PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5088 di Mercoledì 26 gennaio 2022

Il mobility manager e il piano degli spostamenti casa lavoro

Una nuova figura professionale è chiamata a contribuire in modo utile e significativo alla svolta sostenibile delle aziende: il mobility manager. La normativa, il piano degli spostamenti casa lavoro, gli strumenti operativi e le competenze.

Con l'applicazione del DL 19 maggio 2020 n. 34, convertito in legge il 17 Luglio 2020 n. 77, già si prospettava lo sviluppo di una nuova figura professionale chiamata a contribuire in modo utile e significativo alla **svolta sostenibile delle aziende**. Il riferimento è quello delle figure del **Mobility manager aziendale** e del **Mobility manager d'area**, figure entrate "di ruolo" dal 23 novembre 2021 scorso con il Decreto Ministeriale del 12/5/2021 sicuramente come risposta ad un obbligo normativo, ma anche come opportunità di incidere dal punto di vista dell'impatto ambientale delle aziende. Il legislatore, coerentemente con il Decreto del Ministero della transizione ecologica 12 Maggio 2021, fa intendere con il suo disposto normativo che considera il tema della mobilità una degli aspetti chiave su cui far leva per il contenimento dell'impatto ambientale del lavoro.

I **punti chiave del decreto** nella sua globalità fanno riferimento a:

- Adozione di un PSCL (Piano Spostamenti Casa Lavoro) e nomina del mobility manager
- Modalità attuative relative alla figura del mobility manager (modalità, requisiti, competenze)
- Adeguamento ed attualizzazione del PSCL con il supporto del mobility manager d'area
- Promozione di interventi al fine di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico
- Cura dei rapporti con gli enti pubblici e privati nell'ambito mobilità
- Attivazione di iniziative di informazione, divulgazione e sensibilizzazione
- Incentivazione della micromobilità e del trasporto pubblico collettivo

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0790] ?#>

Punto specifico e perno su cui si sviluppa il decreto è l'elaborazione del **Piano degli Spostamenti Casa Lavoro**, come regolamentato all'art. 3 del Decreto, visto come uno strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa. I dettagli per la redazione dei contenuti sono contenuti nelle Linee Guida che sono state emanate con il Decreto Ministeriale del 4/8/2021.

Per le pubbliche amministrazioni e le imprese l'obbligo di attuazione è scattato in tutti i casi in cui si le realtà lavorative contano più di 100 dipendenti e sono ubicate in capoluogo di regione, città metropolitana, capoluogo di provincia, o comuni con più di 50000 abitanti. Il vincolo di applicazione è, quindi, determinata dalla **dimensione aziendale** in relazione specifica al **contesto** nella quale l'azienda si trova ad operare.

Attraverso la rilevazione, l'analisi e la valutazione delle abitudini di mobilità dei dipendenti, l'intervento richiesto ad ogni organizzazione è quello di indicare le possibili soluzioni da adottare per **ottimizzare gli spostamenti** casa-lavoro prendendo in considerazione qualsiasi efficienza applicabile in termini di costi, impatti sull'ambiente, qualità di vita dei lavoratori e quant'altro possa risultare coerente con un concetto generale di "sostenibilità".

Gli **strumenti operativi** ipotizzabili saranno da individuare tra una pletora di possibilità che compendia le modalità di accesso ai luoghi di lavoro, la domanda e offerta di mobilità esistenti, le esigenze specifiche e le aspettative dei lavoratori, gli impatti ambientali effettivi e di prospettiva, il contesto generale sia interno che esterno di riferimento (lo chiede già anche l'approccio sistemico delle norme ISO), la localizzazione nel quale si colloca l'organizzazione e le sue attività correlate, le problematiche specifiche, i mezzi e gli strumenti a disposizione, il tutto espresso in termini quantitativi e qualitativi per permettere analisi e valutazioni anche statistiche. Se per le indagini si potranno annoverare tra gli strumenti i questionari, magari nelle versioni cui ci siamo abituati delle *survey* utilizzando le piattaforme consuete, si potranno comunque attivare delle consultazioni dirette mediante colloqui del personale aziendale sia in gruppo che singolarmente. Il tutto con l'obiettivo di individuare ed attuare interventi miranti a ridurre e contenere l'impatto ambientale collegato alla mobilità del personale puntando a misure di mobilità sostenibile e risoluzione dei problemi. Si ipotizza che i sistemi di gestione della mobilità aziendale, attualmente senza un supporto di normativa tecnica di riferimento con cui parametrizzarsi, necessiteranno poi un'analisi in continuo dei risultati attraverso un monitoraggio senza prescindere da un feedback dei lavoratori, attori effettivi di questo cambiamento. Un conto è infatti decidere di attuare un cambiamento nelle consuetudini ed abitudini, un conto è poi quello di attuarlo considerando prevedibili resistenze ed inerzie.

