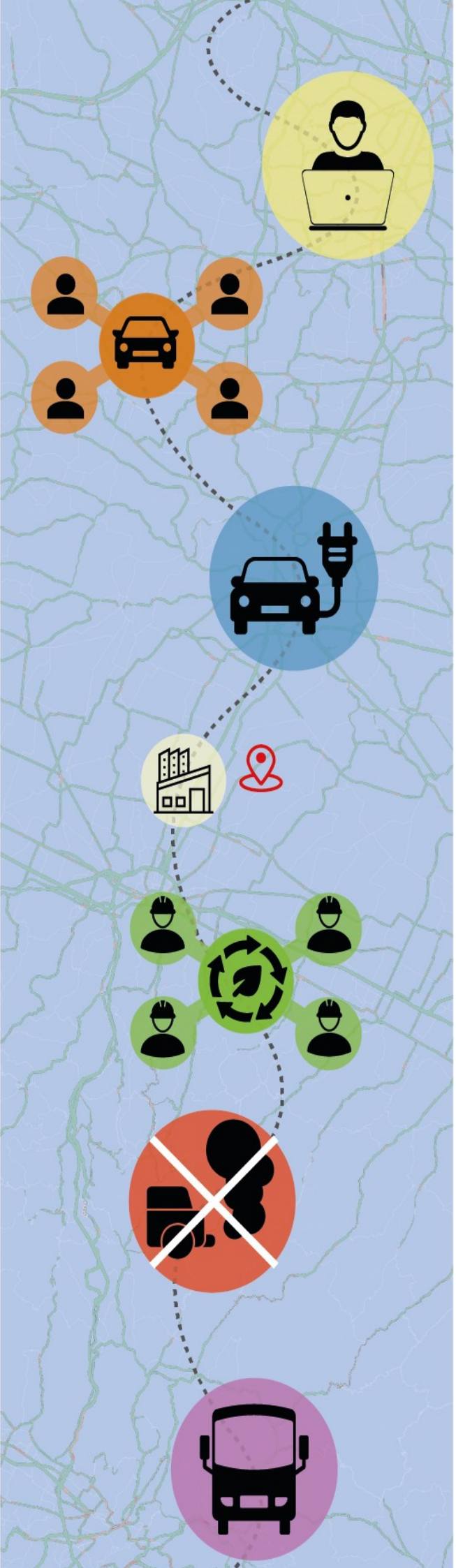


PSCL

PIANO SPOSTAMENTI CASA-LAVORO DEI DIPENDENTI

COMUNE DI ROVIGO

Piazza Vittorio Emanuele II, 1 – 45100 Rovigo (RO)

STRUTTURA COMPETENTE:

SETTORE AMBIENTE COMUNE DI ROVIGO

Assessore all'Ambiente del Comune di Rovigo Dina MERLO

SETTORE TRASPORTI E MOBILITA' COMUNE DI ROVIGO

Dott. Stefano Marchesi

REDATTORI DEL PIANO:

PUAM STUDIO ASSOCIATO

Pianificatore territoriale Alessandra MENEGHETTI

Pianificazione territoriale Paola SARTORI

COLLABORATORI:

Pianificatore territoriale Veronica PIGNOLETTI

Dott.ssa Alicia PAVANELLO

Con il contributo della

Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo

SOMMARIO

1 INTRODUZIONE 3

1.1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3

1.2 APPROVAZIONE DEL PSCL 4

2 PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI 5

2.1 ANALISI DELLE CONDIZIONI STRUTTURALI DELL'ENTE 5

2.2 ANALISI DEL SISTEMA DELLA MOBILITA' 10

2.2.1 LA RETE CICLABILE 11

2.2.2 IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE 12

2.2.3 SCHEDA RIASSUNTIVA 15

2.3 ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO 16

2.3.1 ANALISI STATISTICA GENERALE SUL PERSONALE 16

2.3.2 DISTRIBUZIONE TERRITORIALE DELLE RESIDENZE DEL PERSONALE 19

2.3.3 ANALISI DEI FLUSSI VEICOLARI 23

2.3.4 ANALISI DELLE MODALITA' ABITUALI DI SPOSTAMENTO CASA-LAVORO 25

2.3.5 ANALISI DELLA PROPENSIONE AL CAMBIAMENTO NEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO 34

2.3.6 LAVORO DA REMOTO 37

3 MISURE DEL PSCL 38

3.1 PROGETTAZIONE DELLE MISURE 39

3.1.1 METODOLOGIA DI CALCOLO 39

3.1.2 DESCRIZIONE DELLE MISURE DA IMPLEMENTARE E DEFINIZIONE DEI BENEFICI CONSEGUIBILI CON L'ATTUAZIONE DELLE MISURE 41

3.2 PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE 51

3.3 PROGRAMMA DI MONITORAGGIO 52

1 INTRODUZIONE

Il Piano per gli spostamenti casa lavoro (PSCL) individua misure che possano orientare un cambio modale, per compiere gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente, verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore.
Il PSCL è finalizzato, inoltre alla riduzione del traffico veicolare e del conseguente impatto in termini di carico sulla rete stradale ed emissioni inquinanti. L'individuazione delle misure parte dalla conoscenza dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato, degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità.
Il PSCL stima i benefici conseguibili dall'attuazione delle misure in esso contenute, valutando i vantaggi per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici e i vantaggi per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort.

Il PSCL si compone, di una parte analisi dell'offerta di trasporto, degli spostamenti casa-lavoro e di una parte progettuale contenente le possibili misure da adottarsi e i benefici conseguibili. Nella parte progettuale il piano deve quindi prevedere una serie di azioni, contribuendo a definire il risultato prodotto dall'Ente Pubblico nell'ambito del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e di gestione della performance, il quale dispone anche che il sistema di monitoraggio.

1.1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il D.M. 27 marzo 1998 (cosiddetto Decreto Ronchi), recante norme in materia di "Mobilità sostenibile nelle aree urbane" 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).

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", introduce le figure del Mobility Manager d'Area (MMA), del Mobility Manager Aziendale (MMdA) e del Mobility Manager Scolastico (MMS).

Nel Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio", convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020, recante "Misure per incentivare la mobilità sostenibile", al comma 4 dell'articolo 229 dispone che: al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale nominando, a tal fine, un Mobility Manager D'Area con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.

Con successivo Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021, sottoscritto dal Ministro della Transizione Ecologica di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, è stata data attuazione alla norma sopra richiamata, definendo le figure, le funzioni e i requisiti dei mobility manager aziendali e dei mobility manager d'area e indicando sommariamente i contenuti, le finalità e le modalità di adozione e aggiornamento del "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro – 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.

1.2 APPROVAZIONE DEL PSCL

Il PSCL deve essere adottato in ogni ente pubblico 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 trasmesso, entro 15 giorni dall'adozione, al mobility manager d'area del Comune territorialmente competente, per una valutazione complessiva da parte di quest'ultimo delle misure previste nel territorio di riferimento, una fase di confronto sulle soluzioni ipotizzate, l'armonizzazione delle diverse iniziative e la formulazione di proposte di finanziamento in relazione alle fonti disponibili, anche sulla base di iniziative integrate che coinvolgono diversi soggetti e competenze.

Al fine di ottemperare a quanto previsto dall'articolo 6 comma 3 lettera c) del Decreto Interministeriale n. 179/2021 è necessario inviare 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, provinciali e regionali, secondo quanto previsto dalla norma.

2 PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI

Al fine di ricostruire il quadro degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, è stato necessario preliminarmente raccogliere tutte le informazioni ed i dati relativi alle condizioni strutturali e organizzative delle varie sedi del Comune di Rovigo, analizzare l'offerta di trasporto sul territorio, così da comprendere i principali elementi qualitativi e quantitativi riferiti a servizi, infrastrutture e risorse dedicate alla mobilità dei dipendenti ed indagare le esigenze di mobilità del personale.

Tramite la somministrazione di un questionario avvenuta nel mese di Dicembre del 2022, sono stati in seguito raccolti i dati relativi alle abitudini e alle esigenze dei dipendenti nei loro spostamenti casa - lavoro, al fine di ricostruire un quadro dettagliato della domanda di mobilità dei dipendenti e della loro propensione al cambiamento delle abitudini verso modalità di spostamento più sostenibili.

In questa sezione, saranno quindi analizzati la struttura del Comune di Rovigo e le risposte fornite dai dipendenti comunali accompagnate da una breve interpretazione puntuale, che viene qui proposta sia includendo i classici istogrammi o diagrammi a torta, sia riportando i valori assoluti e le relative percentuali.

2.1 ANALISI DELLE CONDIZIONI STRUTTURALI DELL'ENTE

Le sedi dell'Ente in cui prestano servizio i dipendenti del Comune di Rovigo, con i relativi indirizzi, sono le seguenti:

1. SEDE CENTRALE Piazza Vittorio Emanuele II, n.1;
2. TEATRO SOCIALE Piazza Giuseppe Garibaldi, n.14;
3. SEDE DI VIALE TRIESTE, n.18;
4. VIA BADALONI, n.31;
5. PIAZZA TIEN-A-MEN;
6. PALAZZETTO DELLO SPORT Via Donato Bramante, n.15;
7. VIA DELLA RESISTENZA, n.4;
8. UFFICI GIUDIZIARI, Via Giuseppe Mazzini, n.18;
9. SEDE VIALE OROBONI, n.8;
10. ASILO NIDO via Buonarroti, n.12;
11. SEDE VIALE DEL LAVORO, n.24/A;
12. MUSEO GRANDI FIUMI, Piazza S. Bartolomeo, n.18.

Nella planimetria a seguire, viene riportata la localizzazione per ciascuna sede di lavoro.

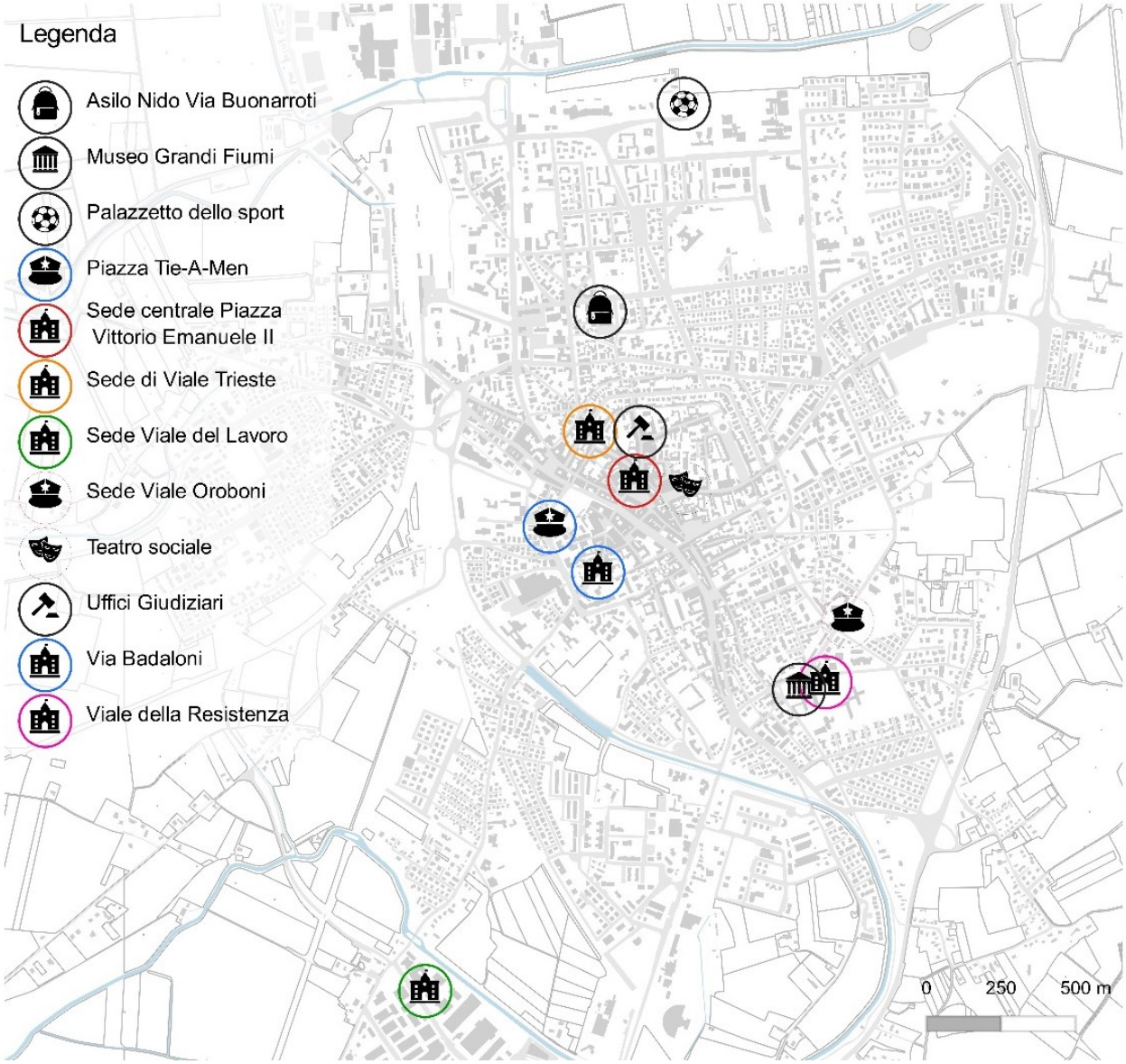


Figura 1 - Localizzazione sedi comunali di Rovigo

Il numero totale dei dipendenti comunali alla data del 24/11/2022 è di 268 unità di cui:

- 243 dipendenti a tempo pieno;
- 25 dipendenti part – time.

Per quanto concerne gli orari dei dipendenti, nella tabella sottostante si riportano gli orari suddivisi per qualifica e tipologia di orario.

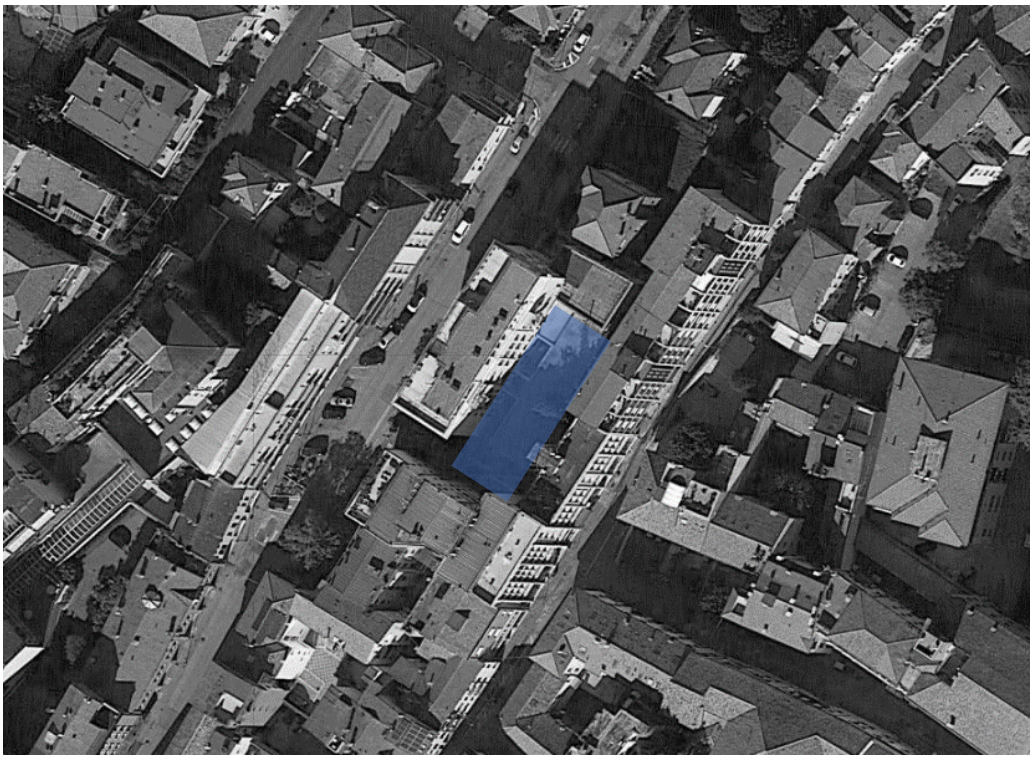
QUALIFICA:	GIORNI DI LAVORO:		
	MATTINA	RIENTRO POMERIDIANO	TURNAZIONE
Dirigente	7:30 – 13:30	13:00 – 17:00	-
Educatore	-	-	7:30 – 10:30 / 10:30 – 13:30 / 13:30 – 16:30
Funzionario	7:30 – 13:30	13:00 – 17:00	
Impiegato	7:30 – 13:30	13:00 – 17:00	
Operaio	7:30 – 13:30	13:00 – 17:00	
Vigile urbano	-	-	7:00 – 13:30 / 13:00 – 20:00
Giornaliero (dal lunedì al venerdì): flessibilità al mattino fino alle ore 8:45			
Rientro pomeridiano (martedì e giovedì): pausa pranzo a partire dalle 13:30 con flessibilità fino alle 15:15			

In merito alla sosta dei veicoli dei dipendenti, il Comune di Rovigo garantisce 5 parcheggi comunali nelle seguenti sedi:

- SEDE VIALE OROBONI N.8 – POLIZIA MUNICIPALE:



- SEDE VIALE TRIESTE N.18 – SERVIZI SOCIALI:



- SEDE VIA BADALONI N.31- UFFICIO URBANISTICA:



- SEDE VIALE DEL LAVORO N.24/A – SERVIZIO GESTIONE OPERATIVA:



- SEDE VIA DELLA REISTENZA N.4:



2.2 ANALISI DEL SISTEMA DELLA MOBILITA'

Il Comune di Rovigo è attraversato da alcuni importanti assi di viabilità definiti dai seguenti componenti principali:

Infrastrutture	Descrizione
Autostrada A13 Bologna-Padova	Attraversa ad Est il centro di Rovigo, con accessi a Villamarzana (Rovigo Sud) dalla SS434 Transpolesana, a Rovigo dalla SR88 Rodigina, verso il centro urbano di Rovigo SS499 (via Amendola), e a Boara Pisani (Rovigo Nord) dalla SS16 Adriatica.
SS434 Transpolesana	Collega Rovigo a Verona, attraverso un raccordo alla Tangenziale Sud, tra le uscite di Verona Sud e Verona Est dell'autostrada A4 Torino-Venezia.
SS16 Adriatica	La più lunga strada statale della rete stradale italiana, che si sviluppa tra la Puglia e il Veneto, connessa alla SS434 Transpolesana e presso centro abitato, denominata Tangenziale Est.
SS443	Collega Rovigo ad Adria e che, con la sua variante SS443 dir., collega la suddetta strada alla SS16 nei pressi della nuova Casa Circondariale, bypassando in tal modo la zona dell'Ospedale Santa Maria della Misericordia. a Sud-Ovest, la SP23, che in ambito urbano prende il nome di via Forlanini, penetrazione connessa all'autostrada A13 e alla SS434 Transpolesana.
SR88 Rodigina	A Est collega Badia Polesine a Rovigo e in ambito urbano si connota con viale Amendola come penetrazione radiale.
SP49	In ambito urbano denominata via Gallani, a Sud della precedente collega Lendinara a Rovigo.
SP68	Collegamento Est-Ovest a Rovigo tra viale Porta Adige e via dei Mille (strada che da viale tre Martiri conduce alla frazione di Sarzano);
SP4	Collega Rovigo - zona industriale della Tassina - con Valliera, frazione di Adria.
SP 69	Collega il centro di Lusia con Rovigo

Nella cartografia sottostante viene rappresentata la classificazione della rete stradale del comune di Rovigo.

