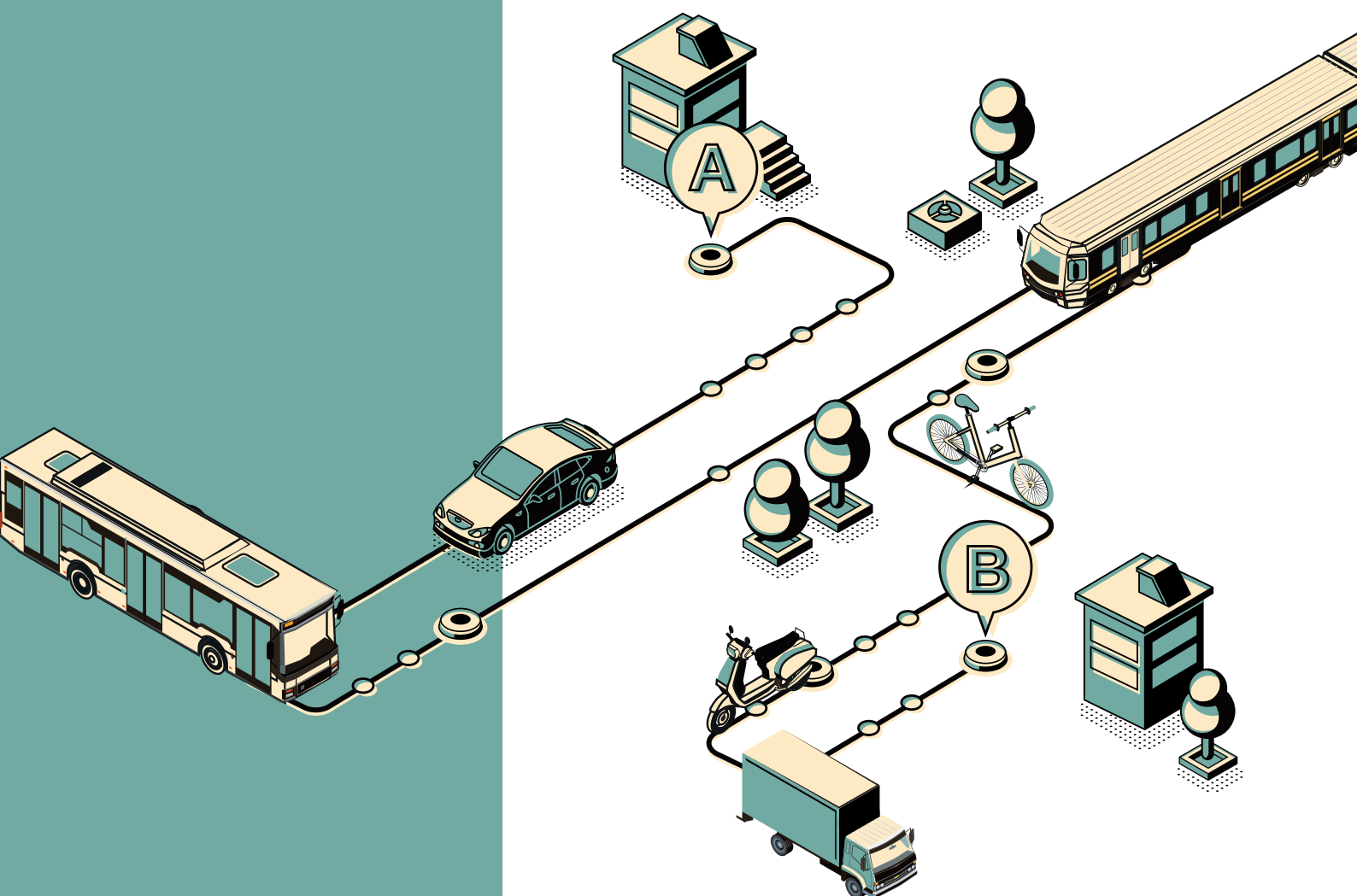




# PIANO SPOSTAMENTI CASA-LAVORO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI VICENZA



Sindaco: Francesco Rucco

Assessore alla Mobilità e ai Trasporti: Matteo Celebron

Assessore alle Risorse Umane: Valeria Porelli

Struttura competente:

Area Servizi al Territorio - Servizio Mobilità e Trasporti

Ufficio di Piano:

dott. Marco G. Bonafede, progettista di piano

ing. Paolo Gabbi, direttore del Servizio Mobilità e Trasporti

arch. Francesca Nicole Grendele

Ufficio Mobility Management:

dott. Marco G. Bonafede, Mobility manager aziendale

ing. Carla Poloniato, Mobility manager d'area

Adozione Giunta Comunale: Delibera n° \_\_\_\_\_ del

Aggiornamento del Piano: agosto 2021

## INDICE

- 01.1 il quadro normativo di riferimento: il mobility management
- 01.2 il quadro normativo di riferimento: il Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL)
- 01.3 il processo di redazione e approvazione del piano per il Comune di Vicenza
  - \_contenuti minimi e struttura del piano
  - \_fasi del piano
  - \_metodologia di analisi
  
- 02.1  
analisi generale
  - \_analisi statistica generale sul personale di servizio
  - \_analisi degli orari
  
- 03.1 la matrice "origine-destinazione"
  
- 04.1 l'offerta di mobilità in rapporto alle sedi di lavoro
  - \_offerta di mobilità riservata per il personale dipendente
  
- 05.1 il lavoro da remoto quale "azione 0"
  
- 06.1 logistica merci per le sedi del comune di Vicenza
  
- 07.1 la flotta aziendale del Comune di Vicenza
  
- 08.1 proposte generali di azioni e politiche per la mobilità del personale
  - \_benefici per i dipendenti
  - \_benefici per l'ente
  - \_benefici per la collettività
  - \_misure generali
  
- 09.1 proposte generali di azioni e politiche per la logistica merci
  
- 10.1 proposte generali di azioni e politiche per la flotta aziendale
  
- 11.1 il questionario rivolto al personale dipendente
  
- 12.1 elaborazione dei dati del questionario
  
- 13.1 azioni politiche di piano
  - \_per il personale
  - \_per la logistica merci
  - \_per la flotta aziendale
  
- 14.1 valutazione e monitoraggio
  - \_valutazione ex ante
  - \_monitoraggio
  
- 15.1 l'Ufficio del Mobility management



# 01.1

il quadro normativo di riferimento:  
il mobility manager nella disciplina italiana

Il Mobility Manager è una figura interna all'organizzazione che riveste una funzione importante nel proporre soluzioni ai temi del benessere delle "persone" e dell'organizzazione stessa in materia di spostamenti, logistica e organizzazione della mobilità aziendale.