Tanto per accennare a qualche tipo di approccio, l'analisi iniziale potrà partire dal prendere in considerazione le **risorse** ed i **mezzi aziendali**, costituiti dal numero di posti auto, dai parcheggi gratuiti o a pagamento, dai parcheggio per moto e motocicli, dai depositi di biciclette, o di mezzi per la micromobilità, senza tralasciare la disponibilità di docce, spogliatoi, colonnine ricarica elettrica, stazioni di rifornimento di metano o di GPL (che però ci attendiamo a breve diventeranno meno competitivi visti gli aumenti del gas). Si potrà poi andare ad analizzare le modalità abituali di spostamento casa-lavoro e la propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro, tenendo anche in considerazioni le mutazioni apportate dallo sviluppo recente dello smartworking.

Tra gli interventi ipotizzabili si può considerare una rinegoziazione con gli enti locali delle **tariffe dei parcheggi**, lo **smart working** considerato opportunità funzionale a decongestionare il traffico cittadino, l'utilizzo almeno locale delle **auto elettriche**, la messa a disposizione di **biciclette a pedalata assistita** che offrono la possibilità di ampliare le lunghezze percorribili nell'intorno della sede di lavoro sia lo spettro dei beneficiari disponibili visto il contenuto carico fisico necessario. Anche la realizzazione di specifici **percorsi pedonali** prima non esistenti o delle vie di accesso integrative possono offrire possibilità finora escluse. La micromibilità (moto, scooter, monopattino elettrico o tecnologia simile), l'efficientamento del trasporto pubblico, il car sharing o car pooling anche di una flotta di piccoli shuttle aziendali sono ulteriori ambiti sui quali sarà utile fari attente riflessioni e valutazioni di convenienza.

Dal punto di vista delle competenze, il Mobility Manager aziendale viene definito come una figura specializzata nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa lavoro del personale dipendente.

Se, con riferimento alle **Pubbliche Amministrazioni**, il decreto prescrive inoltre che entrambe le figure, dell'organizzazione e dell'area, siano individuate "*tra il personale in ruolo*" in possesso dei citati requisiti di competenza professionale e/o esperienza, per le **imprese**, invece, il decreto prescrive di assicurare "*che i mobility manager aziendali siano in possesso dei requisiti*" di

competenza professionale e/o esperienza nei settori sopra menzionati, senza imporre anche che gli stessi siano designati tra i soggetti appartenenti all'organizzazione aziendale. Si tratta ora di chiarire i termini con cui si possa dire che gli stessi siano "*nominati tra soggetti in possesso di un'elevata e riconosciuta competenza professionale e/o comprovata esperienza nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti e della tutela dell'ambiente*" cosi come previsto dall'art. Art 7.1 del DM 12 Maggio 2021.

Sarà sicuramente comunque utile che questa figura sia ricoperta da un **esperto con competenze trasversali**, appositamente formato, con elevate capacità quanto meno in merito a comunicazione ed a logistica. A questa figura sarà infatti richiesto di occuparsi di promozione della realizzazione di interventi per l'organizzazione e la gestione della domanda di mobilità del personale dipendente, redazione e supporto all'adozione del PSCL, adeguamento del PSCL anche su indicazione del comune ricevente, verifica dell'attuazione del PSCL e aggiornamento a seguito del monitoraggio degli spostamenti, cura dei rapporti con gli enti pubblici e privati coinvolti nella gestione degli spostamenti, attivazione concordate con la funzione HR di iniziative di informazione divulgazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile, supporto alle attività di formazione e informazione del Mobility Manager d'Area.

Si prospetta quindi qualcosa di nuovo nel panorama degli organigrammi aziendali: vedremo se questa nuova figura vivrà una storia di sviluppo con punti in comune con quella che abbiamo vissuto per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Ing. Davide Biasco

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it