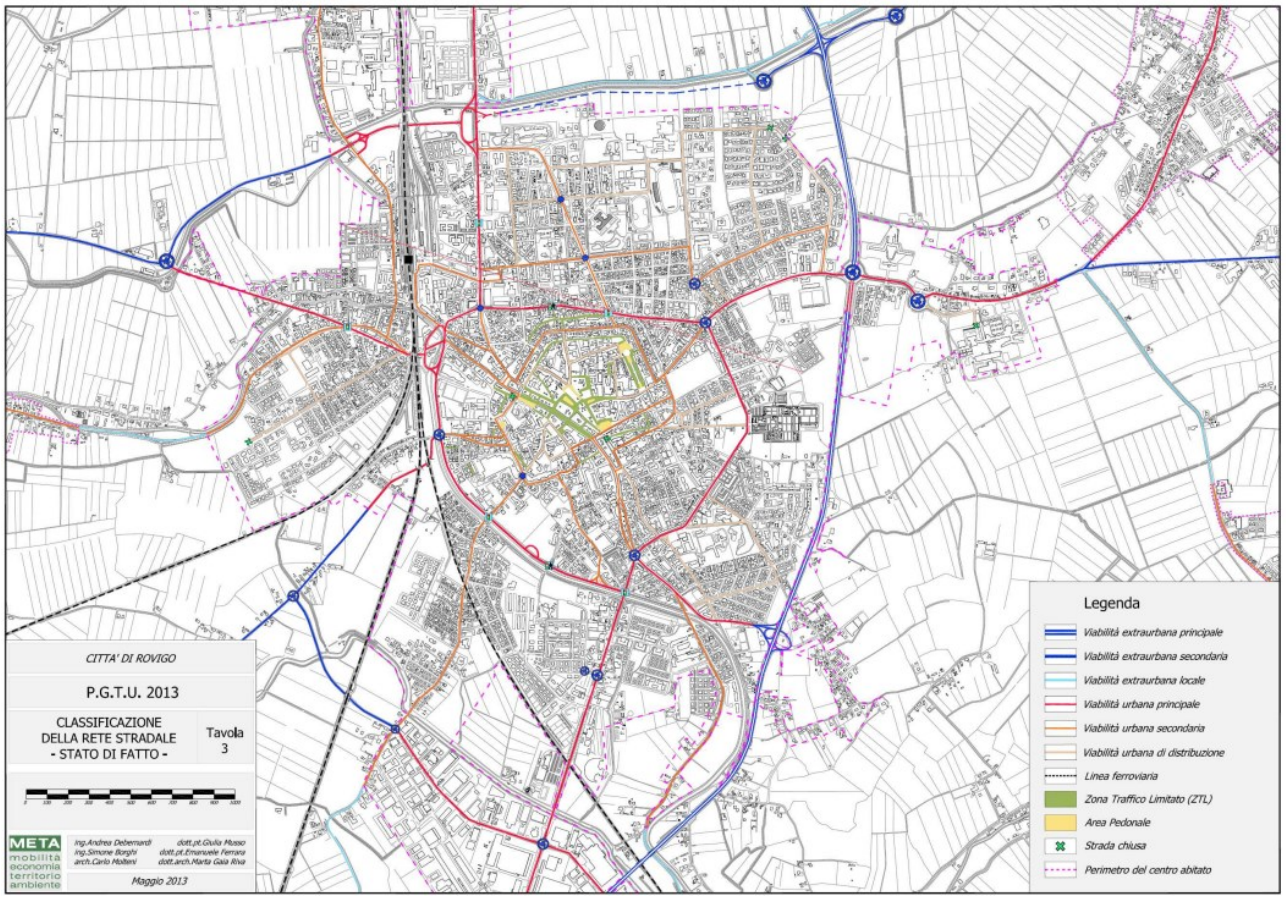


Figura 2 - Classificazione della rete stradale.

(Fonte: Piano Generale del Traffico Urbano di Rovigo)

2.2.1 LA RETE CICLABILE

Il Comune di Rovigo risulta ad oggi dotato di una rete ciclopedonale estesa, ma non totalmente compiuta.

In ambito urbano gli itinerari esistenti non sono infatti adeguatamente connessi tra loro, presentando significative discontinuità anche all'interno dell'area centrale.

Dall'analisi degli itinerari esistenti sul territorio comunale è possibile evidenziare 3 principali sotto-sistemi ciclopedonali:

- Il primo, è il sotto-sistema **Campagnazza-Tassina-Roverdicrè**, ad oggi nel suo complesso più esteso e completo tra i tre.
- Il secondo sotto-sistema ciclopedonale è il sottosistema **Nord-Centro**, che ad oggi presenta alcuni elementi di criticità, principalmente legati all'adozione di soluzioni progettali da completare e/o normare.
- Il terzo sottosistema ciclopedonale esistente, decisamente più ridotto rispetto ai due precedenti, è il sotto-sistema **Ospedale-Centro**. Il relativo itinerario si sviluppa a tratti alternati in forma di percorsi ciclopedonali e percorsi promiscui auto-bici.

In considerazione di ciò, è opportuno evidenziare che Boara Polesine, Borsea, Buso, Granzette, Roverdicrè e Sarzano distano meno di 5 km dal Centro, distanza entro la quale la bicicletta può essere considerata un mezzo

di trasporto competitivo con l'automobile. Questo aspetto rappresenta indubbiamente un elemento non trascurabile, bensì da considerare attentamente nella prospettiva di promuovere in modo concreto ed efficace l'uso della bicicletta e di mezzi sostenibili su tutto il territorio comunale.

Nella cartografia sottostante sono rappresentati gli itinerari delle piste ciclabili.

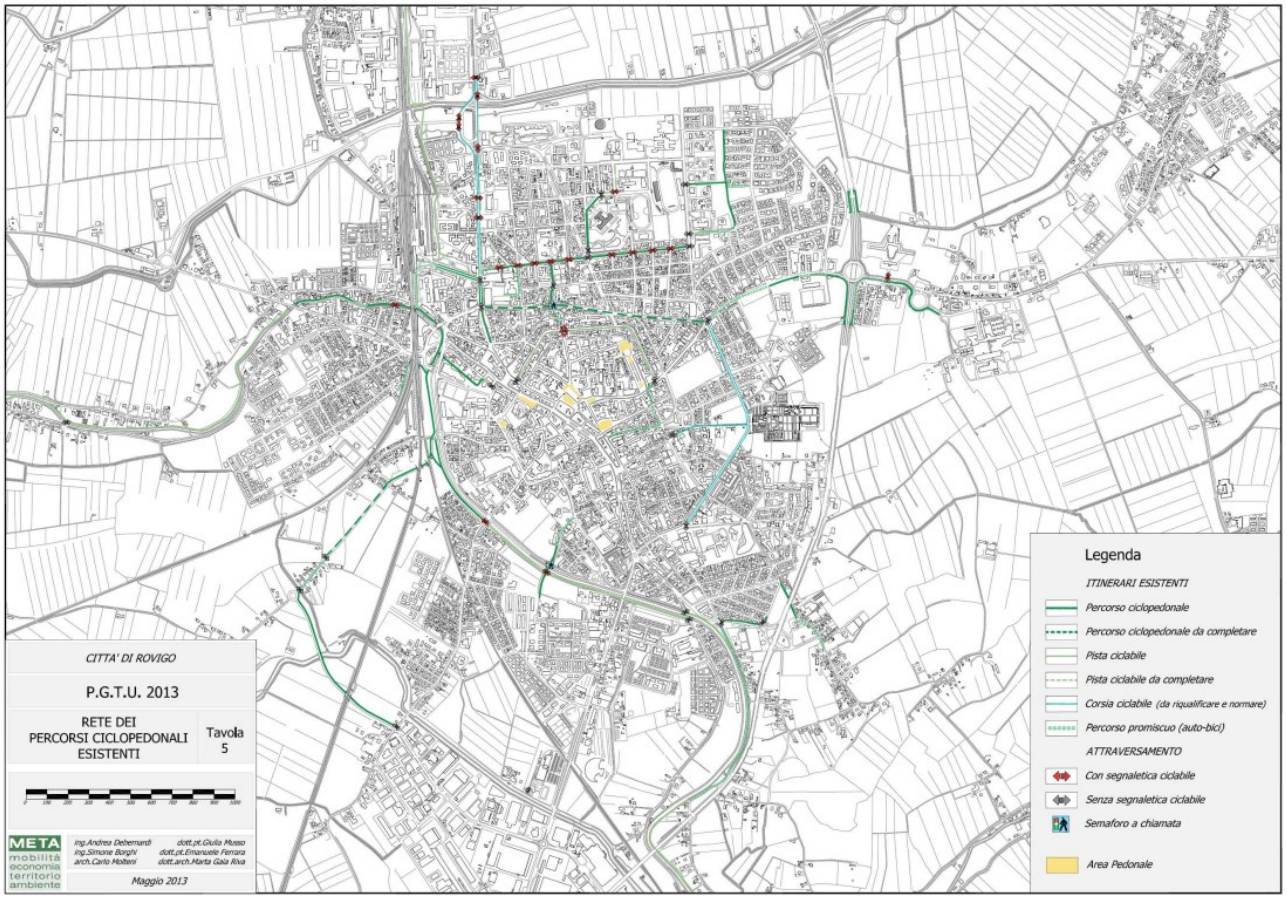


Figura 3 - Rappresentazione cartografica delle piste ciclabili esistenti nel Comune di Rovigo.

(Fonte: Piano Generale del Traffico Urbano)

2.2.2 IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

La **rete urbana** del Comune di Rovigo è interamente gestita da Busitalia Veneto S.p.A ed è organizzata nelle seguenti 14 linee seguenti:

- **Linea 1 Circ. Sinistra:** Ospedale – Q.re Commenda – Stazione FS – Corso del Popolo – Piazzale Appiotti – Viale Venezia – Ospedale;
- **Linea 1 Circ. Destra:** Ospedale – Viale Venezia – Piazzale Appiotti – Corso del Popolo – Stazione FS – Q.re Commenda – Ospedale;
- **Linea 2:** Piazzale Appiotti - Corso del Popolo - Stazione FS - Q.re Commenda - Ospedale - Buso - Canale e ritorno;
- **Linea 3:** Piazzale Appiotti - Corso del Popolo - Stazione FS - Granzette - Cantonazzo - Concadirame - Grompo e ritorno;
- **Linea 4:** Piazzale Appiotti - Corso del Popolo - Stazione FS - Boara Polesine - Ca' Bianca e ritorno;

- **Linea 5:** Piazzale Appiotti - Corso del Popolo - Stazione FS - Ospedale - Sarzano - Mardimago e ritorno;
- **Linea 6:** Stazione FS - Corso del Popolo - Piazzale Appiotti - Via V. Veneto - Zona Ind. Borsea - Passo Pontecchio - Pontecchio Polesine e ritorno;
- **Linea 7:** Stazione FS - Corso del Popolo - Piazzale Appiotti - S. Apollinare - Fenil del Turco - S. Cassiano e ritorno;
- **Linea 8:** Stazione FS - Corso del Popolo - Piazzale Appiotti - Spianata - Grignano Polesine e ritorno;
- **Linea 9:** Navetta Stazione FS - Corso del Popolo - Piazzale Appiotti;
- **Linea 10:** Piazzale Appiotti - Corso del Popolo - Stazione FS - Q.re S. Pio X - Stazione FS - Corso del Popolo - Piazzale Appiotti con prol. Zona Commerciale Sud;
- **Linea 11:** Stazione FS - Roverdicrè - Ponte Autostrada e ritorno;
- **Linea 12:** Navetta Stazione FS - Viale della Pace - Viale Tre Martiri - Nuovo Carcere e ritorno

Le linee del servizio urbano hanno capolinea presso piazza della Riconoscenza, all'esterno della stazione ferroviaria, e in piazzetta Appiotti, immediatamente all'esterno dell'anello, a sud del Centro.

Pertanto, esaminando le linee appena descritte insieme alla localizzazione delle sedi comunali rappresentate nella Figura 1, si può dunque affermare che la **linea 1** interessa le sedi di viale Oroboni, via della Resistenza, il museo dei Grandi Fiumi ed infine il palazzetto dello sport, la **linea 2** invece attraversa solo la sede dell'asilo nido, ed infine la **linea 8** interessa le sedi di: piazza Tien-A-Men, via Badaloni, sede centrale di piazza Vittorio Emanuele II, teatro sociale, uffici giudiziari e viale Trieste. L'unica sede che non è interessata da nessuna linea è quella sita in Viale del Lavoro n.24/A.

Le **linee extraurbane** che servono il Comune di Rovigo sono 23, e quelle di nostro interesse sono le seguenti:

- Rovigo-Adria-Porto Viro-Porto Tolle-Barricata
- Rovigo-Adria-Ariano Ferrarese-Codigoro
- Rovigo-Adria-Porto Viro-Porto Tolle-Tombine-Porto Tolle-S. Giulia
- Codigoro –Adria-Piove di Sacco-Padova
- Rovigo-Adria-Porto Viro-Porto Tolle-Tombine-Porto Tolle-Taglio di Po-Pila
- Rovigo-Adria-Porto Viro-Porto Tolle-Gorino Veneto
- Rovigo-Porto Levante
- Rovigo-Ca' Emo-Fasana-Adria
- Rovigo-Castelguglielmo-Trecenta-Baruchella
- Rovigo-Fratta-Castelguglielmo-Trecenta O.C.
- Rovigo-Badia Polesine-Stienta-Occhiobello
- Rovigo - Badia Polesine; Badia Polesine - Ostiglia;
- Rovigo - Lusia - Lendinara - Villafora - Badia Polesine;
- Rovigo - Stienta con diramazione Badia Polesine - Castelguglielmo - San Bellino - Fratta Polesine
- Rovigo - Lendinara – Stienta;

- Rovigo - Cavarzere
- Rovigo - Adria; Adria - Rosolina Mare

Le linee del servizio extraurbano hanno capolinea presso l'autostazione di piazza Fratelli Cervi, nelle vicinanze della stazione ferroviaria.

Inoltre, è da evidenziare la presenta di **n.1 autobus urbano completamente elettrico**; nei prossimi anni è in previsione l'elettrificazione quasi completa dei mezzi del TPL urbano con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Piano Strategico Nazionale della Mobilità Sostenibile (PNSMS).

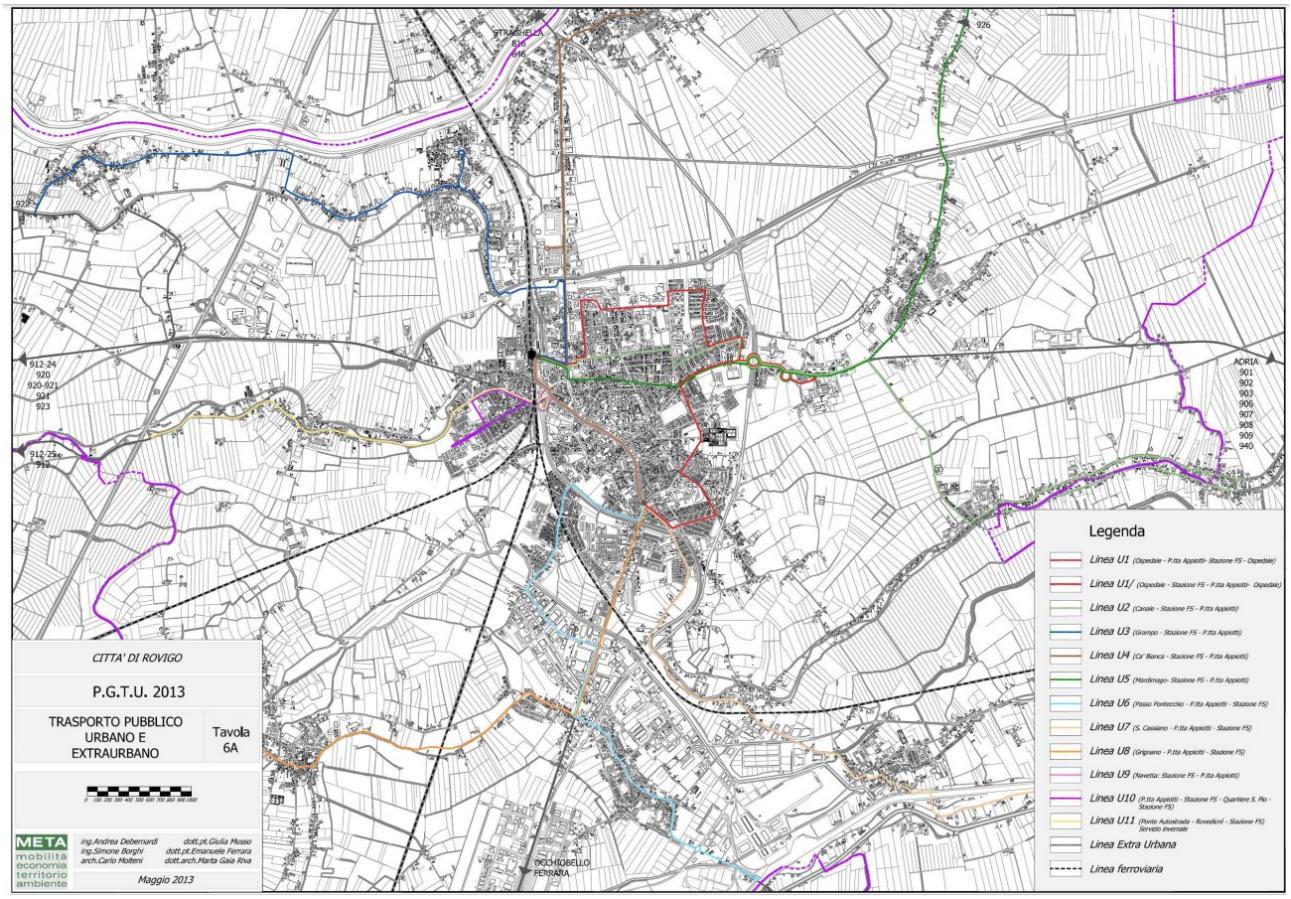


Figura 4 - Trasporto pubblico urbano e extraurbano.

(Fonte: Piano Generale del Traffico Urbano)

Per quanto riguarda invece la rete ferroviaria, la stazione di Rovigo è servita dalle seguenti linee di RFI:

- Padova - Bologna;
- Verona – Legnago - Rovigo;
- Rovigo – Adria - Chioggia.

La stazione ferroviaria è discretamente connessa al centro di Rovigo attraverso la rete urbana ed extraurbana di trasporto pubblico. Inoltre, è da segnalare la presenza di un parcheggio coperto per biciclette, per un totale di 120 posti bici, realizzato nel 2012 contestualmente al progetto di riqualificazione di piazza della Riconoscenza.

