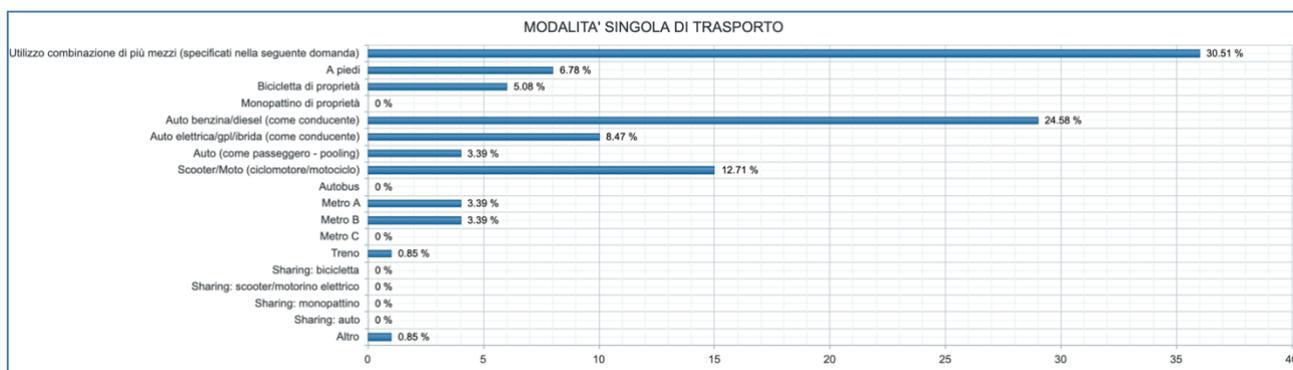
## Modalità lavorativa presenza/telelavoro



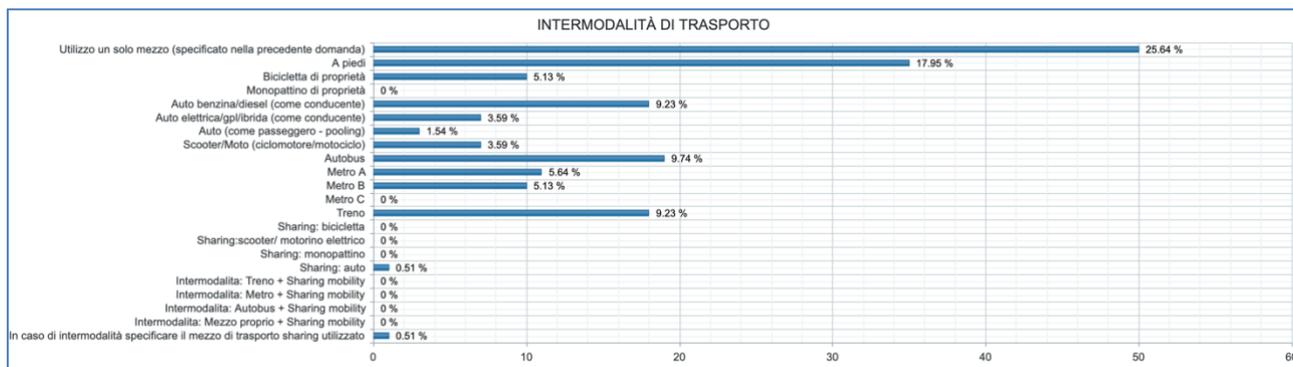
## Modalità abituali di spostamento:

Una parte significativa del questionario è dedicata all'analisi delle modalità abituali di spostamento del personale, con particolare attenzione ai mezzi di trasporto principali. Si sono analizzate le motivazioni che determinano le scelte e la percezione di soddisfazione della modalità di trasporto utilizzata.