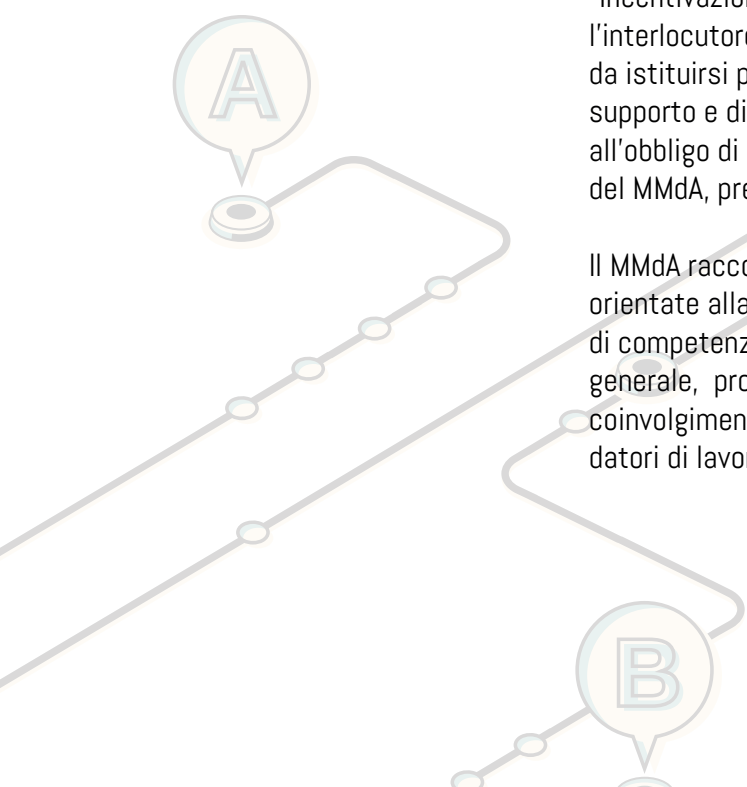
Si tratta di una figura introdotta in Italia con il D.M. 27 marzo 1998 (cosiddetto Decreto Ronchi), recante norme in materia di "Mobilità sostenibile nelle aree urbane". Il Decreto prevede che le imprese e gli Enti pubblici con singole unità produttive locali con più di 300 dipendenti e le imprese con complessivamente più di 800 addetti siano tenuti ad adottare il Piano Spostamento Casa-Lavoro (PSCL) e ad identificare il responsabile della mobilità, denominato il "Mobility Manager Aziendale" (MMA).

Compito principale del MMA è ottimizzare gli spostamenti sistematici del personale dipendente della propria organizzazione, attraverso la redazione del PSCL, finalizzato alla "riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale e ad una migliore organizzazione degli orari per limitare la congestione del traffico". Il piano mira ad influire positivamente sulla qualità dell'aria (riducendo il traffico) e a consentire all'organizzazione -e a chi vi lavora- di ottimizzare i tempi e i costi per gli spostamenti.

Per dare maggiore centralità alle politiche di governo della domanda, a partire dall'analisi degli spostamenti sistematici, più facili da governare, il decreto spingeva, quindi, verso l'adozione dello schema tipico del mobility management per una gestione della mobilità orientata alla sostenibilità. Nell'accezione affermatasi in ambito europeo, il mobility management è un approccio orientato alla gestione della domanda di mobilità, che sviluppa e implementa strategie volte ad assicurare la mobilità delle persone e il trasporto delle merci in modo efficiente, con riguardo a scopi sociali, ambientali e di risparmio energetico.

Nel modello introdotto in Italia con il D.M. del 20 dicembre 2000, recante "Incentivazione dei programmi proposti dai mobility manager aziendali", l'interlocutore di riferimento del MMA è il Mobility Manager di Area (MMdA), da istituirsi presso e a cura dei comuni, responsabile della struttura di supporto e di coordinamento dei MMA. Ogni azienda o ente sottoposto all'obbligo di nomina del MMA deve infatti comunicarne la nomina all'ufficio del MMdA, presso il comune in cui ha sede.

Il MMdA raccoglie le esigenze dei singoli MMA ed elabora le strategie orientate alla gestione della mobilità casa-lavoro nel complesso territoriale di competenza: nell'ambito del mobility management, sviluppa lo schema generale, promuove le misure implementate ed utilizza schemi di coinvolgimento e partecipazione dei cittadini, dei lavoratori nonché dei datori di lavoro, utili per individuare e gestire le opzioni alternative.



# 01.2

il quadro normativo  
di riferimento:  
il Piano Spostamenti  
Casa Lavoro (PSCL)

Con la Legge 28 dicembre 2015, n. 221 recante "Disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di green economy e per il contenimento dell'uso eccessivo di risorse naturali", all'art. 5, comma 6, rubricato "Disposizioni per incentivare la mobilità sostenibile", è stata introdotta, oltre alla figure del MMA e del MMdA, la figura del Mobility Manager Scolastico (MMS), "scelto su base volontaria", per tutti gli istituti scolastici di ogni ordine e grado.

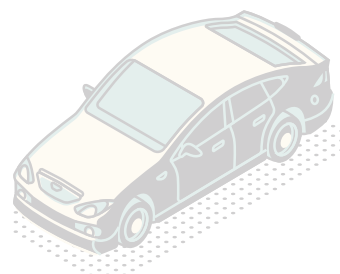
In questo quadro di evoluzione del mobility management e di obbligatorietà del PSCL, si sono strutturate progressivamente nuove e diverse esigenze.

A seguito anche dell'emergenza epidemiologica COVID-19 (2020-2021) e in relazione alle misure precauzionali necessarie, la mobilità nelle aree urbane e metropolitane ha subito inevitabili e rilevanti cambiamenti dovuti sia alla riduzione della capacità di trasporto pubblico (determinata dalla necessità di garantire il distanziamento sociale) che alla possibile minore propensione all'uso dei mezzi del trasporto pubblico, con un conseguente incremento modale per gli spostamenti effettuati con autoveicoli privati.

Nel Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (cosiddetto Decreto Rilancio), come convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020, l'articolo 229 rubricato "Misure per incentivare la mobilità sostenibile" al comma 4 prevede l'obbligatorietà della predisposizione del PSCL entro il 31 dicembre di ogni anno, nonché -innovando la previgente disciplina- della nomina del responsabile della mobilità aziendale (MM) da parte delle imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con singole unità locali con più di 100 dipendenti e 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.

Con successivo Decreto del Ministro per la Transizione Ecologica, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e Mobilità Sostenibile, n. 179 del 12 maggio 2021 è stata data compiuta definizione e assetto alle figure del MM, del MMdA e del PSCL. Vengono qui previste possibili premialità per enti e aziende che costituiscano le figure del mobility management e provvedano alla redazione e approvazione del PSCL.

Con Decreto del Ministro per la Transizione Ecologica e del Ministro delle Infrastrutture e Mobilità Sostenibile, n. 209 del 04 agosto 2021 sono state approvate le "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro", in attuazione all'art. 3, comma 5, del Decreto del Ministro per la Transizione Ecologica, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e Mobilità Sostenibile, n. 179 del 12 maggio 2021.



# 01.3

il processo di redazione  
e approvazione del piano  
per il Comune di Vicenza

redazione del PSCL:  
contenuti minimi e struttura

Il Comune di Vicenza, per dimensioni e tipologia, ricade nella casistica sia del cd "Decreto Ronchi" che del cd "Decreto Rilancio 2020" e, pertanto, deve obbligatoriamente dotarsi del MM (figura aziendale) nonché del PSCL. La caratteristica del Comune di Vicenza quale Ente sul territorio del quale insistono altre realtà obbligate alla redazione del PSCL, rende inoltre necessaria la nomina del MMdA.

Il PSCL è finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato ed individua misure utili a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore; ciò sulla base dell'analisi degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato.

Il PSCL definisce, altresì, i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, sia per l'Ente, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici.