2.2.3 SCHEDA RIASSUNTIVA

Tabella 1 Scheda informativa su condizioni strutturali aziendali e offerta di trasporto

1. LOCALIZZAZIONE	
1.1. DENOMINAZIONE	COMUNE DI ROVIGO
1.2. COMUNE	ROVIGO (RO)
1.3. VIA E NUMERO CIVICO	PIAZZA VITTORIO EMANUELE
1.4. CAP	45100
2. PERSONALE DIPENDENTE	
2.1. NUMERO TOTALE	268 dipendenti
2.1.1. NUMERO PERSONALE DIPENDENTE TEMPO PIENO	243 dipendenti
2.1.2. NUMERO PERSONALE DIPENDENTE PART TIME	25 dipendenti
3. ORARIO DI LAVORO	
3.1. ORARIO DI APERTURA (PER CIASCUN GIORNO DELLA SETTIMANA)	Si veda tabella precedente
3.2. ORARIO DI CHIUSURA (PER CIASCUN GIORNO DELLA SETTIMANA)	Si veda tabella precedente
4. RISORSE E SERVIZI	
4.1. RISORSE PER LA GESTIONE DELLA MOBILITÀ DEI DIPENDENTI	
4.1.1. BUDGET ANNUALE DEDICATO	non presente
4.1.2. RISORSE UMANE DEDICATE	non presente
4.2. SERVIZI DI TRASPORTO PER I DIPENDENTI	
4.2.2. AUTOMOBILI COMUNALI	presente
4.2.3. BICICLETTE/MONOPATTINI	non presente
4.2.4. CAR SHARING	non presente
4.2.5. PIATTAFORMA DI CAR-POOLING	non presente
4.3. INCENTIVI / BUONI MOBILITÀ PER I DIPENDENTI	non presente
4.3.1. INCENTIVI / SCONTI PER L'ACQUISTO DI ABBONAMENTI AL TPL	non presente
4.3.2. INCENTIVI / SCONTI PER L'ACQUISTO DI SERVIZI DI SHARING MOBILITY	non presente
4.3.3. INCENTIVI ALL'USO DELLA BICICLETTA (BIKE TO WORK)	non presente
4.4. AREE DI SOSTA RISERVATE AI DIPENDENTI	
4.4.1. NUMERO POSTI AUTO	Presenti non quantificabili
4.4.2. NUMERO POSTI MOTO	non presente

4.4.3. NUMERO POSTI BICI	Sede centrale: n.20 posti Via Badaloni: n.6 posti Museo dei Grandi Fiumi: n.5 posti
4.4.4. ZONA DEPOSITO MONOPATTINI	non presente spazio dedicato
4.7. STRUMENTI DI COMUNICAZIONE AZIENDALE	Non è prevista una forma di comunicazione specifica
5. OFFERTA DI TRASPORTO NEI PRESSI DELLE SEDI COMUNALI (distanza max 500 m.)	
5.1. NODI DI INTERSCAMBIO	Assente
5.2. STAZIONI FERROVIARIE	presente
5.3. STAZIONI METRO	assente
5.4. FERMATE BUS/FILOBUS/TRAM	Presente
5.5. ZONA SERVITA DA CAR SHARING	Assente
5.6. ZONA SERVITA DA SCOOTER SHARING	Assente
5.7. ZONA SERVITA DA BIKE SHARING	Assente
5.8. ZONA SERVITA DA MONOPATTINI IN SHARING	Assente
5.10. AREE DI SOSTA	Interne a cinque sedi su dodici
5.11. AREA PEDONALE / ZTL	presente

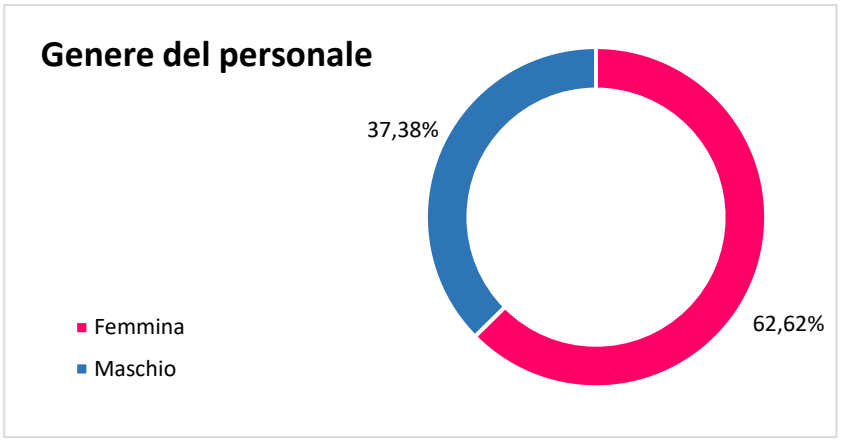
2.3 ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

Per indagare gli elementi utili a comprendere le abitudini e le esigenze di spostamento dei dipendenti del Comune di Rovigo, nonché la loro propensione al cambiamento, è stata indetta una specifica campagna di raccolta dati, tramite un questionario informativo somministrato a tutti i dipendenti attraverso un format online.

Al 30.11.2022 risultano aver aderito all'iniziativa del questionario n.214 dipendenti: la partecipazione, di un elevato numero di persone, ha permesso un'analisi estesa delle abitudini degli addetti.

2.3.1 ANALISI STATISTICA GENERALE SUL PERSONALE

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

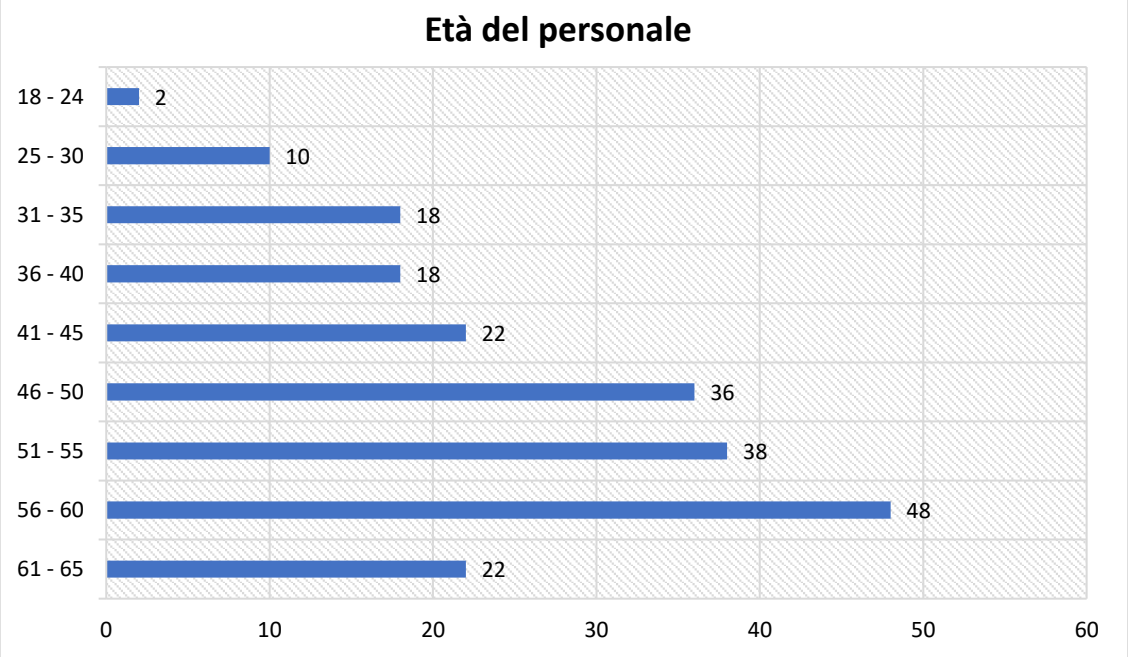


Personale femminile: 134

Personale maschile: 80

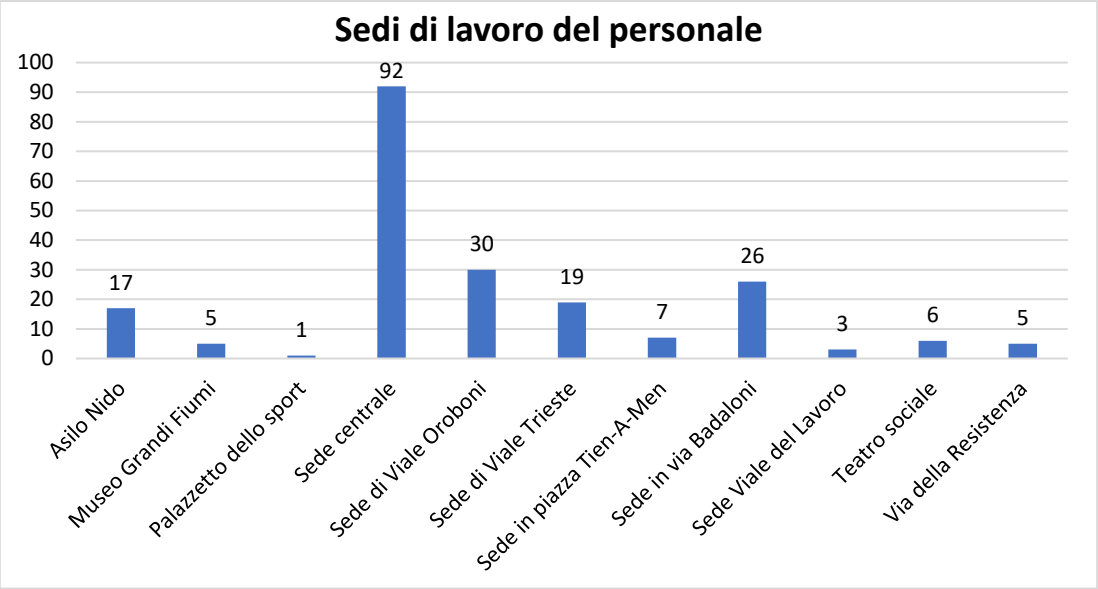
Il dato relativo al sesso del dipendente è rilevante per l'individuazione di eventuali politiche atte a coniugare le esigenze della famiglia (es: accompagnamento dei figli, la spesa, etc.), che solitamente gravano maggiormente sulla dipendente donna.

Anche l'età del personale incide nelle questioni legate alla mobilità per via dei tempi di vita e di lavoro, della gestione degli impegni quotidiani e non da ultimo della sicurezza nei trasferimenti (sia relativamente al rischio di possibili incidenti dovuti all'età sia in termini di tempi certi per il viaggio): il 50% degli intervistati rivela di avere un'età superiore a 50 anni, mentre il 14% del personale ha un'età inferiore a 35 anni.



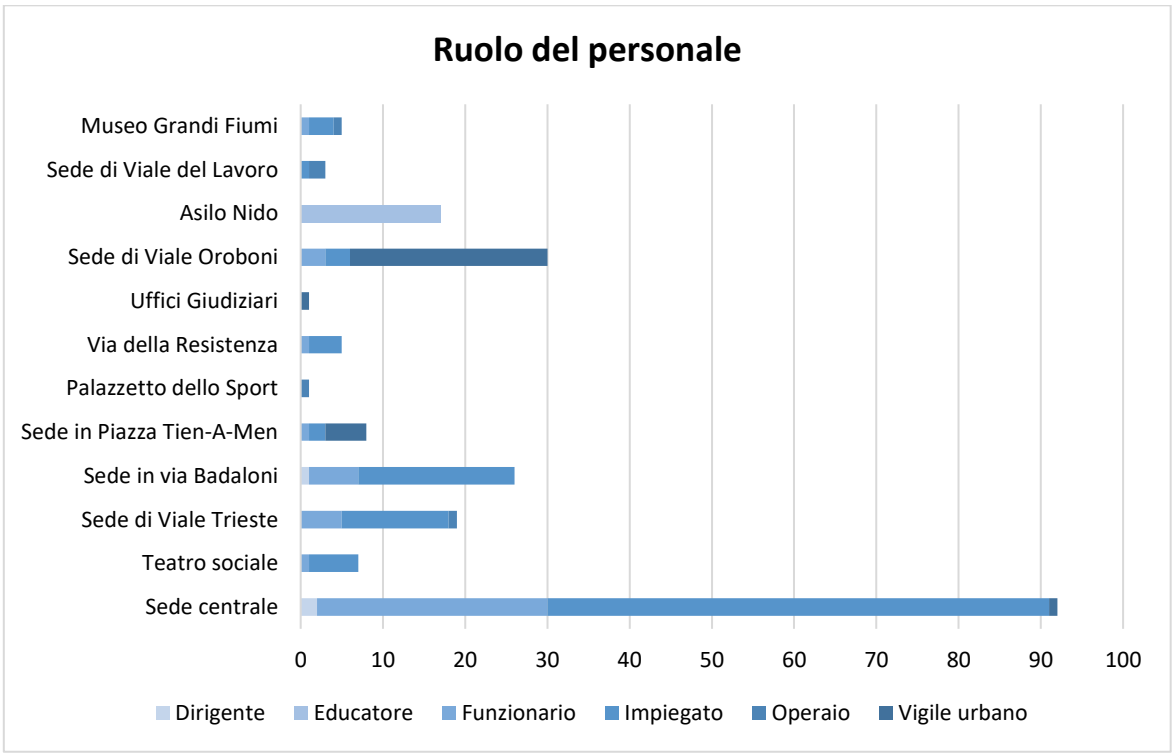
RUOLO E SEDE LAVORATIVA DEL PERSONALE E SEDE DI LAVORO

Come è possibile notare dal grafico che segue, la maggior parte dei dipendenti (42%) è localizzato nella sede principale. Inoltre, nel grafico vengono riportate 211 risposte su 214, questo perché tre dipendenti hanno dichiarato di alternarsi tra la sede centrale e le sedi del teatro sociale, di piazza Tien-A-Men e la sede di viale Oroboni.



Il 90% dei dipendenti (192 unità) ha dichiarato nel questionario di avere un contratto a tempo pieno, mentre il restante 10% (22 unità) ha dichiarato di averlo part – time.

Si riportano di seguito le aliquote di personale che operano nelle varie sedi comunali, evidenziando le diverse tipologie di impiego delle risorse dipendenti.



	Sede centrale	Teatro sociale	Viale Trieste	Via Badaloni	Piazza Tien-A-Men	Palazzetto dello Sport	Via della Resistenza	Uffici Giudiziari	Viale Oroboni	Asilo Nido	Viale del Lavoro	Museo Grandi Fiumi
Dirigente	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Educatore	-	-	-		-	-	-	-	-	17	-	-
Funzionario	28	1	5	6	1	-	1		3	-	-	1
Impiegato	61	6	13	19	2	-	4		3	-	1	3
Operaio	-	-	1	-	-	1	-	-		-	2	1
Vigile urbano	1	-	-	-	5	-	-	1	24	-	-	-

2.3.2 DISTRIBUZIONE TERRITORIALE DELLE RESIDENZE DEL PERSONALE

Si riportano nella tabella a seguire i dati riguardanti la provenienza del personale, suddivisa per i diversi comuni di domicilio dei dipendenti, in ordine decrescente di appartenenza.

Per questioni legate alla privacy, nel Questionario non è stata chiesta l'esatta origine (via, numero civico) del personale dipendente; pertanto, la collocazione del dato di origine è precisa solo per quanto riguarda la scala comunale.

COMUNE DI DOMICILIO	UNITA' DI PERSONALE	%
Rovigo	138	64%
Ceregnano	5	2,30%
Lendinara	5	2,30%
Ferrara	4	1,86%
Villadose	4	1,86%
Arquà Polesine	3	1,40%
Costa di Rovigo	3	1,40%
Frassinelle Polesine	3	1,40%
Occhiobello	3	1,40%
San Martino di Venezze	3	1,40%
Badia Polesine	2	0,93%
Boara Pisani	2	0,93%
Fratta Polesine	2	0,93%
Gavello	2	0,93%
Padova	2	0,93%
Pincara	2	0,93%
Porto Viro	2	0,93%
Stanghella	2	0,93%
Taglio di Po	2	0,93%
Villamarzana	2	0,93%

COMUNE DI DOMICILIO	UNITA' DI PERSONALE	%
Adria	1	0,46%
Bagnoli di Sopra	1	0,46%
Bologna	1	0,46%
Bosaro	1	0,46%
Copparo	1	0,46%
Crespino	1	0,46%
Este	1	0,46%
Grisignano di Zocco	1	0,46%
Grumolo delle Abbadesse	1	0,46%
Guarda Veneta	1	0,46%
Jolanda di Savoia	1	0,46%
Modena	1	0,46%
Monselice	1	0,46%
Pernumia	1	0,46%
Pontecchio Polesine	1	0,46%
Saccolongo	1	0,46%
San Pietro Viminario	1	0,46%
Sant'Elena	1	0,46%
Sant'Urbano	1	0,46%
Venezia	1	0,46%
Vescovana	1	0,46%
Vigonovo	1	0,46%
Villanova Marchesana	1	0,46%
Totale complessivo	**214**	**100,00%**

Il questionario ha rilevato che **la maggioranza del personale, pari al 78%, risiede entro un raggio di 15 km dalla sede di lavoro**, e che **solo il 9% compie invece uno spostamento maggiore di 30 km** per recarsi a lavoro. Nei paragrafi a seguire verranno analizzati nel dettaglio i chilometri medi percorsi al giorno per dipendente. Inoltre, si evidenzia che ben il 64% dei dipendenti risiede nel territorio di Rovigo e di conseguenza compie uno spostamento di breve raggio avendo anche la possibilità di utilizzare mezzi pubblici urbani o altre alternative all'auto privata.