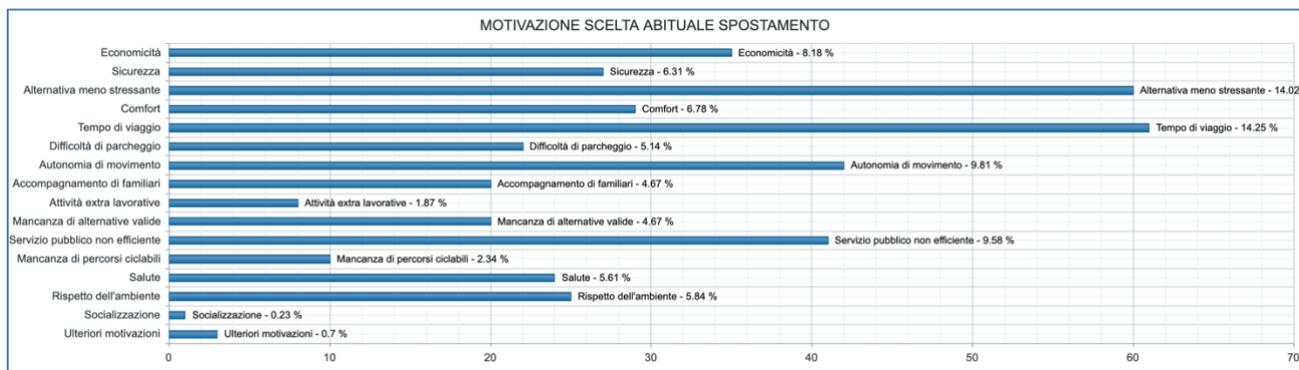
## Modalità singola di trasporto



## Utilizzo combinazione di mezzi di trasporto



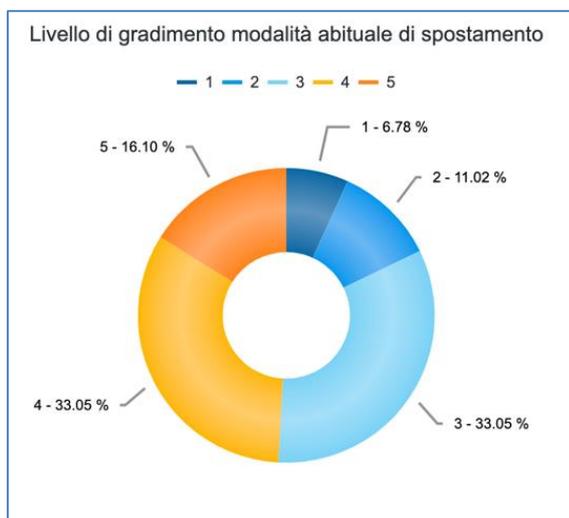
## Motivazione della scelta del mezzo di trasporto



Come emerso dalle risposte raccolte, le motivazioni principali che determinano la scelta del mezzo di trasporto derivano in massima parte dalla ricerca del benessere personale, identificato segnatamente dall'alternativa meno stressante (14%), dal tempo di viaggio (14%), dall'autonomia di movimento (10%), dal comfort (7%) e dal risparmio economico (8%), unitamente alla ricerca di sicurezza (6%) e alla mancanza di alternative valide (5%) quali il trasporto pubblico inefficiente (10%) e l'assenza di piste ciclabili (2%).

## Gradimento modalità abituale di spostamento

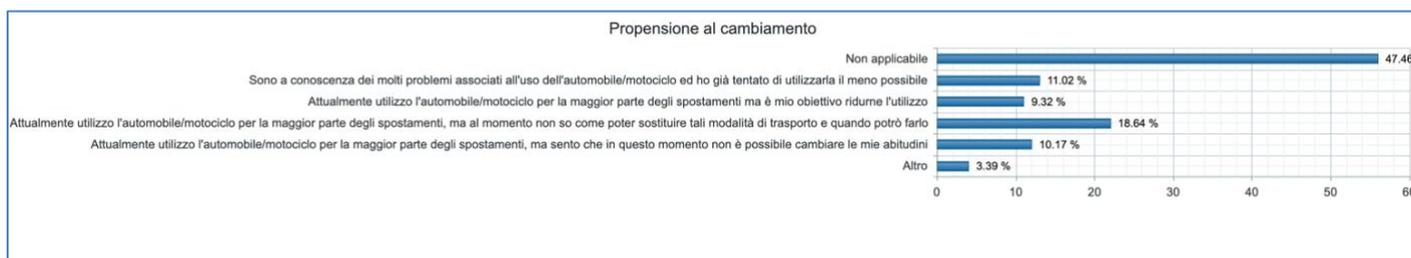
(Scala da 1 = minimo a 5 = massimo)



È interessante notare che il 51% del personale si dichiara scarsamente soddisfatto del proprio spostamento casa-lavoro.

#### d. Propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro

La quarta sezione del questionario è volta ad analizzare la volontà del personale a scegliere per modalità alternative di spostamento.