Un PSCL si compone, in generale, di una parte informativa e di analisi degli spostamenti casa-lavoro ed una parte progettuale contenente le possibili misure da adottarsi e i benefici conseguibili. Per il successo di un PSCL sono decisivi l'interazione ed il coordinamento di tutti gli attori coinvolti nelle fasi di elaborazione e implementazione: MMA, dirigenza, dipendenti. Inoltre, affinché le misure previste nel piano vengano effettivamente realizzate deve esserci un coordinamento tra il MMA e le strutture interne di gestione delle risorse finanziarie e strumentali.

Nella parte progettuale il piano deve quindi stabilire una serie di azioni concepite per una situazione di normalità, contribuendo a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il quale dispone anche che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto dell'attuazione di soluzioni adeguate per sostenere processi di produzione, nella piena tutela della salute dei lavoratori. Nei processi di produzione rientrano sia gli spostamenti casa-lavoro che la logistica merci dell'unità produttiva.

Sarà necessario, pertanto, evidenziare il bilancio positivo tra le risorse impegnate per l'adozione delle misure previste dal Piano e i benefici conseguibili a tutti i livelli: per il dipendente, per l'organizzazione e per la collettività.

È quindi necessario analizzare la situazione e strutturare gli obiettivi attraverso la prioritaria evidenza dei vantaggi ottenibili dalle parti.



Dal punto di vista del dipendente i vantaggi possono essere rappresentati da:

- minori costi del trasporto;
- riduzione dei tempi di spostamento;
- possibilità di benefici economici;
- diminuzione del rischio di incidenti;
- 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'Ente si possono identificare 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, anche con previsione di postazioni di coworking;
- rafforzamento dell'immagine aziendale attenta 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;
- riduzione della congestione stradale;
- riduzione dei tempi di trasporto;
- miglioramento dell'area nella quale l'organizzazione risulta localizzata;
- miglioramento della qualità ambientale.

In relazione alla fase di emergenza epidemiologica COVID-19, decretata fino al 31.12.2021, alla luce di quanto previsto dalla normativa e da un'analisi delle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale, la gestione sistematica degli spostamenti casa-lavoro necessita di azioni adatte a fronteggiare le realtà emergenziali, di soluzioni coerenti e di una strategia che favorisca il rientro e gli spostamenti dei dipendenti nelle sedi lavorative nel rispetto dei vincoli di sicurezza e senza alcuna riduzione in termini di produttività.

#### approvazione del PSCL

Il PSCL deve essere adottato in ogni ente o azienda con apposito atto/provvedimento secondo le regole proprie di ciascuna unità organizzativa interessata entro il 31 dicembre di ogni anno. Ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto Interministeriale n. 179/2021, il PSCL adottato deve essere poi trasmesso, entro 15 giorni dall'adozione, al MMdA del Comune territorialmente competente, per una valutazione complessiva da parte di quest'ultimo delle misure previste nel territorio di riferimento. Eventuali integrazioni e modifiche al PSCL, a seguito dell'interlocuzione con il MMdA, sono tempestivamente recepite con la medesima procedura di adozione.



Al fine di ottemperare a quanto previsto dall'articolo 6 comma 3 lettera c) del Decreto Interministeriale n. 179/2021 è necessario inviare al MMdA oltre al PSCL anche i dati relativi agli spostamenti dei dipendenti correlati dai rispettivi orari di ingresso/uscita. Tali dati sono necessari per la programmazione più efficace ed efficiente dei servizi pubblici di trasporto comunali e regionali, secondo quanto previsto dalla norma.

Per il Comune di Vicenza, quale Ente pubblico territoriale, la competenza per l'adozione del PSCL è in capo alla Giunta Comunale in quanto il PSCL si qualifica come un piano privo di valenza esterna e attinente alle materie di organizzazione del lavoro proprie del "datore di lavoro".

In sede di prima approvazione, la proposta di Piano da sottoporre alla Giunta Comunale si articola in due diverse fasi:

- adozione proposta di PSCL con analisi statistica e obiettivi di carattere generale: entro il 31.08.2021;
- proposta di questionario da sottoporre ai dipendenti: entro 31.08.2021;
- adozione proposta di PSCL in esito al questionario -e previa informativa alle parti sindacali- con azioni di piano conseguenti: entro 31.12.2021.

#### metodologia di analisi

Al fine di ricostruire il quadro degli spostamenti casa-lavoro è necessario, preliminarmente, inquadrare il personale dipendente in relazione a residenza, alla sede di lavoro e alla tipologia di turnazione aziendale.

Ai fini dell'analisi della distribuzione territoriale delle residenze dei dipendenti, la forza lavoro viene disaggregata per "Comune di residenza", in coerenza con la zonizzazione del territorio adottata dai modelli di simulazione della mobilità disponibili presso l'Amministrazione comunale (rif: PUMS 2021). Relativamente alla turnazione, il personale può essere classificato in funzione dei tipi di turni lavorativi tipici: i parametri sono i giorni lavorativi e gli orari di inizio e fine dei turni di lavoro.

Il database, disaggregato secondo i criteri enunciati ed anonimo per quanto disposto dalla normativa sulla tutela della privacy, consente di effettuare delle prime valutazioni generali sulla distribuzione sul territorio e nel tempo della forza lavoro e il rapporto possibile con i servizi di trasporto esistenti. Per indagare gli elementi utili a comprendere le abitudini e le esigenze di spostamento dei dipendenti, nonché la loro propensione al cambiamento, è necessaria una specifica campagna di raccolta dati, tramite un questionario informativo da somministrare a ciascun dipendente. Qualora si ravvisi l'esigenza, è possibile anche effettuare una esamina degli infortuni in itinere, anche se fortunatamente non rilevanti in prima analisi.

# 02.1

## analisi generale

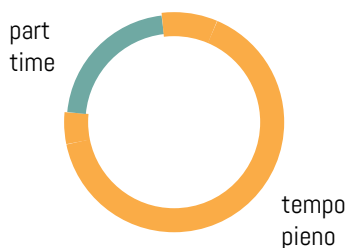
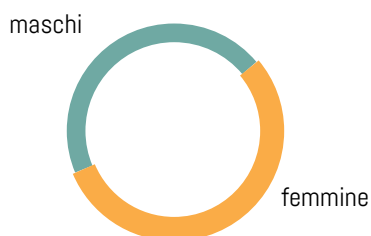
Il Comune di Vicenza è una pubblica amministrazione, Ente pubblico territoriale, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La sede istituzionale e legale dell'Ente è in corso Palladio 98 – 36100 Vicenza.

L'Ente esercita le sue funzioni in una pluralità di sedi/unità locali (si veda oltre) distribuite sul territorio comunale. Di queste solo talune superano le 100 unità di personale, ma ai fini delle analisi del presente PSCL vengono considerate nella loro totalità.

La città di Vicenza è dotata di servizi ferroviari (con 1 stazione e 1 fermata), caselli autostradali (in numero di 3), servizio TPL urbano ed extraurbano. Non sono presenti linee tranviarie, metropolitane e filoviarie. E' di imminente attivazione (settembre 2021) un servizio di bike sharing, con anche monopattini, di tipologia free floating su tutto il territorio comunale, mentre non sono presenti servizi di car sharing.

## analisi statistica generale sul personale in servizio



Numero totale di personale in servizio al 30.06.2021: 917 (nb: analizzati secondo la residenza, nota al Servizio Personale)

Numero totale di personale di cui alle seguenti analisi: 915 (nb: sono state sottratte due unità, residenti rispettivamente nelle province di Ragusa e a Reggio di Calabria e per le quali non sono disponibili domicili diversi dalla residenza)

Personale femminile: 675

Il dato presenta assoluta rilevanza per il maggiore interesse nell'individuare eventuali politiche atte a coniugare le esigenze della famiglia (es: accompagnamento dei figli, asili nido dedicati, ...) che maggiormente gravano sulla dipendente donna.