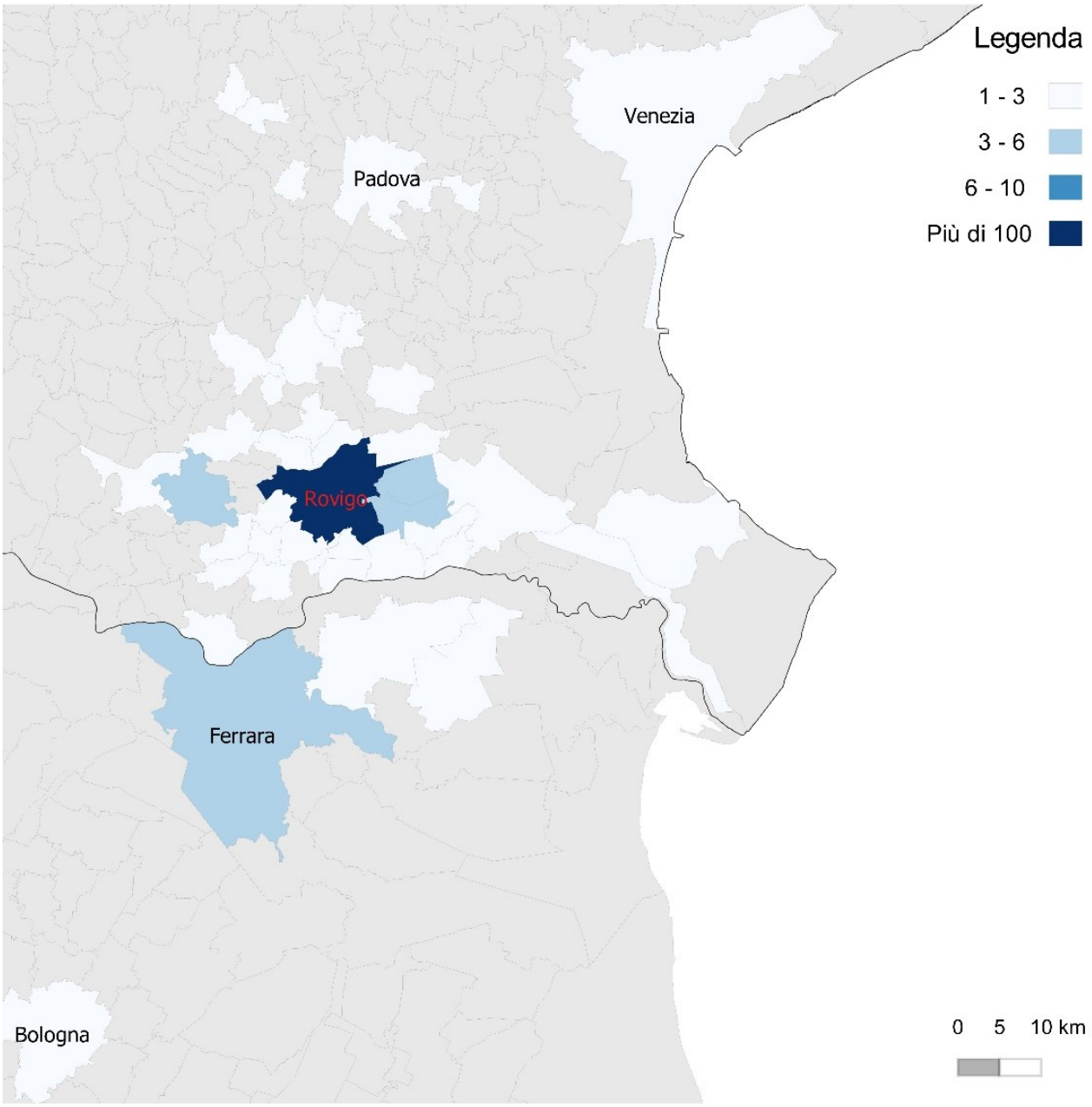


Figura 5 - Concentrazione delle residenze del personale

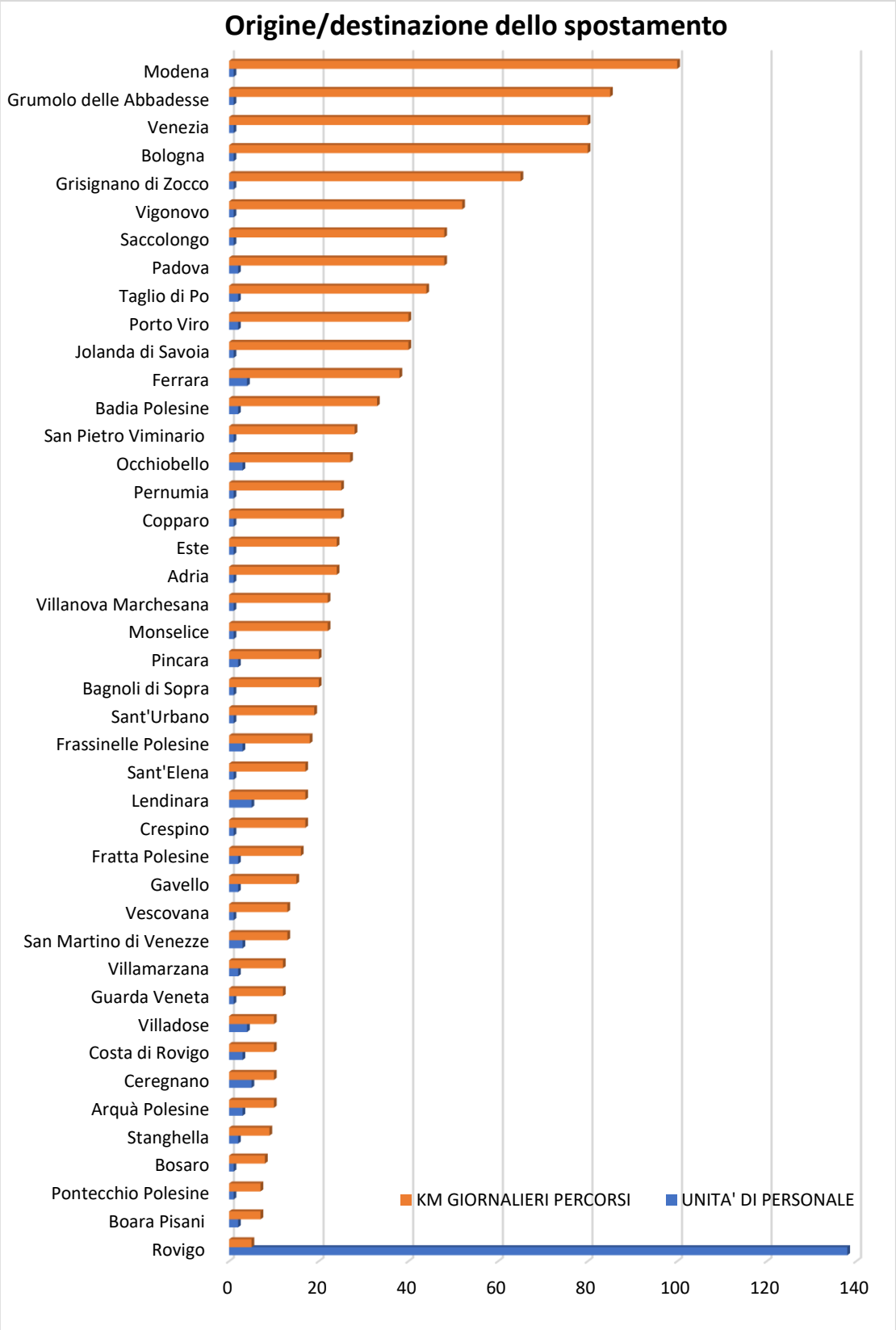


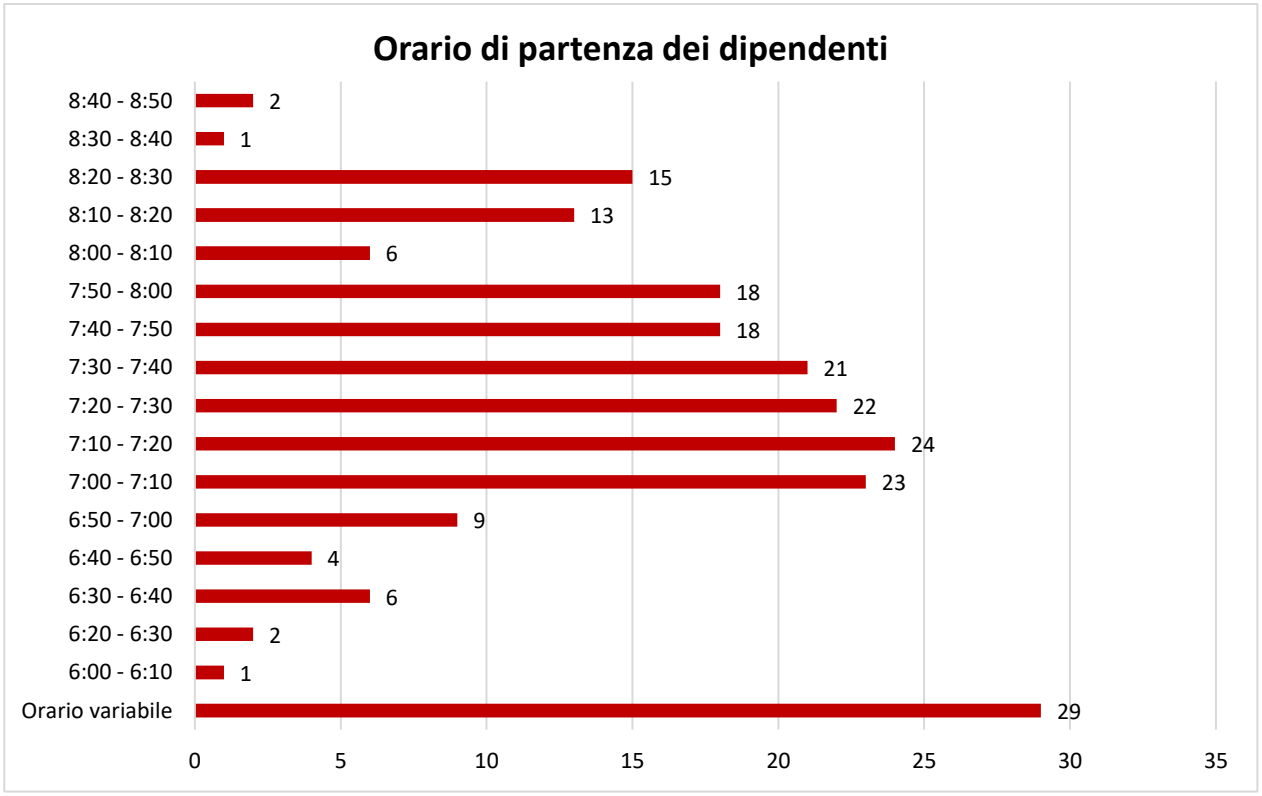
Figura 6 - Analisi dei dipendenti per provenienza

2.3.3 ANALISI DEI FLUSSI VEICOLARI

Per avere un quadro delle relazioni di traffico e spostamento tra la casa e il lavoro dei dipendenti è utile essere anche a conoscenza, oltre che del domicilio dei dipendenti, degli orari di lavoro.

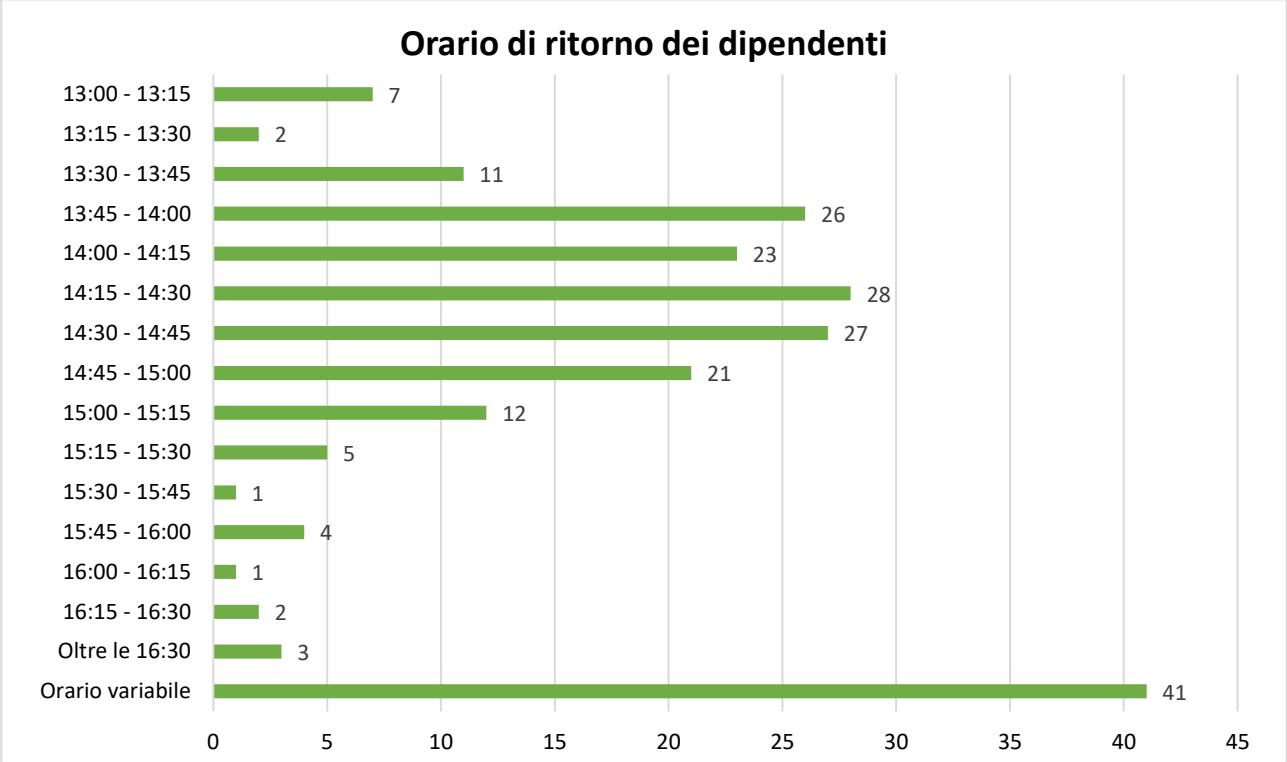
Attualmente, fatta eccezione degli educatori e dei vigili urbani che effettuano i turni, i dipendenti comunali di Rovigo effettuano il seguente **orario di lavoro:** dal lunedì al venerdì 7:30 – 13:30 con flessibilità al mattino alle 8:45, mentre il martedì e giovedì è previsto il rientro pomeridiano, pertanto, l'orario è dalle 7:30 alle 17:00 con flessibilità al mattino fino alle 8:45 e pausa pranzo a partire dalle 13:30 con flessibilità fino alle 15:15.
Fanno eccezione le sedi di Via Buonarroti i cui dipendenti, nello specifico le educatrici dell'asilo nido, effettuano i seguenti turni: 7:30 – 10:30 / 10:30 – 13:30 / 13:30 – 16:30; la sede di Viale Oroboni, in questo caso gli Agenti di Polizia, con orari 7:00 – 13:30 / 13:00 – 20:00.

Dall'analisi della distribuzione dei flussi orari, si osserva che le punte di traffico veicolare più elevate della giornata si verificano la mattina nella fascia oraria 7:00 – 8:00 (61%). Di seguito il grafico riassuntivo degli orari di partenza per il tragitto casa-lavoro dichiarato dai dipendenti.

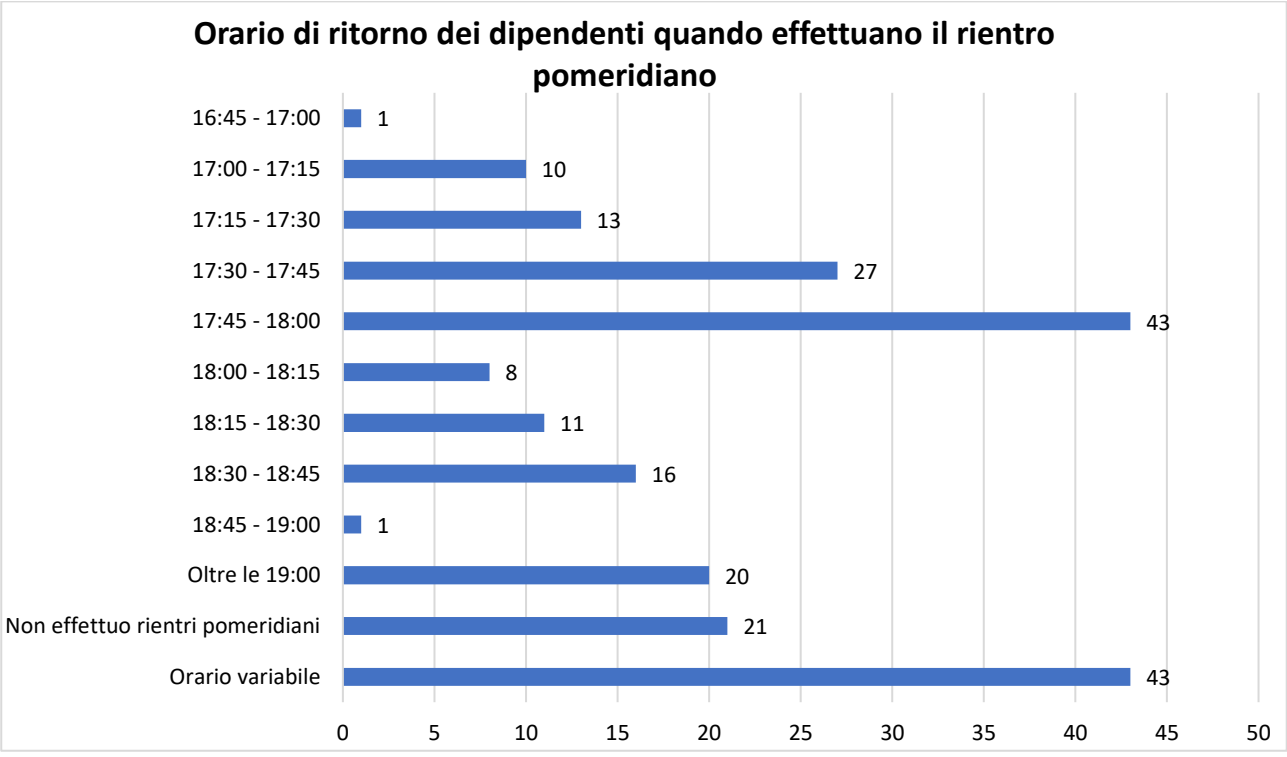


Per quanto concerne invece il tragitto lavoro-casa, quando i dipendenti non effettuano rientri pomeridiani le punte di traffico veicolare più elevate si registrano nella fascia oraria 14:00 – 15:00 (58%). Come è possibile notare nel grafico soprastante e in quello sottostante, molti hanno dichiarato di avere un orario variabile, questo perché, come vedremo nei paragrafi successivi, molti dipendenti effettuano delle tappe intermedie

prima di andare al lavoro o prima di tornare a casa, come ad esempio: accompagnare i figli a scuola, andare a fare la spesa, sport, etc.



Le punte di traffico veicolare più elevate per i dipendenti che hanno dichiarato di effettuare il rientro pomeridiano, come ci mostra il grafico sottostante, si registrano per lo più nella fascia oraria 17:00 – 18:00. Anche in questo caso ci sono molti dipendenti che hanno dichiarato di avere un orario variabile dovuto ai loro impegni.

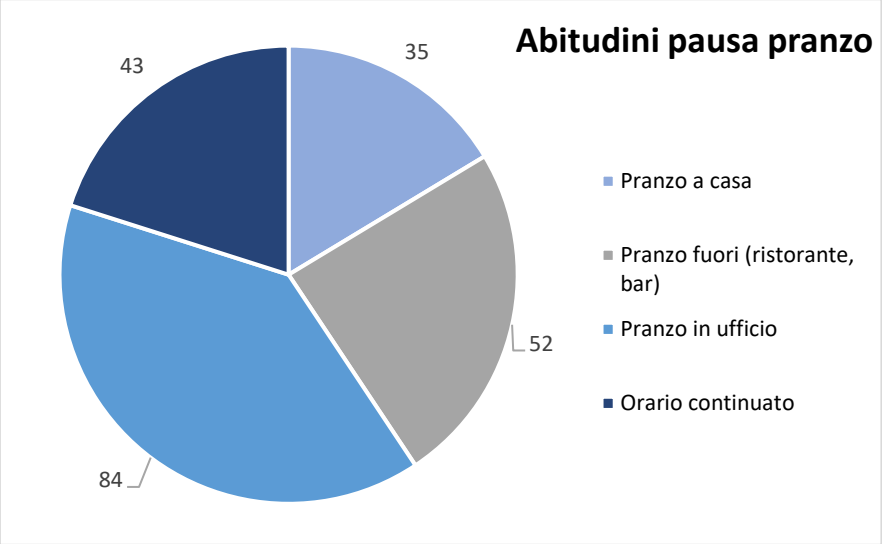


2.3.4 ANALISI DELLE MODALITA' ABITUALI DI SPOSTAMENTO CASA-LAVORO

Nel presente paragrafo verranno analizzate, in modo disaggregato, le informazioni restituite dai dipendenti tramite il questionario informativo, inerente alle abitudini e alle esigenze di spostamento degli stessi.

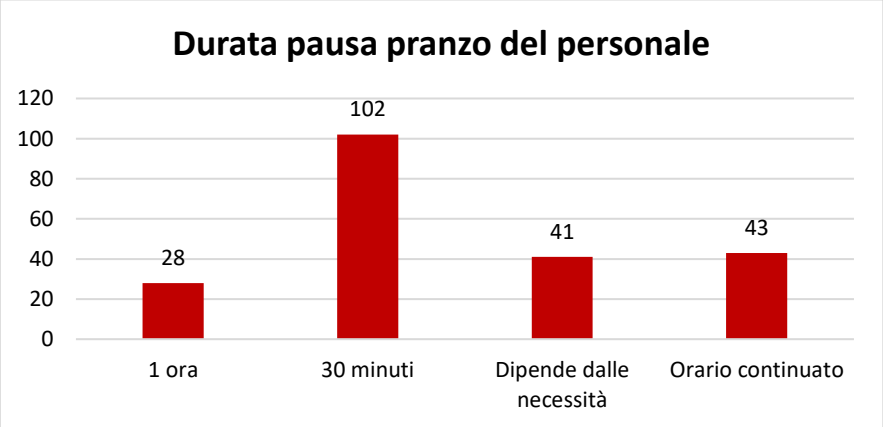
PAUSA PRANZO

Nelle giornate con rientro pomeridiano, solo il 17% dei dipendenti dichiara di far rientro presso la propria abitazione durante la pausa pranzo, mentre il 39% dichiara di pranzare in ufficio. Si segnala inoltre che, il 24% degli intervistati pranza fuori presso ristoranti o bar: ciò è dovuto, molto probabilmente, al fatto che molti dipendenti utilizzano i buoni pasto. Il 20% che dichiara di effettuare orario continuato, sono invece coloro che effettuano i turni il cui orario, pertanto, non prevede una vera e propria pausa pranzo.