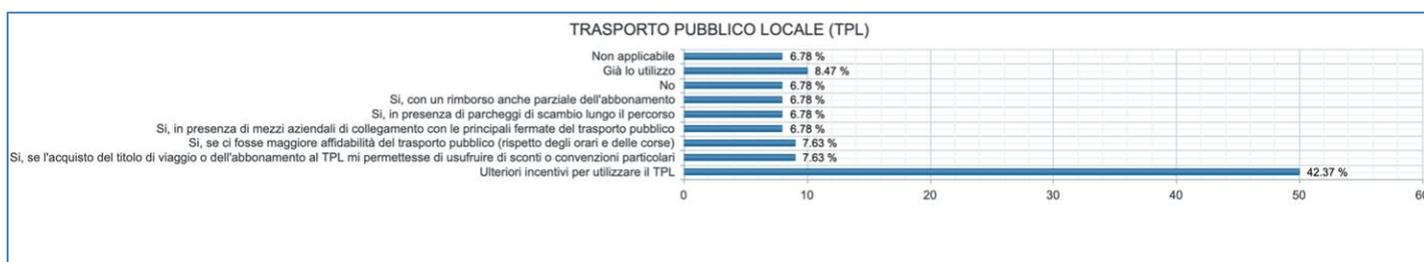


Seppur scarsamente soddisfatti, allo stato attuale solamente il 9% del campione statistico si dice disponibile ad intraprendere qualche azione di cambiamento delle proprie abitudini, mentre la maggior parte sente di non avere alternative percorribili.

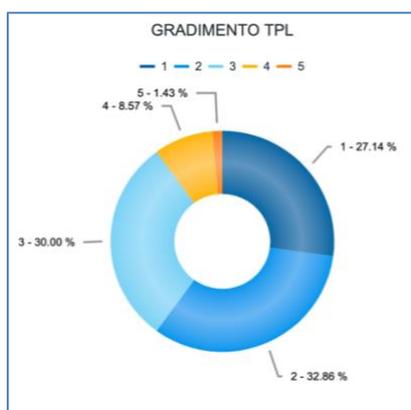
Come valuteremo più avanti, uno degli obiettivi principali da perseguire per far crescere la propensione al cambiamento verso forme di mobilità sostenibile risiede nella corretta informazione e sensibilizzazione del personale, oltre che nell'individuazione di misure sostenibili.

L'analisi del questionario prosegue con un focus sul trasporto pubblico locale (TPL) e regionale e sulle principali forme alternative di mobilità.

#### Saresti disposto ad utilizzare il TPL/Regionale?

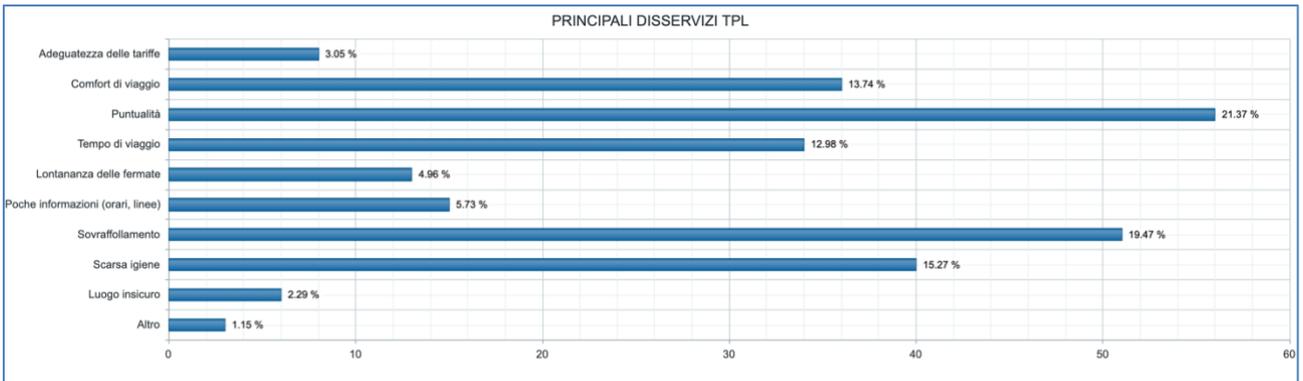


#### Livello di gradimento del servizio TPL/Regionale (Scala da 1 = minimo a 5 = massimo)



I dati raccolti evidenziano una scarsa disponibilità dei dipendenti ad avvalersi del TPL/Regionale, ad oggi solamente l'8 % degli intervistati lo utilizza come mezzo di trasporto principale, mentre il 90% esprime un giudizio fortemente negativo sulla qualità del servizio.