Personale maschile: 240

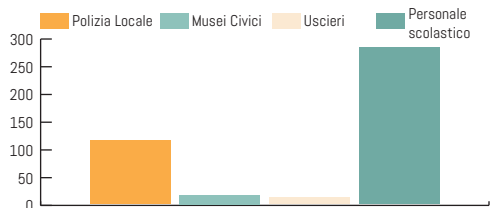
Personale in servizio "a tempo pieno": 761

Personale in servizio in forma "part time": 154

Orario ordinario per il personale su 5 giorni settimanali, con riportati gli intervalli di "flessibilità". Si evidenzia che l'orario è strutturato con due rientri pomeridiani:

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì
entrata	07.30 - 8.30	07.30 - 8.30	07.30 - 8.30	07.30 - 8.30	07.30 - 8.30
uscita	13.00- 14.00	13.00 - 14.00	13.00 - 14.00	13.00 - 14.00	13.00- 14.00
entrata		14.15 -15.15		14.15 -15.15	
uscita		18.30 -19.30		18.30 -19.30	

Si riportano di seguito le aliquote di personale che operano con turni e del personale scolastico, evidenziando per tali tipologie di impiego una maggiore difficoltà di sistematizzazione delle esigenze:



personale con turni (Polizia Locale): 115

personale con turni (guardiania Musei Civici): 17

personale con turni (uscieri e portinerie): 12

personale scolastico (insegnanti e funzioni ausiliarie): 283

# 03.1

la matrice origine/destinazione

È stata analizzata la provenienza (coincidente con la residenza) del personale, riassumibile come segue, suddiviso per i diversi 99 comuni di residenza, in ordine decrescente di appartenenza:

Comune di residenza	Distanza in km da Vicenza	Unità di personale	%
Vicenza	3	477	52,13
Altavilla Vicentina	8	26	2,85
Costabissara	8	25	2,73
Arcugnano	8	24	2,62
Dueville	12	23	2,51
Caldogno	10	21	2,29
Torri di Quartesolo	8	20	2,19
Monticello Conte Otto	8	19	2,08
Isola Vicentina	14	15	1,64
Quinto Vicentino	10	14	1,53
Bolzano Vicentino	11	14	1,53
Creazzo	6	14	1,53
Montecchio Maggiore	14	12	1,31
Longare	11	12	1,31
Camisano Vicentino	18	8	0,87
Bressanvido	20	8	0,87

Sovizzo	9	8	0,87
Schio	26	8	0,87
Monteviale	9	7	0,76
Malo	20	7	0,76
<b>Thiene</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>0,65</b>
Valdagno	30	5	0,55
Barbarano-Mossano	21	5	0,55
Castegnero	18	5	0,55
Padova	40	5	0,55
Nanto	18	4	0,44
Grumolo delle Abbadesse	14	4	0,44
Sarego	22	4	0,44
Sarcedo	21	4	0,44
Castelgomberto	19	4	0,44
Marano Vicentino	23	4	0,44
Sandrigo	15	3	0,32
Valli del Pasubio	34	3	0,32
Montegalda	18	3	0,32
Gazzo Padovano	18	3	0,32
Verona	58	3	0,32
Brendola	15	3	0,32
Grisignano di Zocco	18	3	0,32
Villaverla	14	3	0,32
Lonigo	24	3	0,32
Cittadella	25	3	0,32
Vigodarzere	40	3	0,32
Trissino	19	2	0,22
Montecchio Precalcino	15	2	0,22
Albignasego	48	2	0,22
Pozzoleone	21	2	0,22
Gambugliano	14	2	0,22
Cervarese Santa Croce	20	2	0,22
Mestrino	24	2	0,22
Fontaniva	23	2	0,22
Carmignano di Brenta	18	2	0,22
Montegrotto Terme	43	2	0,22
San Bonifacio	31	2	0,22
Bassano del Grappa	34	2	0,22
Arzignano	19	2	0,22
Ponte San Nicolò	46	1	0,10
Noventa Vicentina	34	1	0,10
Zugliano	25	1	0,10

Cogollo del Cengio	35	1	0,10
Montebello Vicentino	17	1	0,10
Crespadoro	38	1	0,10
Badia Polesine	65	1	0,10
San Pietro in Cariano	73	1	0,10
Castelfranco Veneto	37	1	0,10
Caltrano	31	1	0,10
Campiglia dei Berici	29	1	0,10
San Donà di Piave	105	1	0,10
Campodoro	24	1	0,10
Sossano	28	1	0,10
Abano Terme	34	1	0,10
Torreglia	33	1	0,10
Breganze	21	1	0,10
Treviso	63	1	0,10
Val Liona	22	1	0,10
Fara Vicentino	25	1	0,10
Curtarolo	32	1	0,10
San Pietro Mussolino	28	1	0,10
Rovolon	30	1	0,10
Gambellara	25	1	0,10
Piovene Rocchette	28	1	0,10
Povegliano Veronese	66	1	0,10
Adria	110	1	0,10
Piazzola sul Brenta	25	1	0,10
Mussolente	44	1	0,10
Altissimo	35	1	0,10
Scorzè	74	1	0,10
Pianezze	28	1	0,10
Rubano	27	1	0,10
Rossano Veneto	31	1	0,10
Monselice	65	1	0,10
Roncade	75	1	0,10
Lavagno	34	1	0,10
Borgo Veneto	45	1	0,10
Cornedo Vicentino	25	1	0,10
Limena	36	1	0,10
Solesino	55	1	0,10
Selvazzano	33	1	0,10
Solagna	49	1	0,10
Santorso	29	1	0,10
TOTALE		915	100

Per Vicenza viene indicata una distanza media di 3 km, intesa quale dimensione/raggio dell'ambito urbano. Per i restanti comuni si indica la distanza tra i capoluoghi, con percorso stradale preferibilmente ordinario.

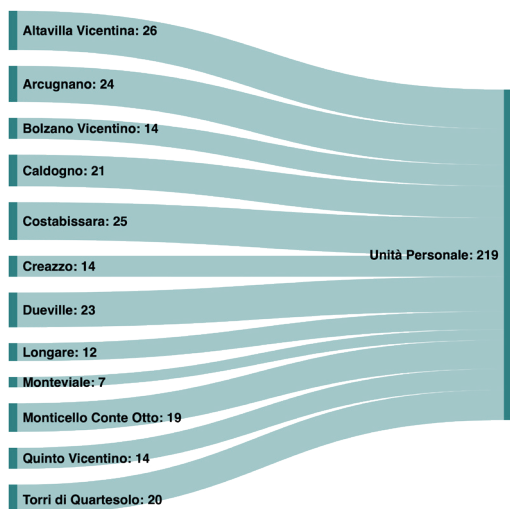
Considerando un tragitto di andata e ritorno al giorno, per ciascun dipendente in relazione alla propria residenza, ne conseguono 17.892 km di percorso/giorno, con una media quindi di 19,65 km/giorno/dipendente.