Il dato relativo alle abitudini del dipendente in merito alla pausa pranzo risulta rilevante per l'individuazione del numero di spostamenti giornalieri effettuati dagli addetti.

Di conseguenza in considerazione alle risposte pervenute sul totale dei dipendenti, si è riscontrato che la maggior parte si ferma in ufficio anche a pranzo, in bar/ristornati o effettua orario continuato: ne consegue che tutte le analisi inerenti agli spostamenti prevedono **due viaggi/dipendente al giorno**. Inoltre, tale dato è dovuto anche alla breve durata della pausa pranzo che il 48% degli intervistati dichiara di effettuare.

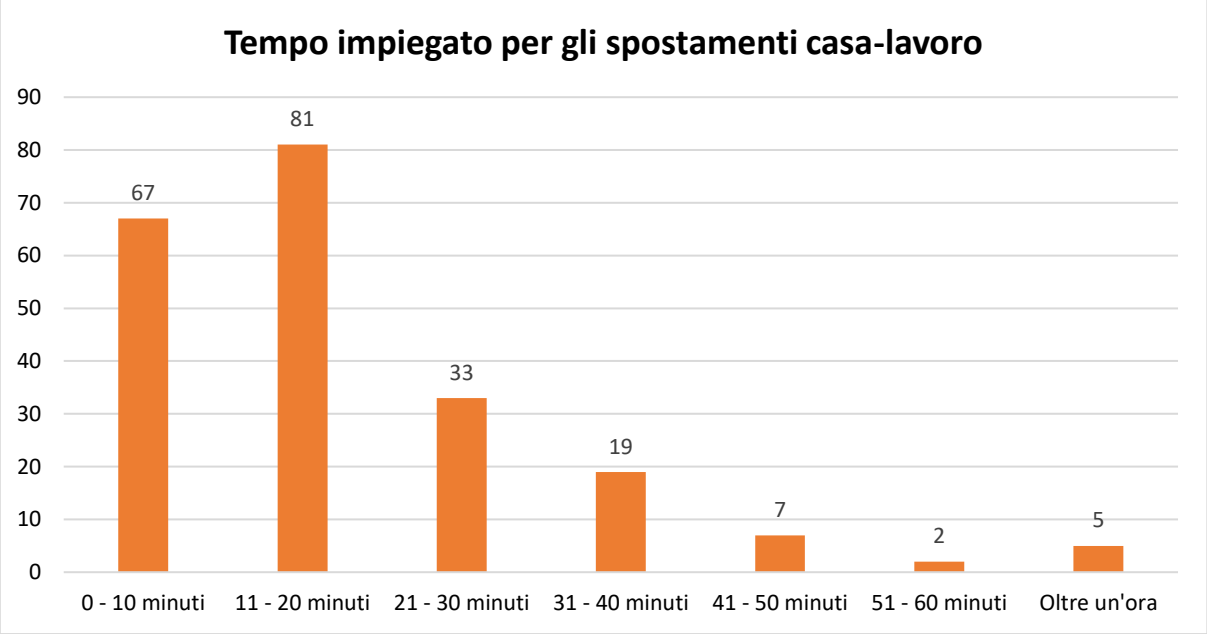


TEMPI DI SPOSTAMENTO

La maggior parte dei dipendenti, corrispondente all'85% del totale, dichiara di impiegare un massimo di 30 minuti per arrivare presso la propria sede lavorativa. Si veda il grafico successivo. Questo risultato va valutato tenendo conto dei km giornalieri percorsi dagli intervistati visti precedentemente, e dei seguenti dati:

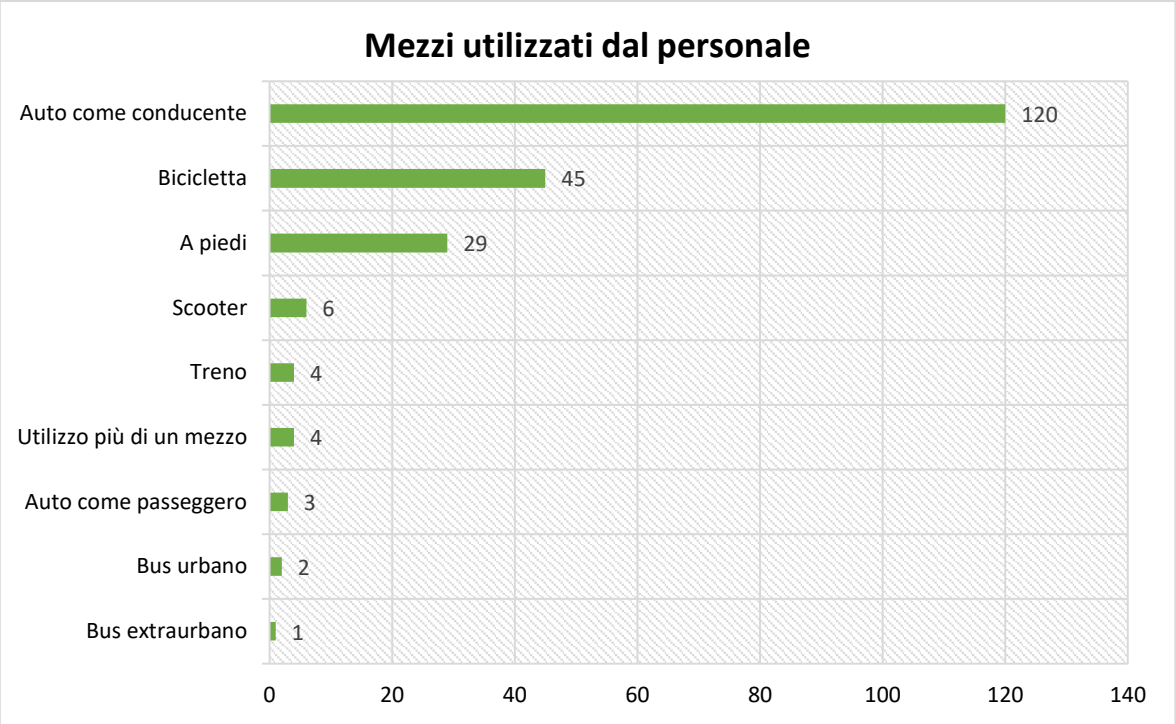
- Il 59% del personale dichiara di non incontrare code né all'andata e né al ritorno;
- Il 24% dichiara invece di incontrare sempre codata durante la percorrenza casa-lavoro e lavoro-casa;
- n. 43 dipendenti lamentano la presenza di traffico uno/due giorni a settimana.

Da segnalare che la presenza di una viabilità congestionata viene avvertita per lo più dal personale che risiede nei dintorni di Ferrara e Padova, che utilizza le principali arterie di collegamento ove avvengo più frequentemente fenomeni di rallentamento del traffico.



MEZZI DI TRASPORTO

Il mezzo di trasporto maggiormente utilizzato dai dipendenti comunali di Rovigo è l'auto privata, opzione scelta dal 57% degli intervistati; analizzando la provenienza però, su 120 dipendenti, metà dipendenti ovvero 60 hanno dichiarato di abitare a 5 km dalla propria sede lavorativa, distanza entro la quale la bicicletta può essere considerata un mezzo di trasporto alternativo. Infatti, come viene riportato nel grafico sottostante, i 45 dipendenti che hanno dichiarato invece di utilizzare la bicicletta, pari al 21% degli intervistati, rientrano tra coloro che abitano a 5 km. Lo stesso discorso si può fare per i 29 dipendenti che hanno dichiarato di andare a lavoro a piedi.



Pertanto, considerando un tragitto di andata e ritorno al giorno, per ciascun dipendente che ha dichiarato di utilizzare l'auto come mezzo principale per recarsi a lavoro, in relazione alla loro residenza, ne conseguono: **3.016 km di percorso/giorno**, con una media quindi di **26,93 km/giorno/dipendente**;

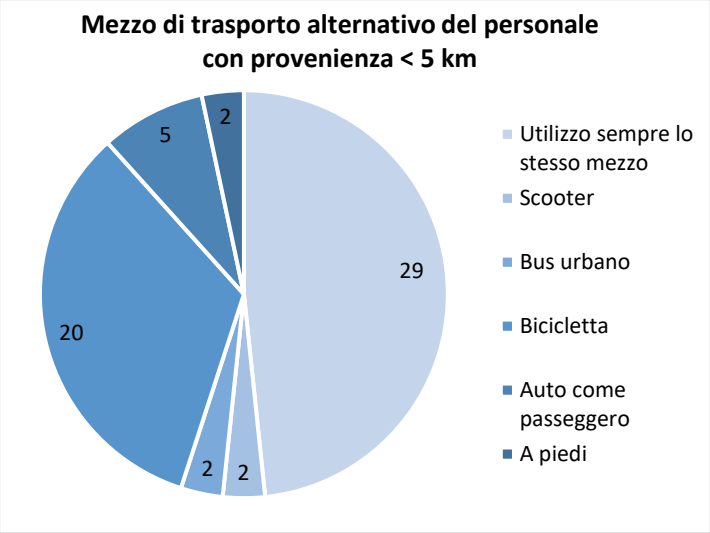
Annualmente, per 250 giorni lavorativi, si generano pertanto **circa 754.000 km/anno**.

È da segnalare, inoltre, che n.4 dipendenti hanno dichiarato di utilizzare più di un mezzo e le combinazioni di spostamento indicate sono le seguenti:

- Bicicletta – Treno;
- Treno – Auto come conducente;
- Bus extraurbano – Treno;
- Treno – Auto come conducente.

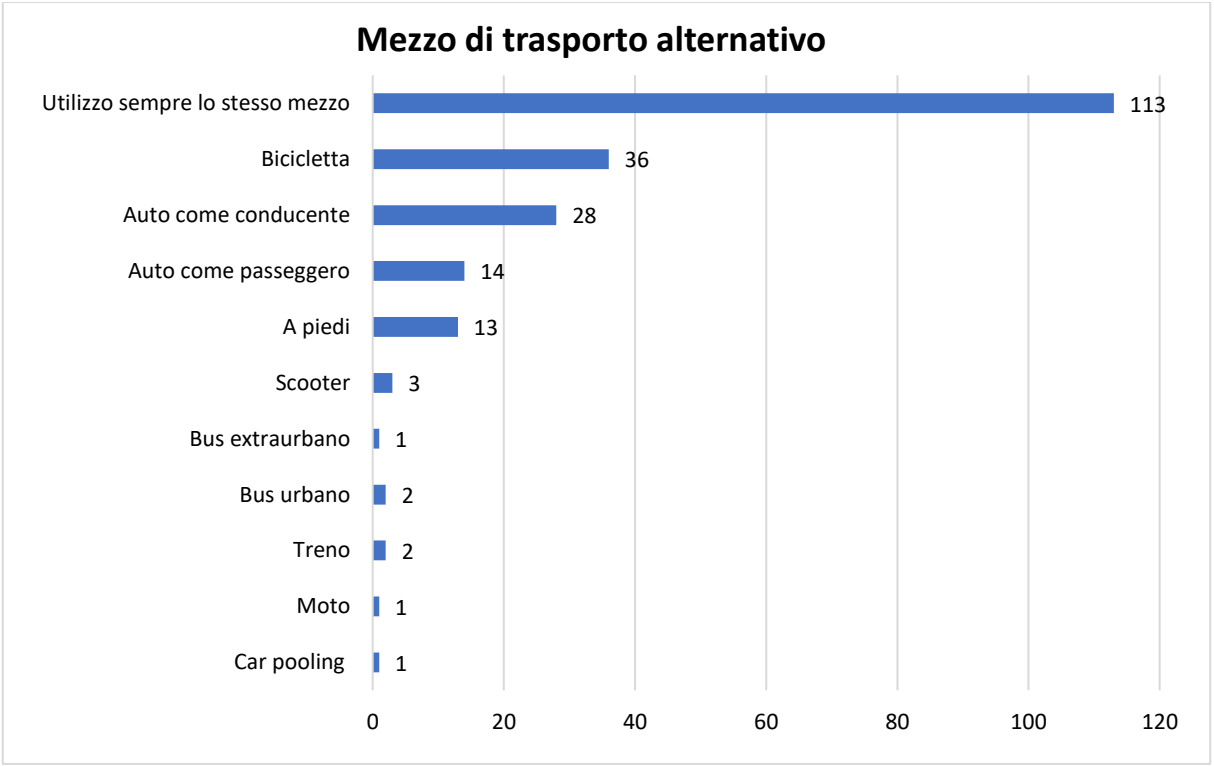
Tale scelta è dovuta alla provenienza dei dipendenti in questione, poiché questi provengono rispettivamente da: Padova, Ferrara, Vigonovo e Modena.

Il dato inerente all'utilizzo dell'automobile e la provenienza dei 60 dipendenti citati sopra, rappresenta indubbiamente un elemento non trascurabile, è stata infatti condotta un'altra analisi in merito ai mezzi di trasporto alternativi. Nello specifico, analizzando le risposte dei 60 dipendenti, soltanto 20 di loro hanno dichiarato di utilizzare la bicicletta saltuariamente, il restante invece come ci mostra il grafico a fianco, ha dichiarato di utilizzare lo scooter, il bus, di andare a piedi e di utilizzare sempre lo stesso mezzo ovvero l'auto.



Tali dati, sono da considerare attentamente nella prospettiva di promuovere in modo concreto ed efficace l'uso di mezzi sostenibili alternativi all'automobile.

Analizzando le risposte complessive dei 214 intervistati alla domanda sui mezzi di trasporto alternativi, il grafico sottostante mostra che n.113 (52%) dipendenti dichiara di utilizzare sempre lo stesso mezzo, tra questi n.84 dipendenti utilizzano l'auto, il 16% invece la bicicletta ed infine, il 19% dichiara di utilizzare l'auto come conducente oppure come passeggero. È da segnalare che soltanto una persona fa car pooling.



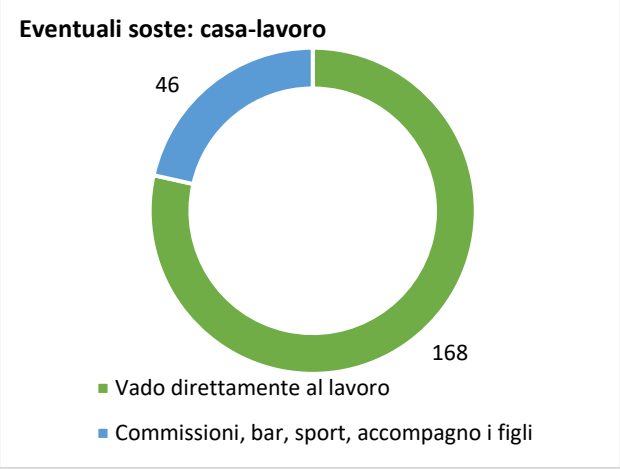
SCELTA DEL MEZZO DI TRASPORTO

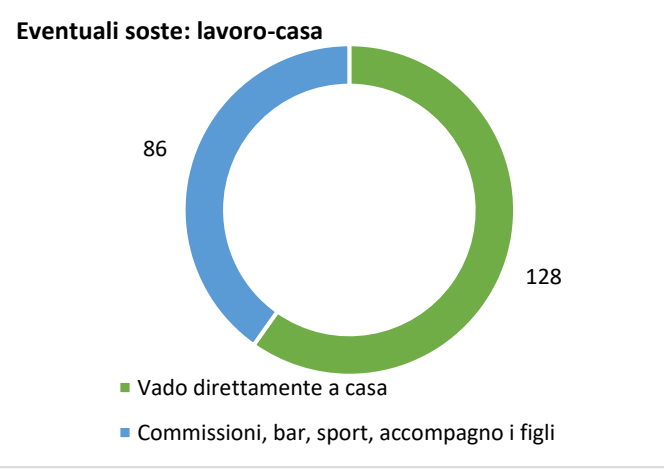
Di seguito vengono rappresentati i risultati dell'indagine in merito alle motivazioni che spingono gli intervistati ad utilizzare il mezzo di trasporto dichiarato nelle precedenti domande: il numero di risposte è superiore alla quota di intervistati poiché ogni dipendente ha espresso anche due o più preferenze.

Da grafico sotto riportato si evince che uno dei motivi principali è la libertà di movimento, il che rappresenta un fattore molto importante.



Come riportato nel primo grafico sottostante, il 21% degli intervistati ha manifestato la necessità di effettuare delle tappe prima di andare a lavoro, mentre il 79% del personale ha dichiarato di andare direttamente alla sede di lavoro senza effettuare ulteriori fermate lungo viaggio.

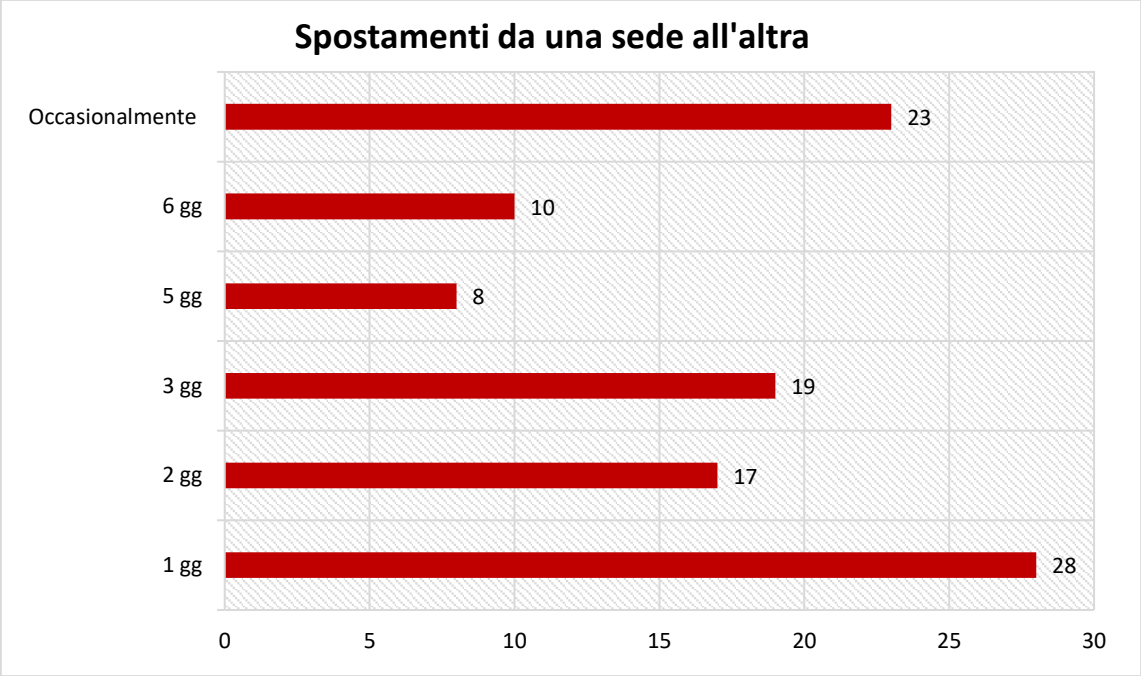




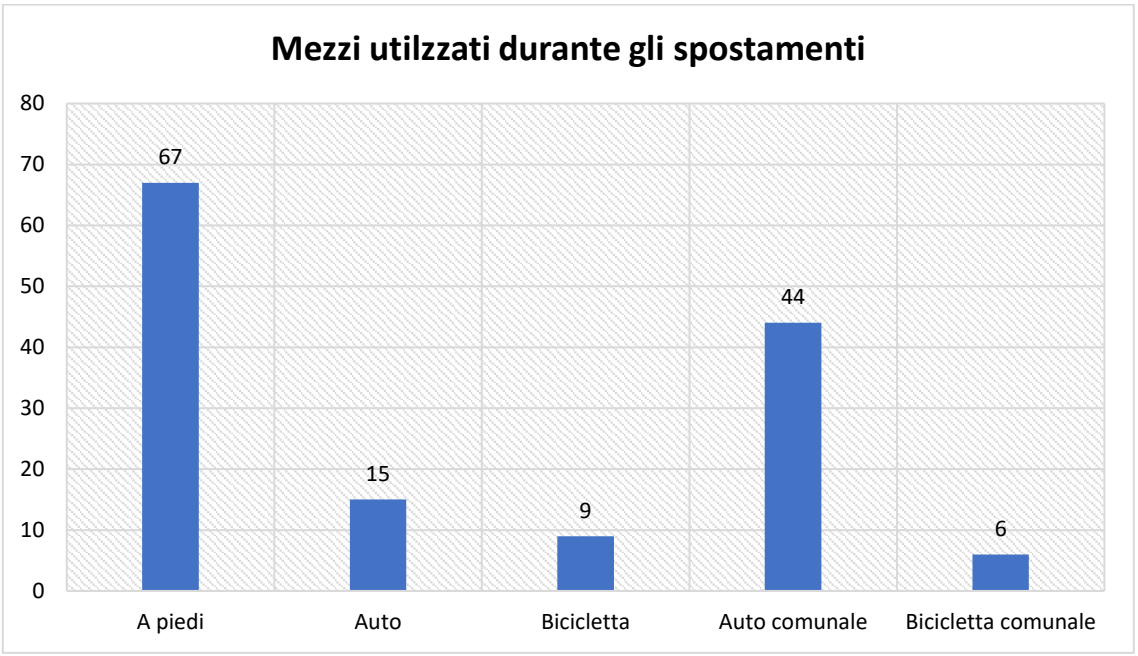
Per quanto concerne il percorso lavoro-casa, invece, la percentuale di chi non effettua altre tappe scende 19%: n.54 persone si recano abitualmente a fare acquisti di generi alimentari mentre il restante effettua spostamenti per svariate ragioni.