**La tabella seguente mostra le principali motivazioni che ne scoraggiano la fruizione:**

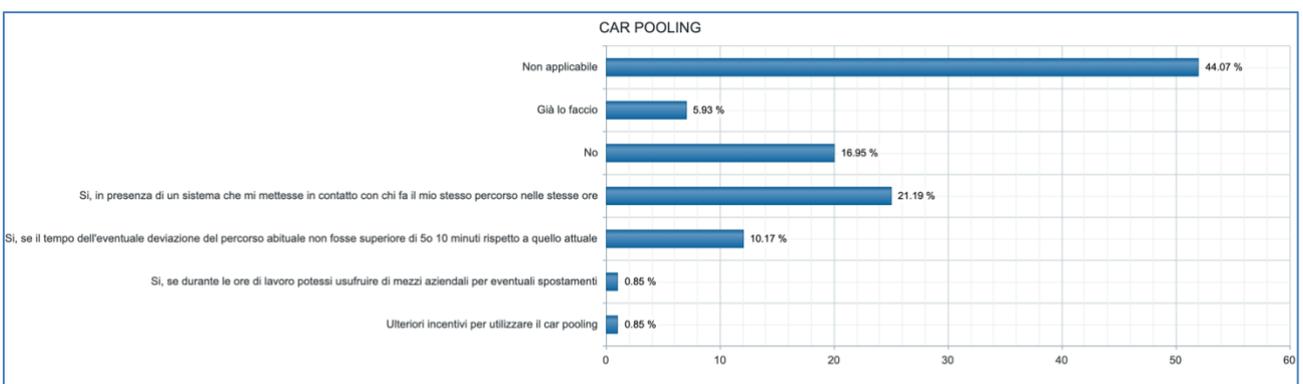


Il TPL/Regionale non rappresenta nel sentire degli intervistati una modalità alternativa facilmente fruibile anzi viene percepito come un servizio insoddisfacente. Le criticità sono legate alla puntualità, al sovraffollamento, al comfort di viaggio e alla distanza delle fermate.

Non è emerso un dato significativo contrario all' utilizzo per paura di eventuali contagi da Covid 19.

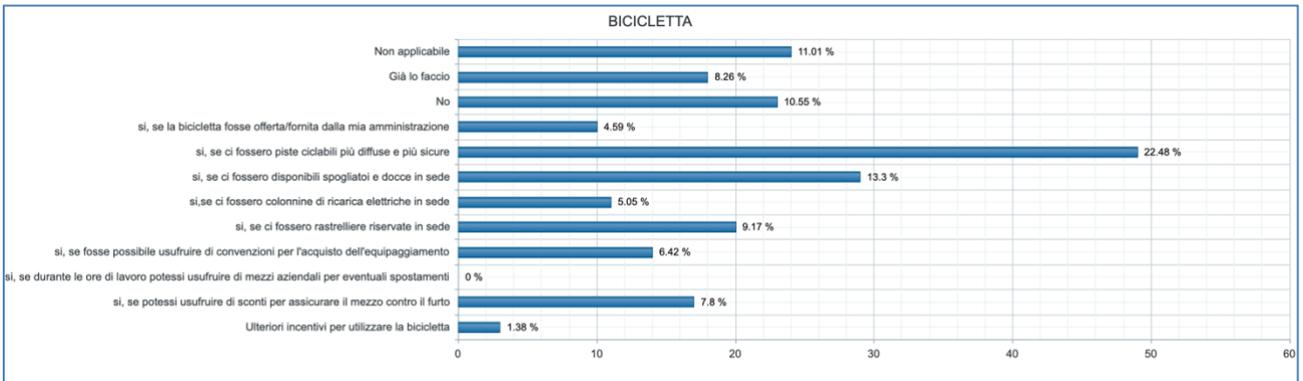
**I grafici seguenti riguardano la valutazione dei dipendenti delle forme alternative di mobilità:**

**CAR POOLING:** saresti disposta/o a fornire sistematicamente un passaggio ad un/a collega con la tua auto e/o ricevere un passaggio da un/a collega (condividendo le spese)?



Il 6% del personale già ricorre al car pooling mentre il 56% degli intervistati si è mostrato disponibile ad avvalersene a fronte di un lavoro di coordinamento che ne agevolasse la fruizione.

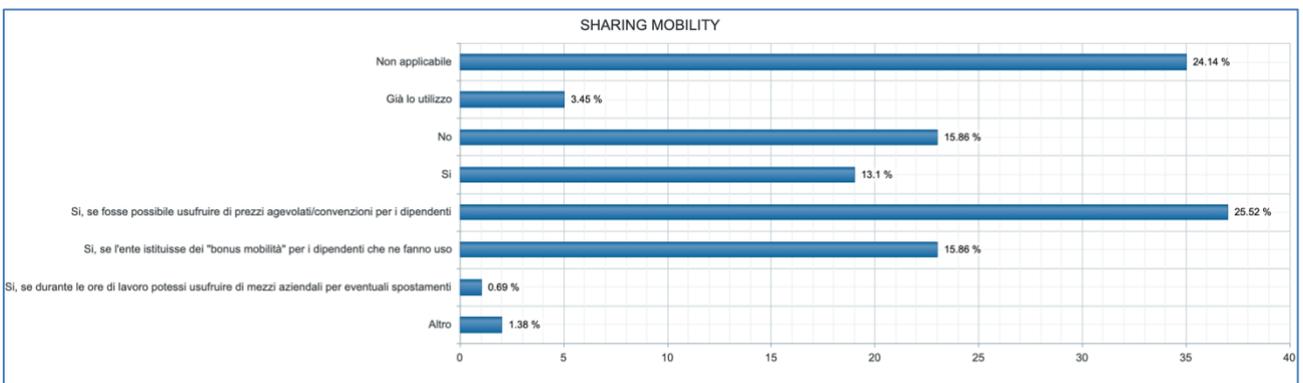
**BICICLETTA:** saresti disposta/o ad utilizzare la bicicletta per andare al lavoro?