**Annualmente, per 200 giorni lavorativi, si generano pertanto 3.578400 km**

L'analisi per Regione e Provincia di residenza restituisce la seguente tabella:

Regione	Provincia	Unità di personale	%
Veneto	Vicenza	861	94,10
Veneto	Padova	39	4,26
Veneto	Verona	8	0,87
Veneto	Treviso	3	0,33
Veneto	Venezia	2	0,22
Veneto	Rovigo	2	0,22

L'analisi per aggregato territoriale porta a considerare i comuni di cintura ("grande Vicenza"), direttamente confinanti con il Comune di Vicenza:



Comune	Unità di personale	%
Altavilla Vicentina	26	2,85
Arcugnano	24	2,62
Bolzano Vicentino	14	1,53
Caldogno	21	2,29
Costabissara	25	2,73
Creazzo	14	1,53
Dueville	23	2,51
Longare	12	1,31
Monteviale	7	0,76
Monticello Conte Otto	19	2,08
Quinto Vicentino	14	1,53
Torri di Quartesolo	20	2,19
<b>Totale</b>	<b>219</b>	<b>23,93</b>

La percentuale del 23,93%, se sommata alla percentuale del 52,13% di dipendenti residenti nel comune di Vicenza, restituisce il dato di una forte aggregazione della residenza nell'ambito di territorio ove vi è la sede di lavoro e della sua immediata cintura urbana: il 76,06% dei dipendenti risiede entro un raggio di 6-12 km dalla sede di lavoro.

Vengono di seguito riportate alcune specifiche analisi sull'offerta di modalità di trasporto per specifiche aree territoriali (esclusa Vicenza)

Residenti in comuni:	Unità di personale	%
- con stazione e direttamente collegati a Vicenza da linea ferroviaria (senza cambi)	148	16,17
- con stazione e collegati a Vicenza da linea ferroviaria (con cambio)	9	0,98
- collegati a Vicenza da linea extraurbana (senza cambio o della medesima azienda)	417	45,57
- in ambito ciclabile (30 km) collegati a Vicenza da pista ciclabile continua	41	4,48
- in ambito ciclabile (30 km) collegati a Vicenza da pista ciclabile continua in via di realizzazione (entro 2 anni, si somma alla voce precedente)	138	15,08

# 04.1

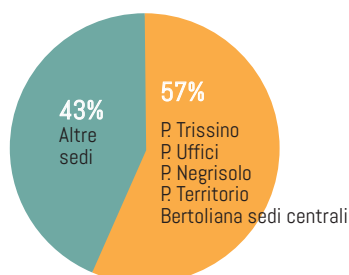
## l'offerta di mobilità in rapporto alle sedi di lavoro

Per ciascuna sede di lavoro (qui individuate/aggregate in 43), come di seguito riportate nella tabella, vengono evidenziate alcuni temi di offerta di mobilità, precisando che si indica un'infrastruttura/dotazione se disponibile in un raggio di 500 metri (5' di spostamento a piedi) dalla sede di lavoro:

- 1 = fermata bus TPL su "linea alta mobilità" (LAM)
- 2 = fermata bus TPL urbano o extraurbano
- 3 = struttura per mezzi bike sharing e/o rastrelliere biciclette
- 4 = parcheggio auto riservato ai dipendenti della struttura
- 5 = parcheggio auto pubblico
- 6 = struttura funzionalmente connessa a pista ciclabile/ciclopedonale
- 7 = struttura in Area Pedonale o ZTL
- 8 = stazione o fermata ferroviaria
- 9 = ricarica auto elettriche

SEDE	INDIRIZZO	Unità	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Autorimessa comunale	Via Frescobaldi	3	x	x	x	x					
Basilica Palladiana	Piazza dei Signori	2	x	x	x		x		x	x	x
Circoscrizione 2	Via De Nicola	3		x	x		x	x			
Circoscrizione 3	Viale della Pace	4	x	x	x		x	x			
Circoscrizione 4 e Sportello Via Turra	Via Turra	14	x	x	x		x	x		x	
Circoscrizione 5	Via Lago di Pusiano	3		x	x		x	x			
Circoscrizione 6 e Sportello Thaan di Revel	Via Thaan di Revel	11		x	x		x				
Circoscrizione 7	Via Rismondo	3		x	x	x					
Cucine Centrali	Via Goldoni	21		x	x		x	x			
Distacco presso Provincia	Contra' Gazzolle	2	x	x	x				x	x	x
Scuola Materna "Dalla Scuola"	Via Dalla Scuola	1		x	x		x	x			
Museo del Risorgimento	Viale X Giugno	2		x	x	x					
Museo Naturalistico	Contra' S. Corona	4	x	x	x		x		x	x	x
Nido "Calvi"	Via Calvi	18		x	x		x	X			
Nido e scuola Infanzia "San Lazzaro"	Via Corelli	20	x	x	x		x	x			
Nido "Ferrovieri"	Vicolo Campesani	12	x	x	x		x				
Nido e scuola Infanzia "Giuliani"	Via Goito	12		x	x		x	x			
Nido "Piarda"	Contra' della Piarda	25	x	x	x			x			x
Nido e scuola Infanzia "Rossini"	Via Rossini	15	x	x	x		x	x			
Nido e scuola Infanzia "San Rocco"	Via Torino	22	x	x	x		x	x		x	
Nido "Turra"	Via Turra	17		x	x		x	x		x	
Nido e scuola Infanzia "Villaggio del Sole"	Str. Biron di Sopra	13		x	x			x			
Palazzo Chiericati	Piazza Matteotti	3	x	x	x		x		x	x	x

Palazzi Cordellina, Costantini, San Giacomo	Contra' Riale	32	x	x	x		x		x	x	x
Palazzo Uffici	Piazza Biade	167	x	x	x		x		x	x	x
Palazzo del Territorio	Levè degli Angeli	44	x	x	x		x	x	x	x	x
Palazzo ex CORECO	Contra' San Marco	14		x	x		x				x
Palazzo Negrisolò	Contra' Busato	154		x	x	x	x	x		x	x
Palazzo Trissino	Corso Palladio	130	x	x	x		x		x	x	x
Scuola Infanzia "Dal Sasso"	Via Ozanam	12		x	x						
Scuola Infanzia "Bertesinella"	Strada Ca' Balbi	9		x	x		x	x			
Scuola Infanzia "Casale"	Strada di Casale	4		x	x		x				
Scuola Infanzia "Fogazzaro"	Contra' N. Sauro	23	x	x	x		x				x
Scuola Infanzia "L.F. Tretti"	Via Calvi	14		x	x		x	X			
Scuola Infanzia "M.N. Trevisan"	Via Anconetta	10	x	x	x			x		x	
Scuola Infanzia "O. Tretti"	Via Rismondo	12		x	x						
Scuola Infanzia "Ospedaletto"	Via Giroto	6	x	x	x			x			
Scuola Infanzia "P. Trevisan"	Via Bixio	10	x	x	x		x	x			
Scuola Infanzia "Polegge"	Strada di Polegge	8		x	x			x			
Scuola Infanzia "S. Agostino"	Viale S. Agostino	9		x	x			x			
Scuola Infanzia "Saviabona"	Via Porto Godi	11		x	x						
Sportello San Pio X	Via Giuriato	11	x	x	x		x	x			
Teatro Olimpico	Piazza Matteotti	6	x	x	x		x		x	x	x



Dall'analisi dei dati si evince come circa il 57% dei dipendenti (527) sia aggregato in sole 5 sedi, individuate con almeno 30 dipendenti/sede. La restante aliquota di dipendenti (388) risulta assegnata alle altre varie sedi (38) e si evince una forte dispersione (circa 10 dipendenti per sede) e la mancanza quindi di ulteriori "sedi" forti presso le quali agire con maggiore efficacia.