SPOSTAMENTI DURANTE L'ORARIO DI LAVORO

Il 66% degli intervistati ha dichiarato di effettuare spostamenti durante l'orario di lavoro per recarsi presso un'altra sede comunale. Il grafico sottostante, mostra quanti giorni alla settimana tali dipendenti effettuano gli spostamenti.



È stato inoltre chiesto quale mezzo di trasporto viene utilizzato per compiere gli spostamenti durante l'orario di lavoro: il 47% ha dichiarato di spostarsi a piedi, il 42% con l'auto privata/comunale, e solo l'11% con la bicicletta privata/comunale.

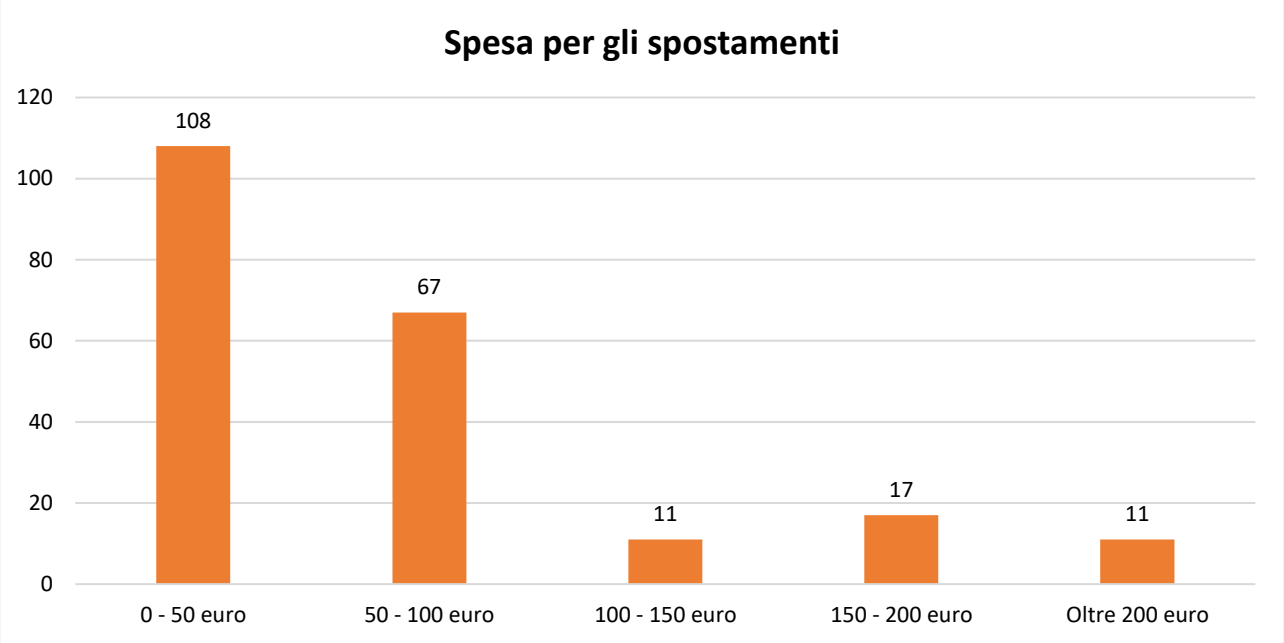


In considerazione del dato relativo all'uso della bicicletta e della localizzazione delle varie sedi comunali che distano tra di loro a meno di 3 km, si potrebbe pensare di incentivare l'utilizzo della bicicletta o del monopattino elettrico, realizzando delle opportune aree di sosta in più sedi.

COSTI DI VIAGGIO

Il questionario sottoposto ai dipendenti ha rilevato informazioni relative ai costi di spostamento sostenuti dal personale dipendente, al fine di fornire al Comune gli strumenti necessari per valutare ed individuare gli interventi da promuovere per ridurre i costi di trasporto e ottimizzare i tempi degli spostamenti casa-lavoro e lavoro-casa.

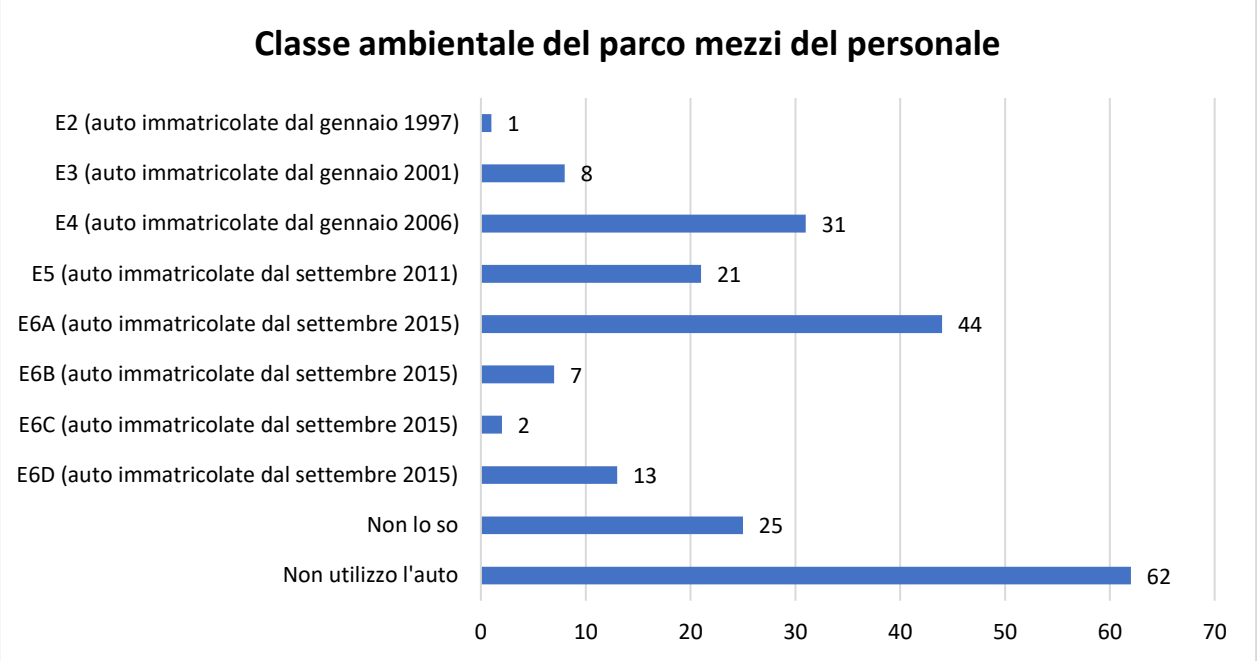
L'82% del personale ha dichiarato una spesa mensile dedicata agli spostamenti inferiore ai 100€, mentre il 13% sostiene il doppio dei costi appena citati.



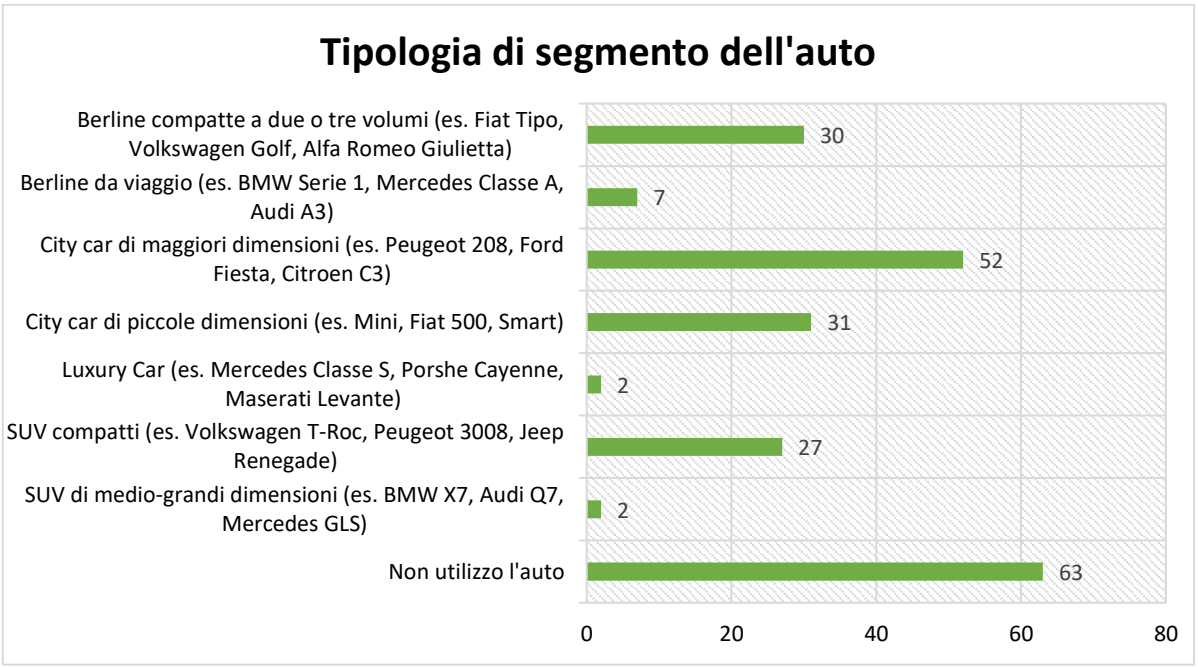
TIPOLOGIA AUTO

È stata inoltre condotta un'indagine anche sulla tipologia di veicolo utilizzato dal personale dipendente: il parco mezzi è in maggioranza composto da auto di classe uguale e superiore all'"EURO5" (41%); l'11% non è a conoscenza di tale informazione, mentre n.62 dipendenti hanno dichiarato di non utilizzare l'auto.

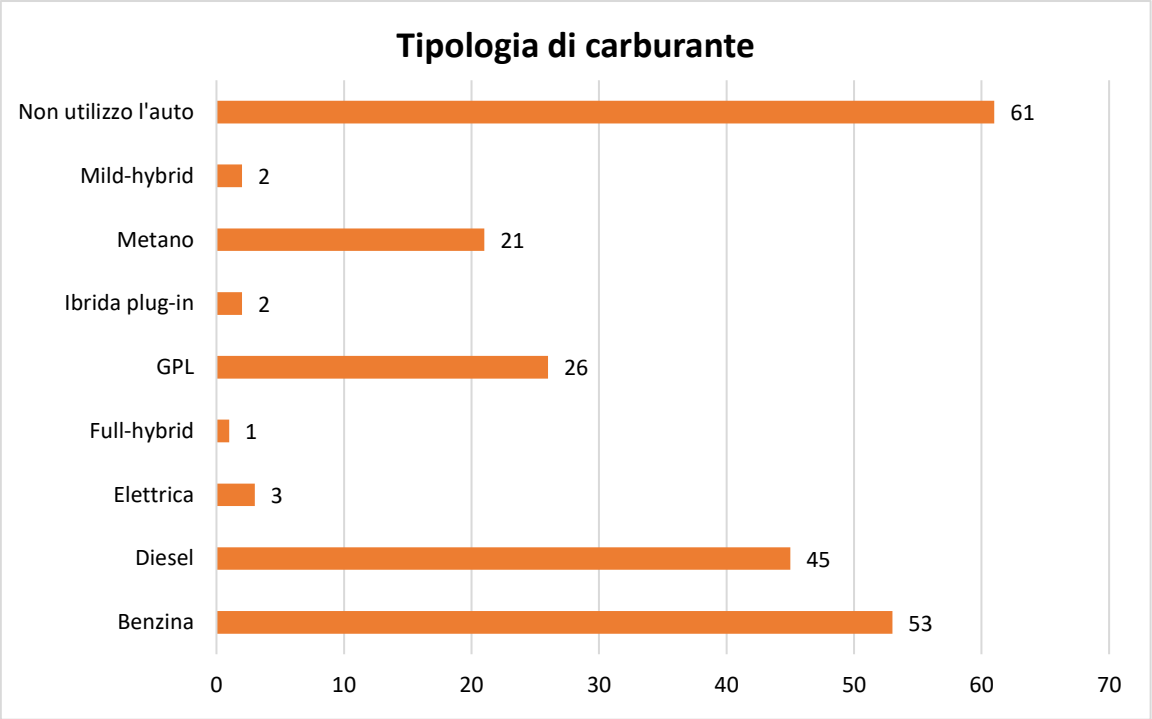
Il dato riferito alla classe ambientale di appartenenza (classe EURO) delle auto del personale costituisce un aspetto determinante ai fini di una più dettagliata valutazione dei fattori inquinanti (CO2, NOx e PM10) di emissione da trasporto in autovettura, da evitare attraverso le misure del PSCL.



Inoltre, come viene riportato nel grafico sottostante, è stato chiesto agli intervistati la tipologia di segmento dell'auto e il carburante utilizzato. Ciò che è emerso è che 56% dei dipendenti utilizza delle city car di maggiori dimensioni e delle berline compatte a due o tre volumi, mentre il 13% utilizza dei SUV compatti.



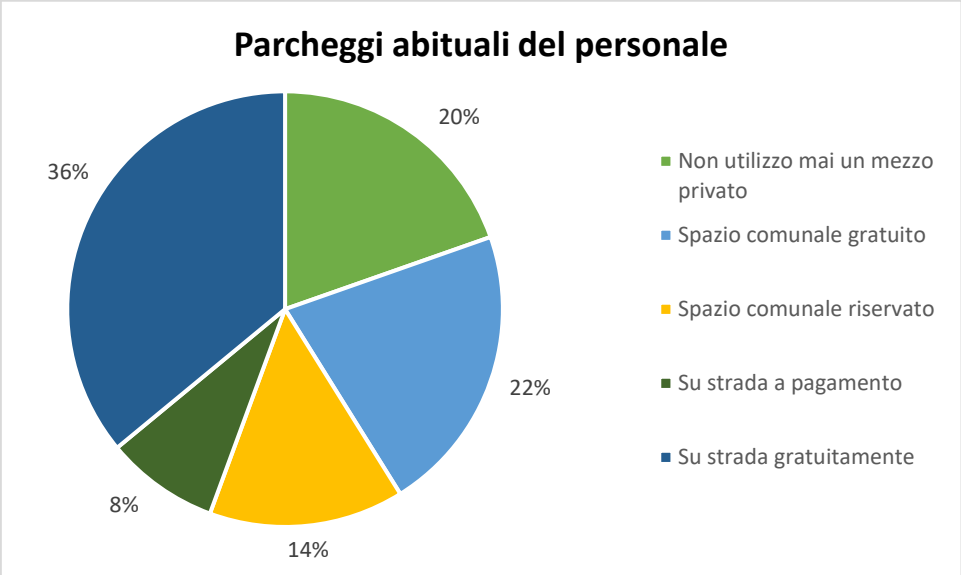
Per quanto concerne invece la tipologia di carburante, dal grafico sottostante si nota che il 25% degli intervistati utilizza la benzina, il 22% invece utilizza auto alimentate a carburante meno emissivo ossia GPL e metano, mentre il 21% degli intervistati utilizza il diesel. Solo n.5 dipendenti possiedono veicoli ibridi e n.3 dipendenti invece possiedono veicoli elettrici.



Questi dati costituiscono un aspetto determinante ai fini di una più dettagliata valutazione dei fattori inquinanti (CO_2, NOx e PM10) di emissione da trasporto in autovettura, da evitare attraverso le misure del PSCL.

PARCHEGGI

Il 72% degli intervistati che hanno risposto al quesito dedicato ai parcheggi abituali, ha dichiarato di parcheggiare su strada gratuitamente oppure su uno spazio comunale dedicato, solo l'8% corrispondente a n.18 dipendenti ha dichiarato di invece di parcheggiare su strada a pagamento.

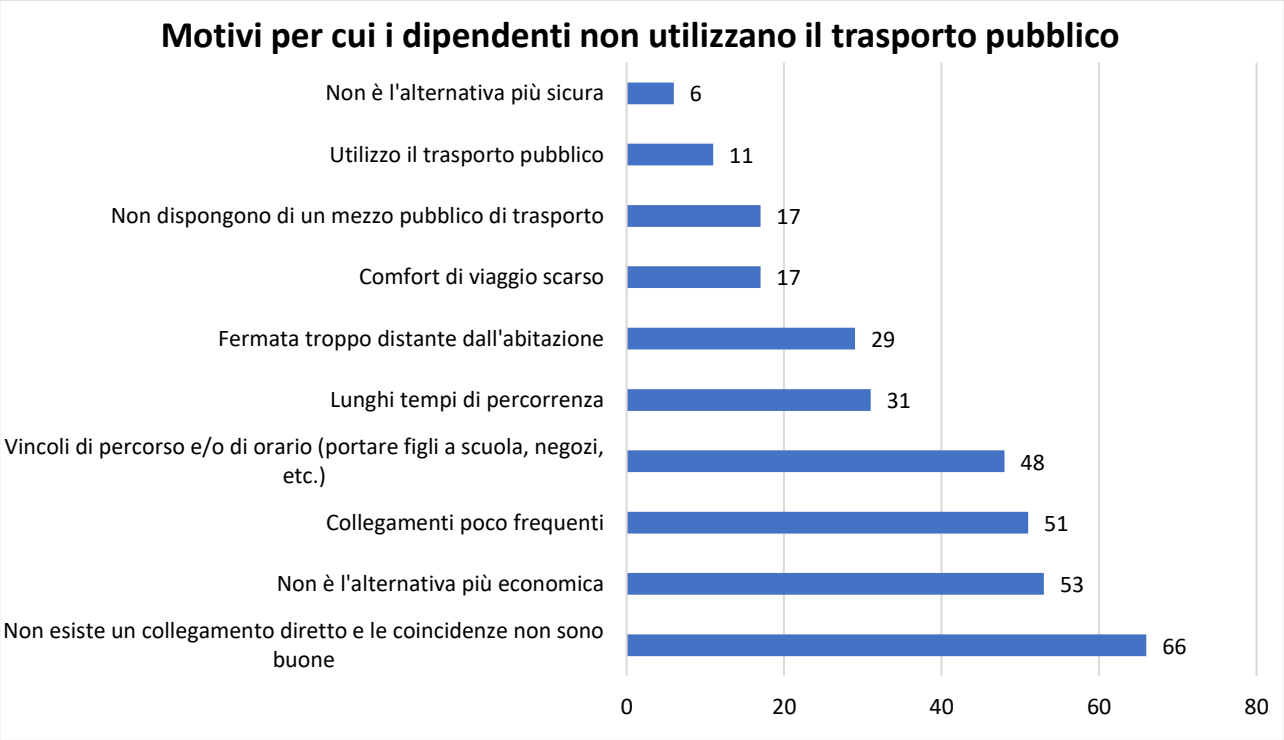


2.3.5 ANALISI DELLA PROPENSIONE AL CAMBIAMENTO NEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

Tramite il questionario sono state poste ai dipendenti delle domande specifiche sulla propensione all'utilizzo di modalità di trasporto differenti dall'auto privata, nonché al cambiamento di abitudini verso modalità di spostamento più sostenibili.