Il 9% degli intervistati utilizza la bicicletta come mezzo abituale di spostamento, mentre circa l'80% ha manifestato interesse ad utilizzare la bicicletta come mezzo alternativo di mobilità a fronte di fattori incentivanti.

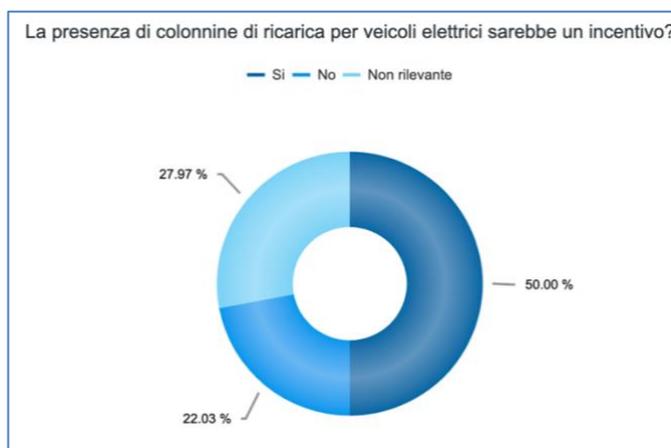
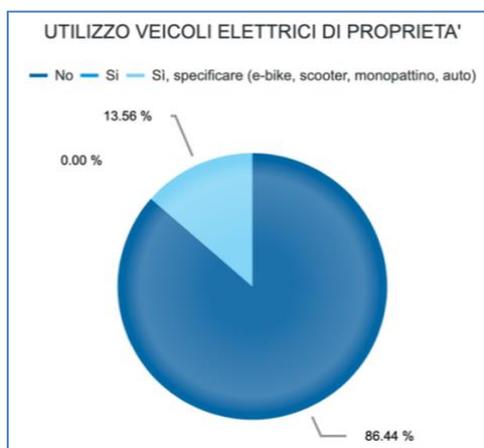
Gli incentivi individuati potrebbero essere in parte appannaggio dell'ente (spogliatoi, docce, rastrelliere dedicate, colonnine elettriche, bonus) in parte del territorio comunale (piste ciclabili, percorsi sicuri).

**SHARING MOBILITY:** saresti favorevole all'utilizzo delle varie forme di micro-mobilità condivisa (car, bike, scooter e monopattino)?



È rilevante notare che il 60% del campione statistico ha espresso parere favorevole all'utilizzo della sharing mobility a condizione di prevedere delle forme di agevolazione e scontistica. Il 3% del personale già la utilizza.

Inoltre, il 14% degli intervistati utilizza veicoli elettrici di proprietà ed il 50% riterrebbe determinante la presenza di colonnine di ricarica elettrica in sede.



L'ultima domanda della sezione sulla mobilità alternativa chiedeva (in una scala da 1=per nulla a 5=molto), quanto fosse importante, per il miglioramento della mobilità verso il luogo di lavoro, un intervento nelle seguenti aree:

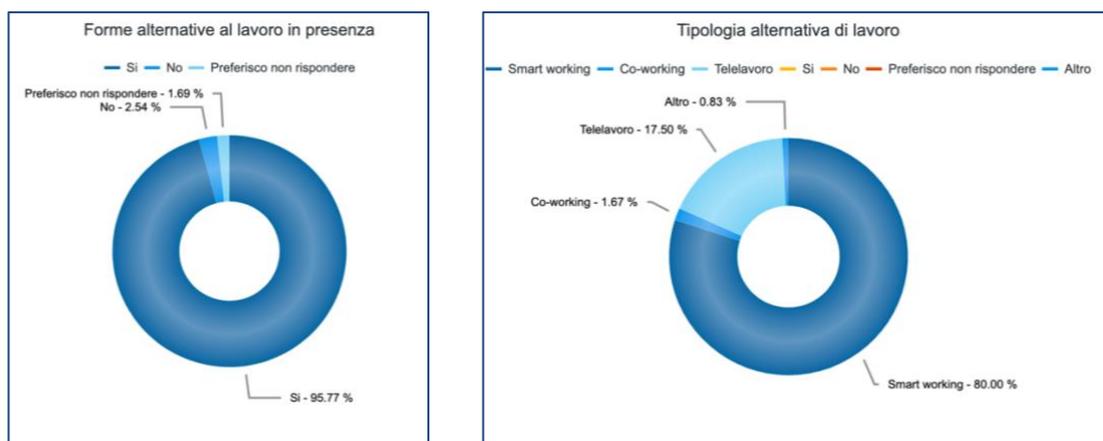
Area di intervento	valutazione 1	valutazione 2	valutazione 3	valutazione 4	valutazione 5
TPL/Regionale	3	1	2	18	94
Navette aziendali	33	26	27	14	18
Car pooling	29	35	36	10	8
Mobilità sharing	24	20	35	23	16
Piste ciclabili	19	6	17	22	54
Colonnine di Ricarica	26	15	22	26	29