In merito alla specifica dotazione delle sedi, emerge la seguente situazione:

Dotazione	% di sedi in cui si riscontra la dotazione, in un raggio massimo di 500 metri (5' a piedi)
fermata bus TPL su "linea alta mobilità" (LAM)	51%, secondo l'estensione delle linee LAM, PUM 2012
fermata bus TPL urbano o extraurbano	100%
struttura per mezzi bike sharing e/o rastrelliere biciclette	100%, secondo il piano di posa rastrelliere settembre 2021
parcheggio auto riservato ai dipendenti della struttura	9,3%
parcheggio auto pubblico	69,7%, parcheggi sia liberi che a pagamento
struttura funzionalmente connessa a pista ciclabile o ciclopedonale	55,8%, rete ciclabile attuale, PUM 2012
struttura in Area Pedonale o ZTL	20,9%
stazione o fermata ferroviaria	32,5%
ricarica auto elettriche	30,2%

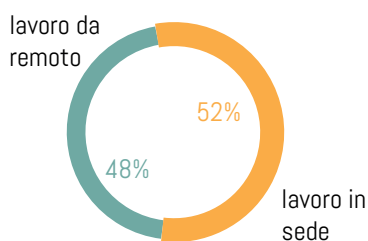


Il Comune di Vicenza mette a disposizione alcune infrastrutture e politiche di mobilità riservate ai propri dipendenti, come segue:

- area di sosta dedicata "Cornoleo", riservata a n° 12 dipendenti, afferenti alla sede di Palazzo Trissino;
- area di sosta dedicata "Giusti", riservata a n° 5 dipendenti, afferenti alla sede di Palazzo Trissino;
- area di sosta dedicata "Rocchetta", riservata alle esigenze dei dipendenti afferenti al Comando Polizia Locale;
- servizio di e-bike dedicato, dalla stazione ferroviaria, riservato a 10 dipendenti che ne hanno fatto richiesta;
- servizio di e-bike dedicato, casa-lavoro, riservato a 10 dipendenti che ne hanno fatto richiesta;
- formula di abbonamento TPL e TPL "parcheggi interscambio", con scontistica dedicata.

# 05.1

il lavoro da remoto  
quale "azione 0"



fase emergenziale anno 2020

Durante il periodo emergenza epidemiologica COVID-19, con particolare riferimento all'anno 2020 (assestato), hanno svolto lavoro da remoto -pur con diverse scansioni temporali, frequenze e durata- 335 dipendenti.

I dipendenti esentati dal servizio (comparti Istruzione e servizi scolastici) è stato pari a circa 280 unità.

Ne consegue che, su un totale di 635 dipendenti potenzialmente in servizio, l'attività da remoto è stata svolta dal 52% circa dei dipendenti.

Considerando quindi uno spostamento medio giornaliero di 19,65 km (andata e ritorno) e considerando 200 giorni lavorativi/anno, si ottiene il seguente dato potenziale massimo:

$$\text{km "risparmiati"} = 335 * 19,65 * 200 = 1.395.150$$

# 06.1

logistica merci  
per le sedi  
del comune di Vicenza



Il Comune di Vicenza si approvvigiona, per merci e materiali di consumo, attraverso un servizio centralizzato (Servizio Provveditorato).

La logistica delle merci non vede disponibile un magazzino generale o, comunque, una sede dedicata. Le forniture avvengono, pertanto, direttamente presso le diverse sedi, da parte dei fornitori.

Resta una residua movimentazione di materiale di consumo (cancelleria, minuteria) che avviene mediante il normale servizio degli Uscieri.

La posta interna in formato cartaceo, per la parte residuale dai processi di digitalizzazione, viene movimentata mediante il normale servizio degli Uscieri.

Complessivamente non vi sono volumi significativi o degni di nota. La logistica ed i materiali relativi alla pulizia delle sedi comunali sono ricomprese nello specifico contratto di appalto.

Rileva maggiore volume il necessario approvvigionamento di materie prime per le cucine centrali (sede di via Goldoni), mediante movimentazione con van e furgoni. Si stima una movimentazione di 5 furgoni giorno in ingresso.

La movimentazione dei volumi nella rete delle biblioteche civiche decentrate avviene mediante un apposito mezzo furgonato, per stimati 4 viaggi/giorno in ambito urbano.

Per quanto attiene la movimentazione dei rifiuti, ciascuna sede è provvista di sistemi di raccolta differenziata e lo svuotamento dei contenitori avviene nella normale turnazione sul territorio, a cura del Soggetto gestore.

# 07.1

la flotta aziendale  
del Comune di Vicenza

2 veicoli di rappresentanza e a servizio degli Organi Istituzionali

11 veicoli a servizio dei dipendenti per attività d'ufficio

23 veicoli Polizia Locale

8 moto Polizia Locale

4 veicoli dedicati ai Servizi scolastici e mense

7 veicoli per i servizi Sociali

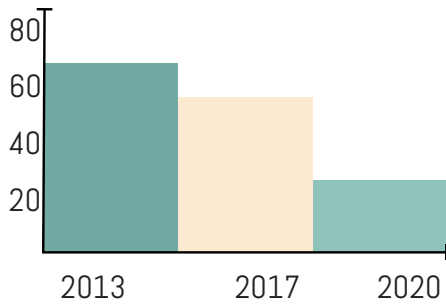
3 veicoli per il servizio bibliotecario;

30 e-bike a servizio dei dipendenti;

13 altri mezzi (protezione civile, mezzi d'opera, mezzi speciali, rimorchi, rimozione)

La flotta dei veicoli, molto limitata per le dimensioni dell'Ente se rapportata a istituzioni simili, manifesta una certa vetustà, con una classe inquinante assai alta e un'età media superiore ai 10 anni. Presenta eccezione la flotta dedicata al Servizio di Polizia Locale, con mezzi di età media inferiore.

La flotta di e-bike (30 mezzi, marca "Ducati Energia") è assegnata al Comune di Vicenza dal Ministero dell'Ambiente nell'ambito del progetto nazionale "E-bike 0", che ha stanziato apposite risorse per rafforzare e integrare azioni di mobilità sostenibile già adottate dai comuni per ridurre l'inquinamento atmosferico e la congestione derivante dal traffico veicolare, diffondere la cultura della mobilità sostenibile e l'utilizzo dei mezzi di trasporto ad impatto nullo. Il progetto presentato dal Comune di Vicenza (2017) per un valore complessivo di 104 mila euro, di cui 68 mila a carico del Comune e 36 mila del Ministero, si inserisce nel percorso che comprende la progressiva dismissione delle auto di servizio più obsolete ed inquinanti a favore dell'utilizzo di biciclette elettriche per gli spostamenti dei propri dipendenti.



Nel periodo dal 2013 al 2017 sono state rottamate 17 auto sui 64 veicoli disponibili (esclusi mezzi speciali e Polizia Locale). Dal 2017 ad oggi sono state rottamate ulteriori 20 auto sui 47 veicoli disponibili, portando oggi la dotazione a 27 veicoli (sempre esclusi mezzi speciali e Polizia Locale).