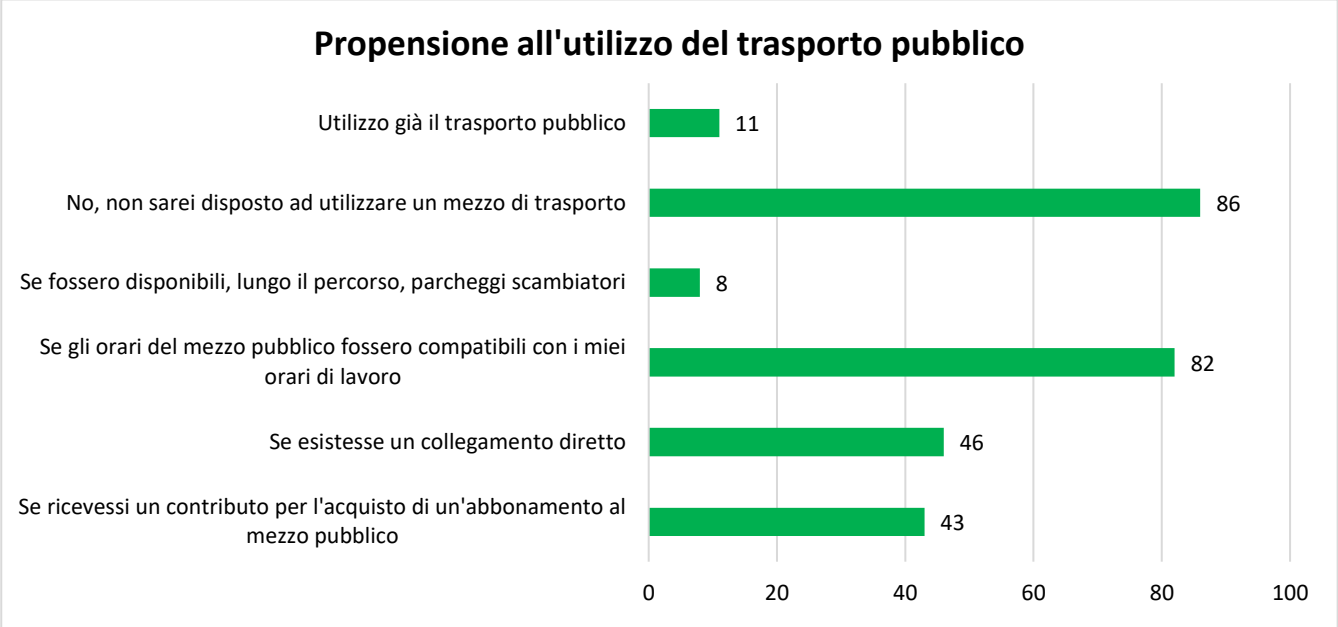
TRASPORTO PUBBLICO

Ai dipendenti che dispongono di un servizio di trasporto pubblico è stato chiesto di indicare i motivi per cui non lo utilizzano: il 31% ha dichiarato che non esiste un collegamento diretto, mentre il 24% ha affermato di avere dei collegamenti poco frequenti. Inoltre, com'è possibile notare dal grafico sottostante, il 14% dei dipendenti ha dichiarato di avere dei lungi tempi di percorrenza e il 13% di avere le fermate troppo distanti dall'abitazione.



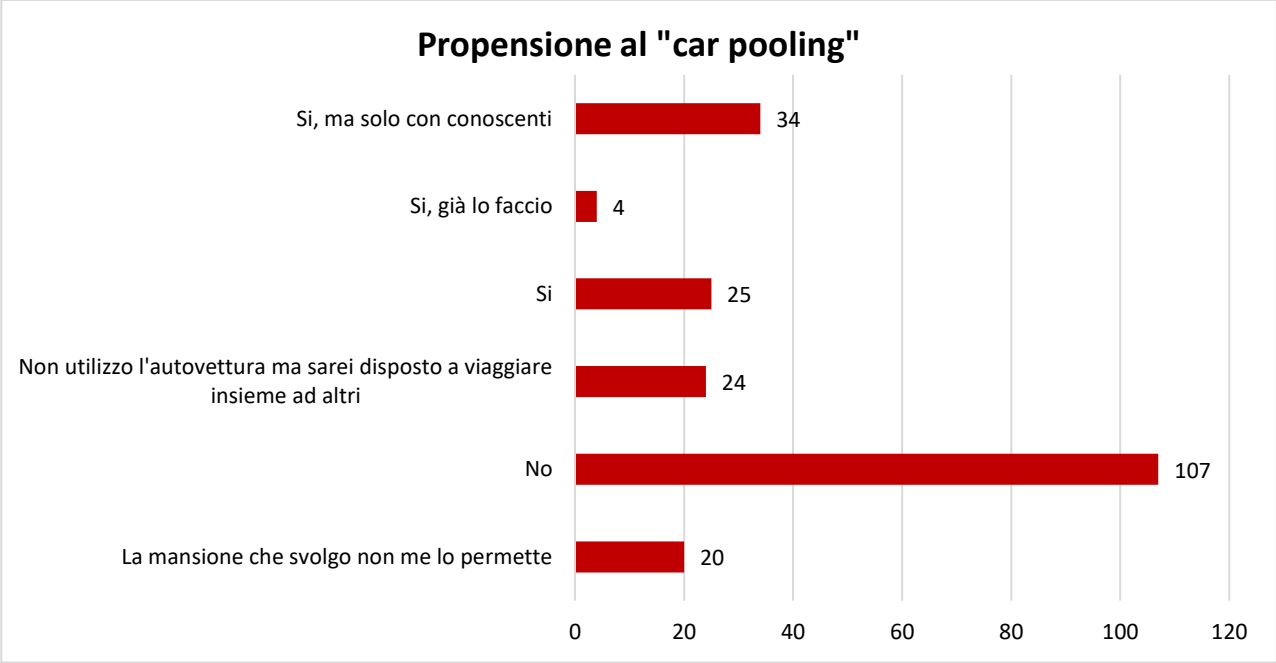
I dipendenti che hanno risposto affermando che il trasporto pubblico che hanno a disposizione non è l'alternativa più economica (25%), è un dato che dev'essere considerato attentamente nella prospettiva di poter offrire a tali dipendenti delle tariffe agevolate per gli abbonamenti, così da poter promuovere in modo concreto ed efficace l'utilizzo di mezzi sostenibili. A tal proposito, infatti, il 20% dei dipendenti ha dichiarato che sarebbe disposto ad utilizzare il trasporto pubblico se ricevesse dei contributi. Inoltre, il grafico sottostante mostra le altre condizioni per cui i dipendenti sarebbero disposti ad utilizzato il trasporto pubblico per recarsi presso la propria sede di lavoro: il 38% sarebbe disposto solo se gli orari del mezzo pubblico fossero compatibili con quelli lavorativi, mentre il 21% solo se esistessero dei collegamenti diretti, e solo il 4% se fossero disponibili,

lungo il percorso, dei parcheggi scambiatori in cui poter lasciare la macchina. Il 40% ha invece dichiarato di non essere disposto ad utilizzare il trasporto pubblico.

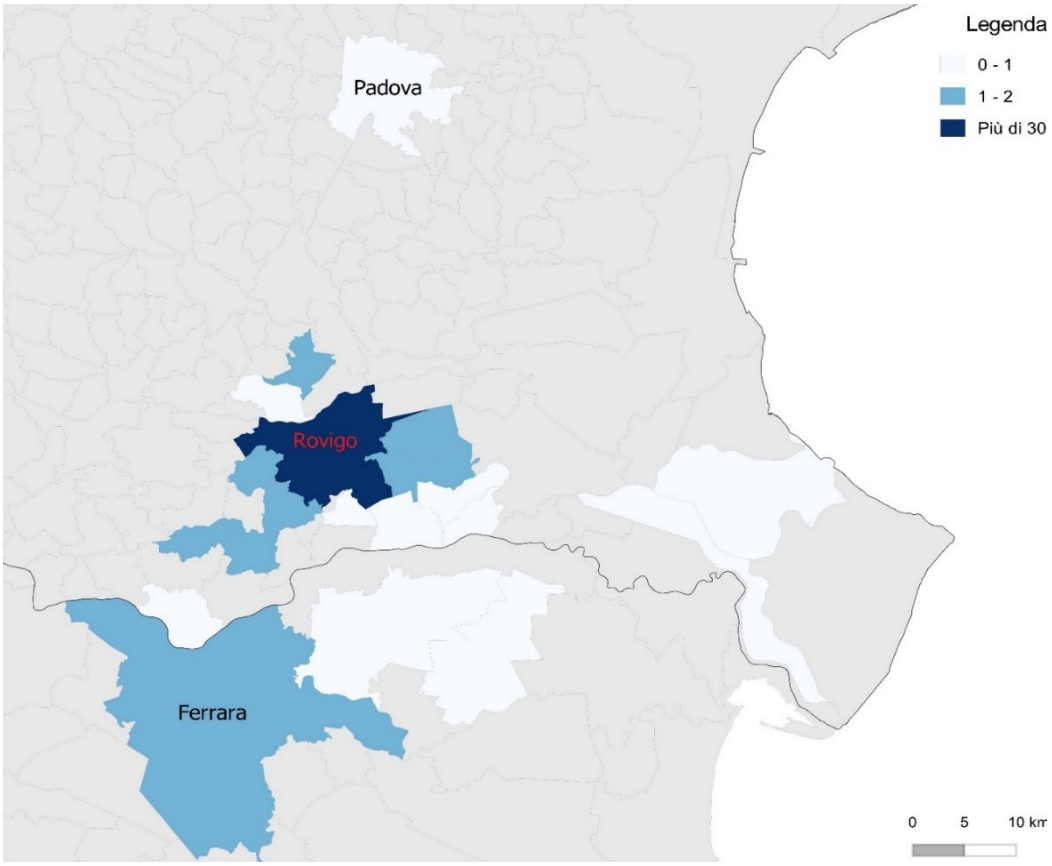


CAR POOLING

L'indagine finalizzata a sondare la propensione di dipendenti all'utilizzo del "car pooling" mostra che il 39% del personale intervistato è interessato ad approfondire questa soluzione che consiste nella condivisione dei viaggi frequenti tra colleghi utilizzando un unico veicolo. Il 59% dei dipendenti, ha invece dichiarato di non essere interessato a causa anche della mansione che svolgono.



Al fine di valutare le reali possibilità di condivisione del mezzo privato, nella planimetria e nella tabella a seguire viene riportata la localizzazione per Comune del personale che si è dichiarato disponibile al "car pooling".

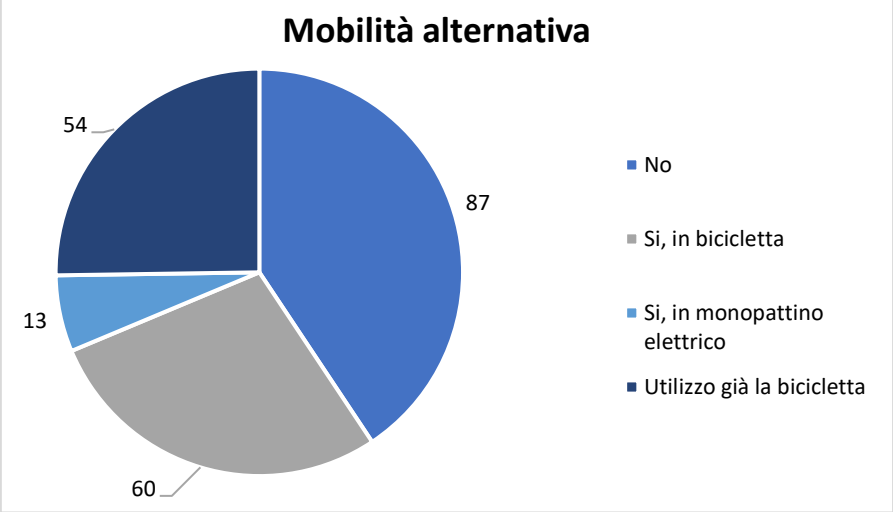


CONCENTRAZIONE DEL PERSONALE DISPOSTO AL CAR POOLING	
PROVENIENZA	**CONTEGGIO**
CEREGNANO	2
COPPARO	1
CRESPINO	1
FERRARA	2
OCCHIOBELLO	1
PADOVA	1
PINCARA	2
PORTO VIRO	1
ROVIGO	36
VILLADOSE	2
VILLANOVA MARCHESANA	1
ARQUA' POLESINE	2
STANGHELLA	2
COSTA DI ROVIGO	2
FRASSINELLE POLESINE	2
GAVELLO	1
JOLANDA DI SAVOIA	1
PONTECCHIO POLESINE	1
TAGLIO DI PO	1
VESCOVANA	1
TOTALE COMPLESSIVO	**63**

Si fa presente inoltre che in questo conteggio non sono stati considerati coloro che hanno risposto di essere disposti al car pooling pur non utilizzando l'automobile: questo perché, tali dipendenti utilizzano la bicicletta.

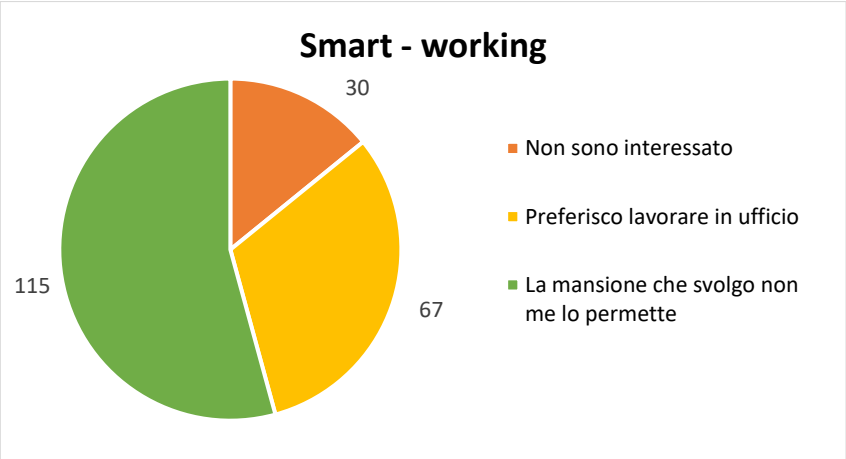
MOBILITA' ALTERNATIVA

Per quanto concerne l'utilizzo di altre forme di mobilità sostenibile, il 28% del personale dipendente ha dichiarato di essere disposto a recarsi a lavoro in bicicletta, mentre il 6% con il monopattino elettrico; tutto ciò però, solo se il Comune di Rovigo mettesse questi due mezzi di trasporto gratuitamente a disposizione del personale.



2.3.6 LAVORO DA REMOTO

Alla data di somministrazione del questionario la modalità di lavoro agile era già prevista dal Comune di Rovigo; tuttavia, solo 14% degli intervistati, corrispondente a n.31 dipendenti, ha dichiarato di lavorare in smart-working un giorno alla settimana. A tal proposito è stato quindi chiesto il motivo di tale scelta, e come è possibile vedere nel grafico sottostante, il 54% del personale dipendente ha dichiarato di svolgere una mansione che non permette il lavoro da remoto, mentre il 31% preferisce lavorare in ufficio ed infine il 14% non è interessato.



3 MISURE DEL PSCL

I dati risultanti nel capitolo precedente costituiscono la base per la costruzione degli obiettivi del Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL). In generale, è possibile ripartire le politiche di "mobility management" in tre diverse strategie, la cui efficacia è demandata alle caratteristiche del Comune di Rovigo, alle peculiarità esogene del territorio e alla capacità di attuarle in modo sinergico e continuativo.

Concessione	Restrizione	Persuasione (modifica di valori e comportamenti)	Innovazione e cambiamento organizzativo
Convenzioni con i servizi di TPL, servizi di sharing mobility, realizzazione aree di sosta per biciclette in più sedi	Restrizione dell'utilizzo di autovetture per spostamenti lavoro – lavoro inferiori a 3 km.	• Campagne di Comunicazione; • Adesione a campagne di sensibilizzazione nazionali e internazionali	• Sostegno alle forme di immobilità: potenziamento dello smart – working;

Le politiche che rispondono alla strategia di **concessione** sono finalizzate a contenere l'uso del veicolo privato attraverso il sostegno della mobilità con mezzo pubblico e della mobilità attiva. Il supporto alla mobilità pubblica viene normalmente attuato promuovendo convenzioni con le società di trasporto pubblico finalizzate all'emissione di abbonamenti scontati per i dipendenti. Laddove attuate queste politiche si sono dimostrate molto efficaci, spostando un numero rilevante di dipendenti dal mezzo privato a quello pubblico e contribuendo a diffondere la pratica dell'uso collettivo dei mezzi di trasporto.

Le strategie **persuasive** partono dal presupposto che, per cambiare le scelte di mobilità ed il comportamento abitudinario, occorra intervenire anche sulle dimensioni valoriali, normative e attitudinali degli individui. Poiché la mobilità è in genere una consuetudine difficilmente modificabile, per cambiare i comportamenti sono necessari tempi lunghi al fine di consentire agli attori di sperimentare l'efficacia della variazione delle abitudini/pratiche di mobilità.

Le strategie **innovative** dovrebbero riscuotere il maggior consenso e vanno ad incidere sui comportamenti in modo a volte diretto, e in modo a volte persuasivo.

Gli interventi di innovazione organizzativa sono finalizzati a meglio governare i flussi di mobilità: quelli più diffusi rientrano nella categoria delle cosiddette "misure di immobilità", finalizzate ad evitare gli spostamenti non necessari. Vi fanno parte le campagne per ridurre gli incontri e le riunioni che richiedono uno spostamento

fisico (a vantaggio di quelli condotti per via telematica) o, per i dipendenti la cui mansione lo permette, il telelavoro e i programmi per "il lavoro agile".

3.1 PROGETTAZIONE DELLE MISURE

L'impatto di CO2 complessivo, calcolato rispetto ai dati emersi dalla somministrazione del questionario, è di 120.201,71 Kg/anno; la stima è stata effettuata in base alla media pesata delle percorrenze e al numero di giorni di lavoro di ogni dipendente.

Di seguito si riporta un quadro delle misure generali aggregate per assi di intervento/strategie:

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

- Creazione di app per la gestione del carpooling;

ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO

- Richiesta di miglioramento delle linee TPL che effettuano servizio nei pressi delle varie sedi comunali;
- Tariffe agevolate per l'acquisto di abbonamenti;

ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITÀ CICLABILE E O LA MICROMOBILITA'

- Acquisto di biciclette/monopattini comunali da utilizzare per gli spostamenti casa-lavoro o lavoro-lavoro per spostamenti inferiori ai 3 km, realizzando delle opportune aree di sosta;
- Bike sharing;
- Partecipazione all'organizzazione di campagne ed eventi di sensibilizzazione (es. campagne FIAB) o sviluppare attività sociali e ricreative legate all'uso della bicicletta.