Le risposte mostrano ancora una volta come il miglioramento del trasporto locale sia considerato un asse fondamentale per la promozione della mobilità sostenibile unitamente al potenziamento delle piste ciclabili.

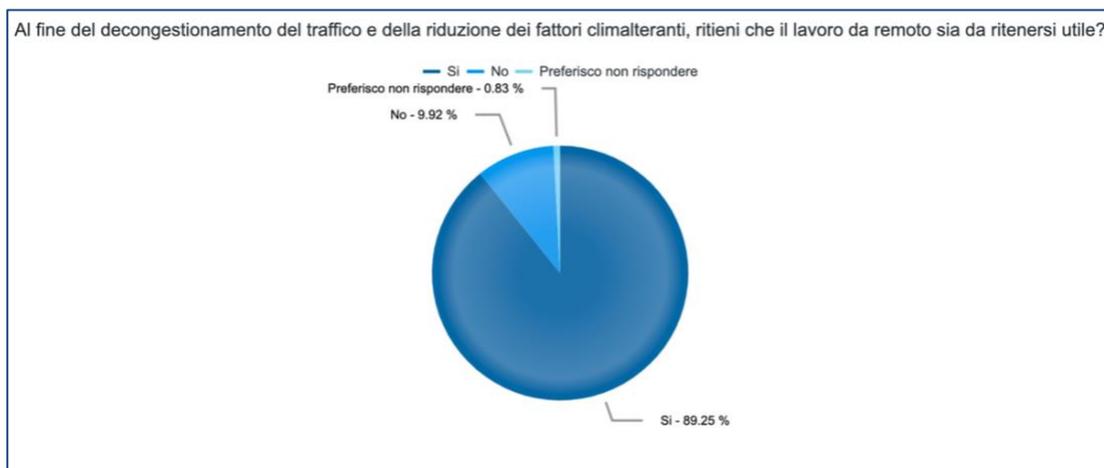
### e. Lavoro a distanza

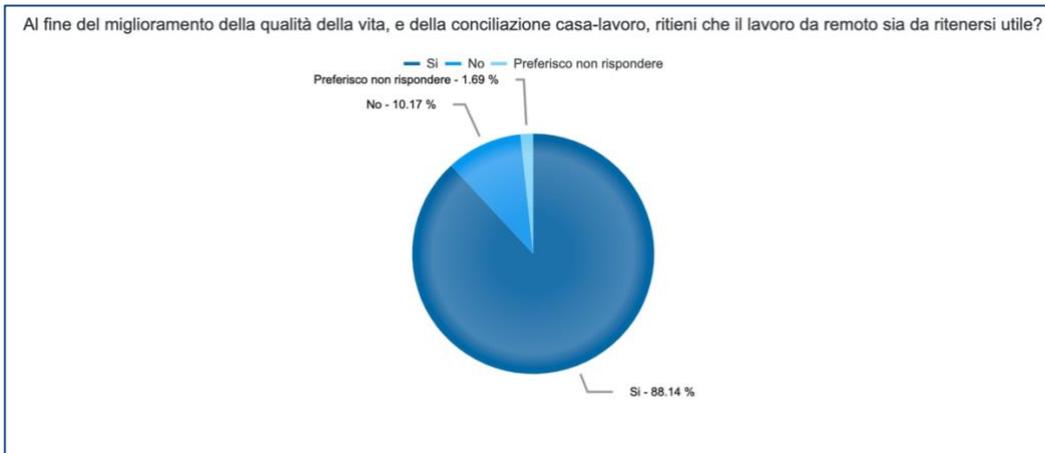
La sezione conclusiva del questionario è volta ad approfondire le considerazioni del personale sulle modalità alternative al lavoro in presenza esperite durante la pandemia Covid 19.