# 08.1

## proposte generali di azioni e politiche per la mobilità del personale

### benefici per i dipendenti

Assume prioritaria importanza, nel percorso di definizione delle azioni e delle politiche generali del PSCL, individuare i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, individuando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, sia per l'Ente, sia per la collettività.

Un quadro generale dei possibili benefici conseguibili, sui quali orientare le azioni e le politiche è il seguente:

Esplicitare i vantaggi nell'ottica del dipendente (riduzione dei tempi di spostamento, riduzione dei costi di trasporto, incentivi economici, riduzione del rischio di incidentalità, incremento del comfort di viaggio, incremento della socializzazione tra colleghi, ecc.) costituisce un elemento fondamentale per stimolare la partecipazione del personale all'implementazione delle misure previste nel PSCL.

### benefici per l'ente

Anche al fine di poter giustificare il sostegno finanziario dell'Ente nella realizzazione delle misure previste nel PSCL, è certamente importante evidenziare i vantaggi in termini economici e di produttività conseguibili con la realizzazione delle misure previste (regolarità nell'arrivo dei propri dipendenti, maggiore dedizione al lavoro del personale dipendente per effetto dei servizi offerti, possibilità di riutilizzo di aree aziendali a seguito di riorganizzazione delle aree di sosta, introiti derivanti dall'eventuale tariffazione delle aree di sosta aziendali, possibilità di rafforzamento dell'immagine aziendale, ecc.).

### benefici per la collettività

L'esplicitazione dei benefici per la collettività conseguibili con l'attuazione delle misure previste nel PSCL (riduzione delle emissioni inquinanti e climalteranti, riduzione della congestione da traffico veicolare, riduzione del rischio di incidentalità, ecc.) può costituire un fattore determinante per l'adesione al Piano stesso.

Il PSCL conterrà, per ciascuna misura implementabile, una descrizione dettagliata delle attività/azioni previste, con esplicitazione di:

- valore percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura, sulla base dei risultati derivanti dall'analisi dei questionari sugli spostamenti casa-lavoro;
- stima dei costi necessari per l'attuazione;
- stima dei benefici conseguibili per i dipendenti coinvolti;
- stima dei benefici conseguibili per l'impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta;
- stima dei benefici conseguibili per la collettività.

Si riporta di seguito un quadro delle misure generali che potranno essere declinate nella parte progettuale del PSCL a seguito dell'elaborazione del questionario. Le misure vengono di seguito aggregate per assi di intervento/strategie.

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

- introduzione di un servizio di navetta aziendale;
- auto aziendali su prenotazione;
- razionalizzazione nell'uso dei parcheggi auto/moto interni favorendo l'uso di mezzi condivisi;
- tariffazione delle aree di sosta aziendali;
- predisposizione di parcheggi aziendali gratuiti per i dipendenti che condividono l'auto;
- creazione di app e/o spazi dedicati su intranet per la gestione del carpooling aziendale;
- istituzione di "buoni mobilità" da destinare ai dipendenti che si recano in ufficio utilizzando forme di mobilità sostenibile alternative all'uso dell'autovettura privata.

#### ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO

- richiesta di miglioramento delle linee TPL che effettuano servizio nei pressi dell'azienda;
- richiesta di nuove linee o nuove fermate di collegamento tra i principali snodi del TPL e la sede dell'azienda;
- convenzioni con le aziende di TPL al fine di fornire abbonamenti gratuiti o a prezzi agevolati per i dipendenti.

#### ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITÀ CICLABILE E O LA MICROMOBILITÀ

- realizzazione di stalli per biciclette custoditi e/o videosorvegliati, di spazi dedicati ai monopattini elettrici, di stazioni di ricarica elettrica per e-bike e monopattini;
- realizzazione di spogliatoi con docce per i dipendenti;
- acquisto di bici aziendali per utilizzo su prenotazione;
- convenzioni con aziende di bikesharing e micromobilità condivisa al fine di fornire servizi di bikesharing o micromobilità condivisa dedicati o a prezzi agevolati per i dipendenti.

#### ASSE 4 - RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITÀ

- redazione di un piano per favorire lo smart working strutturale o per favorire il co-working in sedi di prossimità a residenze/domicili dei dipendenti.

#### ASSE 5 - ULTERIORI MISURE

- iniziative che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile, corsi di formazione per i dipendenti;
- incentivi all'utilizzo di app per il monitoraggio degli spostamenti;
- richieste di interventi di messa in sicurezza degli attraversamenti pedonali/ciclabili in prossimità degli accessi alle sedi aziendali, ecc.

# 09.<sup>1</sup>

proposte di azioni e politiche per la logistica merci

Pur non assumendo un peso rilevante, la logistica merci da e per le sedi comunali dovrà essere orientata su due assi strategici: riduzione delle movimentazioni, con particolare riferimento agli ambiti di ZTL e aree pedonali; movimentazioni mediante mezzi a basso impatto ambientale e mediante il ricorso alla piattaforma logistica VELOCE.

Il progetto di creare il primo Centro Eco-Logistico di Vicenza nasce infatti per iniziativa del Comune e ha come obiettivo la distribuzione "intelligente" ed ecologica delle merci nell'area più densamente urbanizzata della città (ambito ZTL). Per dare operatività al progetto – denominato VELOCE – è stata costituita una società pubblico/privato che ha come ragione sociale "Vicenza Logistic City Center s.r.l.". Soci della società sono il Comune di Vicenza, con una quota maggioritaria del 55%, e le Associazioni di Categoria (Industriali, Apindustria, Artigiani, C.N.A. Commercianti) in rappresentanza del settore spedizionieri/corrieri e del settore commercio e servizi. Ad oggi la società gestisce buona parte delle consegne "ultimo miglio" nell'area del centro storico, fungendo anche da magazzino e piattaforma logistica, presso la sede collocata nella prima periferia della città.

# 10.<sup>1</sup>

proposte di azioni e politiche per la flotta aziendale

La progressiva rottamazione (dal 2013 al 2021: - 37 mezzi) dei veicoli più vetusti e l'investimento nel settore delle e-bike, consegnano oggi un parco veicoli a motore estremamente limitato e sul quale sono ipotizzabili quattro misure di carattere generale.

- razionalizzazione del parco veicoli fino alla soglia limite inferiore;
- progressivo svecchiamento, verso una maggiore presenza di classi "euro5" o "euro6";
- implementazione del parco e-bike, in considerazione del raggio di 6 km che consente di raggiungere, dalla sede istituzionale, tutto il territorio comunale;
- incentivo premiante per l'utilizzo di e-bike nelle esigenze di servizio.

# 11.<sup>1</sup>

il questionario rivolto al personale dipendente

ALLEGATO, distribuzione prevista a Settembre/Ottobre 2021

# 18

# 12.1

elaborazione dei dati  
dal questionario

elaborazione statistica dei risultati

VERSIONE AL 31.12.2021

grafici e indicatori

# 13.1

azioni e politiche di piano

VERSIONE AL 31.12.2021

Alla luce dei risultati elaborati dal questionario, con particolare riferimento alle tendenze e alle propensioni manifestate, si indicano le seguenti azioni e politiche attuabili, da declinarsi nella successiva fase di piano:

## ANALISI DELLA PROPENSIONE AL CAMBIAMENTO

Verso il trasporto pubblico (bus urbano, extraurbano, rete ferroviaria)

Verso la mobilità in sharing

Verso l'uso della bicicletta

per il personale

## SERVIZI DI TRASPORTO PER I DIPENDENTI

Navetta aziendale

Moto/biciclette/monopattini aziendali: acquisto di una flotta di mezzi e-bike (pedalata assistita) da dedicare sia agli spostamenti per esigenze di servizio che agli spostamenti casa-lavoro: flotta indicativa di 50 mezzi, con costo unitario di 1.000,00 euro, per complessivi 50.000,00 euro

Piattaforma di car-pooling aziendale, da dedicare alla programmazione tra dipendenti. Costo stimato per piattaforma e app: 5.000,00 euro

## INCENTIVI / BUONI MOBILITÀ PER I DIPENDENTI

Incentivi / sconti per l'acquisto di abbonamenti al TPL: costo stimato delle possibili politiche attuabili, 20.000,00 euro/anno

Incentivi / sconti per l'acquisto di servizi di SHARING MOBILITY: costo stimato delle possibili politiche attuabili, 5.000,00 euro/anno

Incentivi all'uso della bicicletta (Bike to work): acquisto di piattaforma, app e dispositivi per la misurazione dei chilometraggi: euro 10.000,00 per 100 unità sperimentali in due annualità. Ammontare degli incentivi stimabile in complessivi euro 24.000,00/anno (pari a 0,15 euro/km, per uno spostamento medio giornaliero di 20 km, per 150 giorni/anno, per 50 dipendenti).

#### AREE DI SOSTA RISERVATE AI DIPENDENTI

Numero posti auto: da proporre in riduzione e/o riconversione per chi utilizza sistemi di car-pooling.

Numero posti moto: da proporre in incremento, all'interno degli spazi di ciascuna sede non in ZTL.

Numero posti bici e zone deposito monopattini: da proporre in incremento, anche con la realizzazione di strutture dedicate e chiuse (deposito).

Implementazione rastrelliere in aree interne alle sedi di lavoro: 750 euro a rastrelliera per 40 unità. Investimento complessivo pari a 30.000,00 euro.

Implementazione di strutture di deposito chiuse, in numero di 3 con costo unitario stimato in 10.000,00 euro cadauno. Investimento complessivo 30.000,00 euro.

Politiche di incentivo/disincentivo, in relazione all'attivazione di servizi di car-pooling e di servizi di depositeria dedicata.

#### SPOGLIATOI CON PRESENZA DI DOCCE

implementazione di due diverse postazioni presso le tre sedi con più di 100 dipendenti. Costo, a corpo, stimato in 30.000,00 a postazione. Costo complessivo: 90.000,00 euro.

#### SERVIZI DEDICATI

sezione asilo nido dedicata, con orari coincidenti all'orario di lavoro

#### RISORSE PER LA GESTIONE DELLA MOBILITÀ DEI DIPENDENTI

Budget annuale dedicato: da definirsi in base alle scelte operate in esito ai risultati del questionario.

Risorse umane dedicate: da definirsi in base alle scelte operate in esito ai risultati del questionario.

#### RIDUZIONE/RAZIONALIZZAZIONE DELLE ESIGENZE DI MOVIMENTAZIONE:

strutturazione di una app per la razionalizzazione degli spostamenti tra le sedi (messi, uscieri, consegne). Costo stimato: euro 5.000,00

per la logistica merci

MAGGIORE RICORSO ALLA PIATTAFORMA "VELOCE": attraverso l'inserimento dell'obbligatorietà del ricorso alla piattaforma VELOCE per i fornitori, in sede di predisposizione dei capitolati speciali d'appalto. In subordine possono essere date delle premialità, in sede di offerta economicamente più vantaggiosa, per l'utilizzo di mezzi a "emissioni zero" o di classe inquinante performante.

Budget annuale dedicato: da definirsi in base alle scelte operate in esito ai risultati del questionario.



per la flotta aziendale

POLITICHE DI "SVECCHIAMENTO" e CONVERSIONE A MEZZI ELETTRICI: acquisto di n° 25 utilitarie, totalmente elettriche. Costo stimato 12.000,00 euro a veicolo. Investimento complessivi pari a 300.000,00 euro, suddivisi in 60.000,00 euro/anno per cinque anni.

FORMULE DI LEASING A LUNGO PERIODO, CON GESTIONE GLOBAL SERVICE

INCREMENTO DELLE FLOTTE DI E-BIKE: flotta indicativa di 20 mezzi, con costo unitario di 1.000,00 euro, per complessivi 20.000,00 euro

Budget annuale dedicato: da definirsi in base alle scelte operate in esito ai risultati del questionario.

# 14.1

valutazioni e  
monitoraggio

valutazione ex ante

La valutazione di benefici ambientali avverrà, sulla base del quadro conoscitivo e progettuale, in relazione ai risultati attesi. In esito ai processi di monitoraggio avverrà invece su dati riscontrabili, restituendo un rinnovato quadro conoscitivo, in grado di generare nuove ed eventualmente diverse previsioni di piano.

La valutazione avverrà sulla base delle procedure indicate all'allegato 4 delle Linee guida per la redazione e l'implementazione dei PSCL, come approvate con decreto interministeriale n° 209 del 04.08.2021.

monitoraggio

Il PSCL è oggetto di costante monitoraggio da parte del MMA in relazione all'efficacia delle misure implementate, anche al fine di individuare eventuali impedimenti e criticità che ne ostacolino o rendano difficile l'attuazione, nonché di proporre soluzioni di tempestiva risoluzione. Al momento dell'attuazione delle misure si devono applicare gli strumenti di valutazione e di monitoraggio definiti in fase di piano. Il monitoraggio deve riguardare i benefici conseguiti con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, sia per l'Ente, sia per la collettività. I risultati della valutazione possono consentire un'adeguata revisione delle misure al fine di raggiungere gli obiettivi in modo più efficiente restando all'interno del budget disponibile. Al fine di realizzare le diverse attività previste dal PSCL, anche nella fase di monitoraggio è auspicabile che il MMA possa disporre di una adeguata struttura di supporto all'interno della quale siano presenti figure con adeguata professionalità anche di tipo multidisciplinare, nonché rappresentanti del direttivo aziendale e dei dipendenti.

# 15.1

l'ufficio del  
Mobility management

Quali azioni di monitoraggio si propongono (cadenza biennale):

- verifica biennale mediante questionario rispondente alle attese;
- verifiche puntuali su strutture e servizi resi disponibili per l'attuazione;
- calcolo dei benefici ambientali;
- verifiche di natura statistica-documentale.

Quali azioni di aggiornamento si propongono (cadenza triennale):

- esame statistico dei dati relativi ai dipendenti e alle sedi;
- questionario (se necessario) ed elaborazione;
- calibrazione delle azioni e loro aggiornamento (se necessario)

Il MMA e il MMdA devono essere 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". Con riferimento alle Pubbliche Amministrazioni, il decreto prescrive inoltre che entrambe le figure siano individuate "tra il personale in ruolo" in possesso dei citati requisiti di competenza professionale e/o esperienza.

Il Comune di Vicenza ha provveduto, per ultimo con PGN 140164 del 19.10.2017, alla costituzione dell'Ufficio di Mobility Management con la nomina sia del MMA che del MMdA. Entrambe le figure sono funzionari tecnici, di ruolo presso il Servizio Mobilità e Trasporti, struttura nella quale è incardinato l'Ufficio di Mobility Management.

È stata attivata una specifica casella di posta elettronica (mobilitymanager@) specificatamente dedicata alle esigenze dell'Ufficio e alla comunicazione da e per i dipendenti.