Il 96% del campione statistico ha sperimentato forme di lavoro a distanza con prevalenza dello strumento dello smart working (80%)



L'89% del personale ritiene il lavoro da remoto fondamentale per la riduzione del traffico veicolare e dei fattori climalteranti e al contempo uno strumento utile per favorire la conciliazione casa-lavoro ed il conseguente miglioramento della qualità della vita.





**Ad un anno e mezzo dalla sperimentazione del lavoro da remoto, la quasi totalità degli intervistati (96%) lo ritiene uno strumento valido.**



## 2. Fase progettuale

Le misure di seguito proposte nascono dall'analisi combinata tra i risultati emersi dal questionario condotto con i 5 assi di intervento indicati dalle linee guida del PSCL.

Trattandosi del primo piano operativo della Sezione di Roma, si sono individuate esclusivamente le misure realizzabili sul breve e medio periodo.

Le strategie di lungo termine sono demandate al futuro PSCL.

ASSE 1	
DISINCENTIVARE L'USO INDIVIDUALE DELL'AUTO PRIVATA	
BREVE TERMINE	MEDIO TERMINE
Creazione di app e/o spazi dedicati su intranet per la promozione e la gestione del <b>car pooling aziendale</b>	Verifica possibilità di istituire dei " <b>buoni mobilità</b> " da destinare ai dipendenti che si recano in ufficio utilizzando forme di mobilità sostenibile alternative all'uso dell'autovettura privata
Analisi di fattibilità per la creazione di un servizio di <b>navetta aziendale</b> da determinati municipi	
ASSE 2	
FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO	
BREVE TERMINE	MEDIO TERMINE
Ricerca e promozione delle <b>linee TPL/Regionali "bike friendly"</b>	<b>Convenzioni con i servizi di TPL e con il trasporto ferroviario</b> per ottenere abbonamenti a prezzi agevolati per i dipendenti
	Identificazione eventuali <b>nuovi percorsi ciclabili integrativi</b> , funzionali agli spostamenti del personale da segnalare al mobility manager d'area
ASSE 3	
FAVORIRE LA MOBILITÀ CICLABILE E/O LA MICROMOBILITÀ	
BREVE TERMINE	MEDIO TERMINE
Identificazione di possibili <b>stalli custoditi per biciclette</b>	<b>Convenzioni con le aziende di sharing mobility</b> per ottenere prezzi agevolati per i dipendenti
Identificazione di possibili <b>spazi dedicati ai monopattini elettrici</b>	<b>Offerta di servizi di mobilità interni alla Sezione</b> (acquisto biciclette "aziendali" per utilizzo su prenotazione)
Analisi di fattibilità per la realizzazione di <b>spogliatoi con docce riservati al personale</b>	<b>Bonus per acquisto di biciclette personali e/o altri mezzi elettrici</b>
Analisi di fattibilità realizzazione <b>stazioni di ricarica elettrica per e-bike e monopattini</b> riservati al personale	
Adesione a <b>campagne di sensibilizzazione per la promozione dell'uso della bicicletta</b>	

ASSE 4	
RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITA'	
BREVE TERMINE	MEDIO TERMINE
Studio per favorire la <b>flessibilità oraria</b> di ingresso e uscita del personale tecnico/amm.vo	Eventuale <b>supporto dei mobility managers INFN per la redazione del POLA</b> per favorire lo smart working e/o il co-working in sedi di prossimità a residenze/domicili dei dipendenti.
ASSE 5	
ULTERIORI MISURE DI SENSIBILIZZAZIONE	
BREVE TERMINE	MEDIO TERMINE
Aggiornamento costante del <b>database</b> della mobilità del personale	<b>Rinnovo del parco auto della Sezione</b> a favore dell'ibrido e/o dell'elettrico
Creazione del <b>portale mobilità</b> della sezione di Roma	<b>Campagna di divulgazione dell'European mobility week</b> (eventuale promozione/ adesione ad eventi)
<b>Sportello virtuale di ascolto:</b> segnalazioni criticità, raccolta di idee, proposte e promozioni di iniziative	
<b>Promozione di seminari/ corsi</b> sulle tematiche della mobilità sostenibile	
<b>Adesione a campagne di sensibilizzazione</b> nazionali e internazionali e ad eventuali manifestazioni/concorsi	

**I principali indicatori di misurazione delle azioni riguarderanno:**

- il numero di personale raggiunto e/o coinvolto in campagne, eventi e disseminazione
- il numero di eventi, campagne, corsi/seminari realizzati
- il numero di convenzioni, abbonamenti, acquisti effettuati.

### 3. Fase di confronto

L'INFN ha costituito un network interno composto da tutti i mobility managers delle strutture che rientrano nella casistica prevista dal Decreto Rilancio; ha inoltre dato facoltà di nominare il mobility manager d'azienda anche alle strutture con meno di cento dipendenti ma presenti in territori particolarmente critici. La rete dei mobility managers INFN, pur nel rispetto delle specifiche peculiarità dei singoli territori, opera in maniera coordinata e continuativa per valutare ed individuare misure e strategie condivisibili.

Il mobility manager della Sezione di Roma, unitamente al mobility manager dei Laboratori Nazionali e dell'Amministrazione Centrale di Frascati, intende farsi promotrice di azioni che possano favorire tutti i dipendenti INFN dell'intera area romana (incluso le sezioni di Roma Tor Vergata, Roma 3 e della Presidenza)

Inoltre, di fondamentale importanza resta il confronto con il mobility manager della Sapienza Università di Roma dove è ubicata la Sezione di Roma per definire azioni collettive, così come la partecipazione ai tavoli tecnici che verranno proposti dal mobility manager d'area di Roma Capitale.

### 4. Fase attuativa

Per intraprendere le azioni sopra individuate, sarà importante ricercare all'interno del personale dei gruppi "target" specifici (es. ciclisti, car pooler...) con i quali concordare e programmare misure ed interventi così come sviluppare canali di comunicazione ed informazione per divulgare iniziative e raccogliere proposte.

La fase attuativa richiederà anche una disamina attenta dei tempi e dei costi necessari ad avviare le misure, quali la stipula di accordi, le convenzioni, gli acquisti o la concessione di bonus per favorire la mobilità sostenibile.

### 5. Fase di aggiornamento e monitoraggio

Il PSCL, come indicato dal decreto istitutivo, è soggetto a revisione e aggiornamento con cadenza annuale. La crisi pandemica ha infatti mostrato l'importanza di operare con flessibilità e rapidità nell'analisi e adozione di azioni e misure di mobilità sostenibile alternative.

Sarà cura del mobility manager operare un monitoraggio costante delle misure adottate e valutare nuove strategie e proposte.

## Conclusioni

Nell'adozione del presente PSCL, si sottolinea nuovamente la necessità di sviluppare comportamenti nuovi e consapevoli rispetto all'utilizzo del mezzo di trasporto individuale divenuto ormai insostenibile per la città di Roma<sup>7</sup>. Tale cambio di mentalità deve essere accompagnato dall'adozione di misure che incentivino il personale ad adottare nuove forme di mobilità sostenibile e/o ad impatto zero.

Alcuni interventi, come il miglioramento del TPL/Regionale o la costruzione di nuovi percorsi ciclabili sono più complessi da realizzare, mentre altri quali ad esempio la sensibilizzazione, informazione e formazione, la messa a sistema degli spostamenti fra colleghi o la costituzione di bonus/incentivi specifici potrebbero essere agiti con un impegno inferiore ed attuati in breve tempo.

Infine, si evidenzia come la misura dello smart working, specificatamente prevista dal legislatore nell'asse 4 del PSCL per ridurre la domanda di mobilità alla sola necessaria ed indispensabile, rappresenti una strategia percorribile e implementabile con sforzi relativamente minimi ed un impatto positivo sulla riduzione del traffico e della mobilità<sup>8</sup>, unitamente all'adozione di fasce flessibili di ingresso e uscita dal lavoro per evitare picchi di congestione veicolare.

Le valutazioni dell'Ente in merito alle prestazioni dei dipendenti posti "forzosamente" in smart working durante il periodo del lock down per la pandemia da Covid 19 hanno indicato una capacità adattiva ed un livello di performance eccellente.

---

<sup>7</sup> Secondo [l'INRIX 2018 Global Traffic Scorecard](#) una città ad alta presenza di lavoratori nella PA come Roma, dove lavorano 400mila persone tra ministeri e amministrazioni centrali e locali, è la seconda al mondo per ore trascorse in auto (dopo Bogotá), il doppio di New York, il 12% in più di Londra, il 70% in più di Berlino, il 95% in più di Madrid.

<sup>8</sup> [Dalla prima indagine nazionale su telelavoro e lavoro agile nella PA, realizzata dall'ENEA](#) con 29 amministrazioni, emerge che lo smart working ha ridotto la mobilità quotidiana del campione esaminato di circa un'ora e mezza in media a persona, per un totale di 46 milioni di km evitati, pari a un risparmio di 4 milioni di euro di mancato acquisto di carburante, modificando anche la loro qualità di vita e di lavoro. Da qui il duplice beneficio di tempo personale 'liberato' e di traffico urbano evitato, con un taglio di emissioni e inquinanti che l'ENEA stima in 8mila tonnellate di Co2, 1,75 t di PM10 e 17,9 t di ossidi di azoto.