ASSE 4 - RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITA'

- Potenziare lo smart – working aumentando il numero di giorni;

ASSE 5 - ULTERIORI MISURE

- Iniziative che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile, corsi di formazione per i dipendenti;

3.1.1 METODOLOGIA DI CALCOLO

Le *"Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)"* prevedono, per ogni misura adottata, la stima dei benefici ambientali che si possono conseguire nell'arco di un anno; in particolare, dev'essere quantificato **il risparmio di emissioni di gas climalteranti** (anidride carbonica, CO2) **e di gas inquinanti in atmosfera** (ossidi di azoto, NOx e materiale particolato con dimensioni inferiori ai 10 micron, PM10).

Il Ministero propone differenti metodologie di valutazione dell'impatto delle misure, tutte riconducibili alla riduzione dei km percorsi dalle autovetture private del personale dipendente; di seguito le procedure distinte a seconda della tipologia di misura prevista nel PSCL:

- ✓ **Procedura n. 1**: va applicata per la stima dei benefici ambientali che si conseguono quando un dipendente rinuncia all'uso del mezzo privato a favore di spostamenti in bicicletta o a piedi o con un mezzo del trasporto pubblico locale (TPL); tale procedura va applicata anche in presenza di misure volte a favorire lo smart working o il co-working;
- ✓ **Procedura n. 2**: va applicata per la stima dei benefici ambientali che si conseguono quando un dipendente rinuncia all'uso del mezzo privato perché fruisce di servizi di car pooling o car sharing (aziendali o privati);
- ✓ **Procedura n. 3**: va applicata per la stima dei benefici ambientali che si conseguono quando un dipendente rinuncia all'uso del mezzo privato perché fruisce di servizi di trasporto collettivo aziendale (navette).

A titolo semplificativo si riporta qui una delle tre procedure di calcolo più idonea a rappresentare la tipologia di attività, e di conseguenza degli spostamenti casa – lavoro dei dipendenti, ovvero la **riduzione giornaliera delle percorrenze dei dipendenti in autovettura (Δkmauto)** determinata da smart working, valutabile mediante la seguente formula:

$$\Delta kmauto = (Ut/\delta)*L$$

dove:

- Ut è il numero di dipendenti sottratti all'uso dell'autovettura per effetto dello smart working;
- δ è il tasso medio di occupazione di un'autovettura (da porre uguale a 1,2);
- L è la percorrenza media giornaliera (andata e ritorno), espressa in km, effettuata dal dipendente per raggiungere la sede di lavoro utilizzando il mezzo privato ed evitata a seguito dell'adozione delle misure proposte nel PSCL.

Si specifica che, per la stima della percorrenza media giornaliera (L) si è utilizzata la formula della media pesata, che rapporta i km percorsi dalle autovetture private del personale al numero di dipendenti che utilizzano l'auto.

Per la stima dei benefici ambientali connessi alla **riduzione delle emissioni inquinanti (ΔEmiinq)** espressa in kg/anno, dovuta alla diminuzione delle percorrenze chilometriche effettuate in autovettura privata (Δkmauto) a seguito dell'adozione delle misure proposte nel PSCL, si propone la seguente formula:

$$\Delta Emiinq = (\Delta kmauto * FeInq * Op) / 1000$$

in cui:

- Op è il numero di giorni in un anno in cui il dipendente è in smart working;

- FeInq sono i fattori di emissione medi, per ciascuno degli inquinanti considerati (CO2, NOx e PM10) espressi in grammi/km. I fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia, da associare al mancato utilizzo dell'auto privata, sono reperibili nella banca data ISPRA.

3.1.2 DESCRIZIONE DELLE MISURE DA IMPLEMENTARE E DEFINIZIONE DEI BENEFICI CONSEGUIBILI CON L'ATTUAZIONE DELLE MISURE

La valutazione di benefici ambientali delle misure è realizzata sulla base del quadro conoscitivo e progettuale, in relazione ai risultati attesi. In esito ai processi di monitoraggio la valutazione 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.

Per quanto riguarda i benefici per i dipendenti le linee guida indicano di 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.), per stimolare la partecipazione del personale all'implementazione delle misure previste nel PSCL.
Le linee guida indicano anche la necessità di valutare i benefici per l'azienda anche al fine di poter giustificare il sostegno finanziario dell'azienda 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.).
Infine, si deve dare evidenza anche dei benefici per la collettività dell'attuazione delle misure previste nel PSCL (riduzione delle emissioni inquinanti e climalteranti, riduzione della congestione da traffico veicolare, riduzione del rischio di incidentalità, ecc.)

Di seguito le schede delle azioni del PSCL con evidenziate le voci che seguono:

- 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'azienda;
- stima dei benefici conseguibili per la collettività.


AZIONI DI MOBILITY
IMPATTO POSITIVO
DIPENDENTI
TERRITORIO
AZIENDA
- COSTI
- TEMPO IMPIEGATO
+ MOTIVAZIONE
+ KNOW HOW
RIDUZIONE CO2
- COSTI
+ EFFICIENZA
VALORIZZAZIONE DELLA PROPRIA IMMAGINE
IMPATTO POSITIVO
FAMIGLIA
COMUNITA'
AMBIENTE
DIPENDENTI



ASSE 1 DISINCENTIVARE L'USO INDIVIDUALE DELL'AUTO PRIVATA

misura 1.1 CREAZIONE DI APP PER LA GESTIONE DEL CARPOOLING

DESCRIZIONE DELLA MISURA:

Il Car-pooling è l'utilizzo condiviso di un'auto tra più persone che abbiano spostamenti compatibili in termini di percorsi e orari; origini e destinazioni possono non essere coincidenti ma lungo lo stesso percorso minimo. Benefici diretti: una complessiva riduzione dei veicoli e quindi dei km percorsi dalle auto circolanti con conseguente riduzione delle emissioni da traffico veicolare. Benefici indiretti: fluidificazione del traffico con benefici per i veicoli circolanti residui. La misura si traduce in azioni di incentivazione e di agevolazione della modalità di spostamento. La riuscita del carpooling è fortemente legata al numero di adesioni (per incrementare le probabilità di organizzazione degli equipaggi), pertanto è importante che l'iniziativa sia promossa/pubblicizzata, proposta su vasta scala.

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA:

Acquisto di una piattaforma di car-pooling, da dedicare alla programmazione tra dipendenti e dei servizi dedicati a:

- Creazione della community: sezione con accesso riservato ai dipendenti
- Realizzazione materiali di comunicazione e divulgazione iniziativa
- Misurare e monitorare i risultati per permettere al Comune di monitorare il livello di adesione e i risultati raggiunti (Dipendenti iscritti, viaggi effettuati, impatto ambientale e risparmio, economico generato).

OBIETTIVI:

L'utilizzo delle auto in modo condiviso ha come obiettivo quello di incrementare il coefficiente di occupazione degli autoveicoli, che mediamente si aggira intorno ad 1,2-1,25 persone per veicolo, così da ridurre il numero degli autoveicoli privati circolanti.

COLLEGAMENTO AD ALTRE MISURE: nessuno

CRITICITA' NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: poca adesione all'iniziativa

PIANIFICAZIONE TEMPORALE:

Attività / mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Individuazione applicativo	■	■										
Presentazione progetto ai dipendenti			■									
Raccolta delle adesioni				■	■	■	■	■	■	■	■	■

COSTO STIMATO:

5.000,00 euro/anno

% DEI DIPENDENTI PROPENSI AL CAR POOLING:

30%

PERSONALE COINVOLTO:

UFFICIO AMBIENTE

UFFICIO TRASPORTI E MOBILITA'

UFFICIO PERSONALE

MOBILITY MANGAER

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER IL COMUNE:

Valorizzazione della propria immagine

Aumento puntualità dei dipendenti

Maggiore produttività dovuta al maggiore comfort

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER I DIPENDENTI COINVOLTI:

riduzione delle spese di viaggio

incremento del comfort di viaggio

incremento della socializzazione tra colleghi

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER LA COLLETTIVITÀ:

riduzione dei veicoli su strada

riduzione delle emissioni:

CO^2 : 68.009,60 Kg/anno

NO_x : 16,40 Kg/anno

PM10 : 7,72 Kg/anno

INDICATORE PER IL MONITORAGGIO:

numero di dipendenti che hanno aderito all'iniziativa

emissioni inquinanti evitate

ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO

misura 2.1 MIGLIORAMENTO DELLE LINEE TPL CHE EFFETTUANO SERVIZIO NEI PRESSI DELLE SEDI COMUNALI

DESCRIZIONE DELLA MISURA:

Ad oggi le linee urbane n.1, n.2 e n.8 di trasporto pubblico locale interessano le sedi comunali effettuando percorsi ed orari non compatibili con le esigenze di trasporto della maggior parte dei dipendenti, questo perché sono in molti ad aver dichiarato di non avere delle coincidenze ottimali, dei collegamenti poco frequenti e le fermate troppo distanti dall'abitazione. Tramite il Mobility Manager d'Area si vuole richiedere se è possibile creare un servizio ad hoc deviando il percorso di alcune corse delle linee esistenti, e in alternativa attivando un servizio a chiamata che poterebbe essere utilizzato dai dipendenti.

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA:

Incontro con mobility manager d'area e Busitalia Veneto S.p.A.

OBIETTIVI:

L'utilizzo del TPL ha come obiettivo di disincentivare l'utilizzo dell'automobile, favorendo così forme di mobilità sostenibili.

COLLEGAMENTO AD ALTRE MISURE: 2.2

CRITICITA' NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: Esigenze di autonomia negli spostamenti dei dipendenti nel tragitto casa-lavoro-casa. Non è l'alternativa più economica.

PIANIFICAZIONE TEMPORALE:

Attività / mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Approfondimento propensione personale	■	■	■									
Incontro con MMA e Azienda				■								

COSTO STIMATO:	% DEI DIPENDENTI PROPENSI ALL'ATTUAZIONE DELLA MISURA:	PERSONALE COINVOLTO:
-	38%	UFFICIO AMBIENTE UFFICO TRASPORTI E MOBILITA' MOBILITY MANGAER

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER IL COMUNE:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER I DIPENDENTI COINVOLTI:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER LA COLLETTIVITÀ:
Valorizzazione della propria immagine Maggiore produttività dovuta al maggiore comfort	riduzione delle spese di viaggio incremento del comfort di viaggio minore stress psicofisico da traffico	riduzione dei veicoli su strada con conseguente aumento sicurezza e riduzione emissioni, non stimabili poiché anche se la propensione è alta, al momento non si hanno informazioni sull'eventuale offerta e quindi sui percorsi. Inoltre, tramite un questionario è da confermare la reale propensione del personale ad utilizzare il TPL.

INDICATORE PER IL MONITORAGGIO:

numero di dipendenti che hanno aderito all'iniziativa

emissioni inquinanti evitate



ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO

misura 2.2 TARIFFE AGEVOLATE PER L'ACQUSTO DI ABBONAMENTI

DESCRIZIONE DELLA MISURA:

53 dipendenti hanno dichiarato di non utilizzare il trasporto pubblico locale perché non è l'alternativa più economica; pertanto, si propongono delle tariffe agevolate per l'acquisto di abbonamenti verificandone la fattibilità con il gestore del servizio. Ciò coinvolgerebbe i 43 (pari al 20%) dipendenti che hanno dichiarato di essere disponibili ad utilizzare il TPL qualora ricevessero un contributo per l'acquisto dell'abbonamento.

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA:

Incontro con mobility manager d'area e Busitalia Veneto S.p.A.

OBIETTIVI:

L'utilizzo del TPL ha come obiettivo di disincentivare l'utilizzo dell'automobile, favorendo così forme di mobilità sostenibili.

COLLEGAMENTO AD ALTRE MISURE: 2.1

CRITICITA' NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: nessuna

PIANIFICAZIONE TEMPORALE:

Attività / mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Approfondimento propensione personale	■	■	■									
Incontro con MMA e Azienda				■								

COSTO STIMATO:	% DEI DIPENDENTI PROPENSI ALL'ATTUAZIONE DELLA MISURA:	PERSONALE COINVOLTO:
-	20%	UFFICIO AMBIENTE UFFICO TRASPORTI E MOBILITA' MOBILITY MANGAER

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER IL COMUNE:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER I DIPENDENTI COINVOLTI:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER LA COLLETTIVITÀ:
Valorizzazione della propria immagine Maggiore produttività dovuta al maggiore comfort	riduzione delle spese di viaggio incremento del comfort di viaggio minori costi di trasporto	Vedi misura 2.1

INDICATORE PER IL MONITORAGGIO:

numero di dipendenti che hanno aderito all'iniziativa

emissioni inquinanti evitate



ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITÀ CICLABILE E O LA MICROMOBILITA'

misura 3.1 ACQUISTO DI BICICLETTE / MONOPATTINI ELETTRICI COMUNALI DA UTILIZZARE PER GLI SPOSTAMENTI INFERIORI AI 3 KM CON OPPORTUNE AREE DI SOSTA

DESCRIZIONE DELLA MISURA:

Acquisto di biciclette / monopattini elettrici comunali da utilizzare per gli spostamenti lavoro-lavoro per spostamenti inferiori ai 3 km, realizzando delle opportune aree di sosta.

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA:

- Al fine di verificare e di quantificare la reale disponibilità del personale ad utilizzare la bicicletta / monopattino elettrico, dovrà essere realizzato un questionario da distribuire ai dipendenti;
- Analisi degli spazi di sosta presso le sedi comunali ed eventuale ri-posizionamento delle rastrelliere esistenti e loro possibile integrazione;
- Adozione di un sistema di monitoraggio sull'utilizzo della bicicletta / monopattino elettrico per gli spostamenti

OBIETTIVI:

Promuove la ciclabilità urbana e l'uso della bicicletta come mezzo quotidiano di spostamento e la cultura della bicicletta / monopattino elettrico.

COLLEGAMENTO AD ALTRE MISURE: nessuno

CRITICITA' NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: nessuno

PIANIFICAZIONE TEMPORALE:

Attività / mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Acquisto mezzi												

COSTO STIMATO:	% DEI DIPENDENTI PROPENSI ALL'ATTUAZIONE DELLA MISURA:	PERSONALE COINVOLTO:
-	-	UFFICIO AMBIENTE UFFICIO TRASPORTI E MOBILITA' UFFICIO PERSONALE MOBILITY MANGAER

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER IL COMUNE:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER I DIPENDENTI COINVOLTI:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER LA COLLETTIVITÀ:
Valorizzazione della propria immagine	incremento della socializzazione tra colleghi	Al momento non è possibile stimare i benefici derivanti dall'attuazione della misura.

INDICATORE PER IL MONITORAGGIO:

numero di dipendenti che aderiscono

emissioni inquinanti evitate



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

misura 3.2 BIKE SHARING

DESCRIZIONE DELLA MISURA:

Il bike sharing o bici condivisa, è uno degli strumenti di mobilità sostenibile che le pubbliche amministrazioni mettono a disposizione dei loro dipendenti e della cittadinanza con l'obiettivo di aumentare l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico integrandoli dall'utilizzo delle biciclette condivise per i viaggi di prossimità dove il mezzo pubblico non arriva o non può arrivare.

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA:

Anche per questa azione, al fine di verificare e di quantificare la reale disponibilità del personale e della cittadinanza ad utilizzare la bicicletta, dovrà essere realizzato un questionario da distribuire e dovrà essere effettuata un'analisi degli spazi di sosta.

OBIETTIVI:

Promuove la ciclabilità urbana e l'uso della bicicletta come mezzo quotidiano di spostamento e la cultura della bicicletta.

COLLEGAMENTO AD ALTRE MISURE: MISURA 3.1

CRITICITA' NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: POCA ADESIONE AL SERVIZIO

PIANIFICAZIONE TEMPORALE:

Attività / mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PROGETTO BIKE SHARING												

COSTO STIMATO:	% DEI DIPENDENTI PROPENSI ALL'ATTUAZIONE DELLA MISURA:	PERSONALE COINVOLTO:
	-	UFFICIO AMBIENTE UFFICIO TRASPORTI E MOBILITA' MOBILITY MANGAER

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER IL COMUNE:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER I DIPENDENTI COINVOLTI:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER LA COLLETTIVITÀ:
Valorizzazione della propria immagine	incremento della socializzazione tra colleghi	Al momento non è possibile stimare i benefici derivanti dall'attuazione della misura.

INDICATORE PER IL MONITORAGGIO:

numero dipendenti che aderiscono

emissioni inquinanti evitate



ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITÀ CICLABILE E O LA MICROMOBILITA'

misura 3.3 PARTECIPAZIONE ALL'ORGANIZZAZIONE DI CAMPAGNE ED EVENTI DI SENSIBILIZZAZIONE

DESCRIZIONE DELLA MISURA:

Organizzazione eventi legati al tema della mobilità sostenibile coinvolgendo i dipendenti e le loro famiglie. Gli eventi saranno legati al tema della bicicletta (Campagne FIAB, giornate e a tema…).

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA:

Organizzazione di biciclettate con noleggio biciclette per i dipendenti e gadget in tema con l'iniziativa

OBIETTIVI:

Promuovere la ciclabilità urbana e l'uso della bicicletta come mezzo quotidiano di spostamento e la cultura della bicicletta.

COLLEGAMENTO AD ALTRE MISURE: misura 3.1

CRITICITA' NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: nessuna

PIANIFICAZIONE TEMPORALE:

Attività / mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Individuazione/organizzazione evento												
Data evento												

COSTO STIMATO:	% DEI DIPENDENTI PROPENSI ALL'ATTUAZIONE DELLA MISURA:	PERSONALE COINVOLTO:
-	-	UFFICIO AMBIENTE UFFICIO TRASPORTI E MOBILITA' UFFICIO PERSONALE MOBILITY MANGAER

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER IL COMUNE:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER I DIPENDENTI COINVOLTI:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER LA COLLETTIVITÀ:
Valorizzazione della propria immagine	incremento della socializzazione tra colleghi	Non è possibile stimare i benefici derivanti dall'attuazione della misura.

INDICATORE PER IL MONITORAGGIO:

numero di partecipanti all'evento

numero eventi

ASSE 4 - RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITA'

misura 4.1 POTENZIARE LO SMART WORKING

DESCRIZIONE DELLA MISURA:

Dal 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria, parte dei dipendenti del Comune di Rovigo lavoravano a distanza. Ad oggi, questa modalità è stata garantita, permettendo al personale di lavorare in smart – working un giorno alla settimana. Tale misura è volta a potenziare lo smart – working passando da uno a due giorni a settimana in modalità a distanza.

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA:

La misura richiede un cambiamento strutturale che deve essere condiviso tra i diversi settori del Comune e con i dipendenti.

OBIETTIVI:

Riduzione del numero di viaggi complessivi almeno 2 giorni alla settimana per almeno 50 dipendenti.

COLLEGAMENTO AD ALTRE MISURE: nessuno

CRITICITA' NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: nessuno

PIANIFICAZIONE TEMPORALE:

Attività / mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Confronto con gli uffici												
Attuazione misura												

COSTO STIMATO:	% DEI DIPENDENTI PROPENSI ALL'ATTUAZIONE DELLA MISURA:	PERSONALE COINVOLTO:
NESSUNO	-	UFFICIO PERSONALE TUTTI GLI UFFICI MOBILITY MANGAER

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER IL COMUNE:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER I DIPENDENTI COINVOLTI:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER LA COLLETTIVITÀ:
Maggiore produttività dovuta alla maggiore soddisfazione dei dipendenti Incremento delle competenze digitali dei dipendenti Risparmio sui consumi	Risparmio di tempo Minore stress Migliore conciliazione vita lavorativa e vita privata Riduzione dei costi di viaggio	riduzione delle emissioni CO^2: 24.592,58 Kg/anno NO_x: 5,93 Kg/anno PM10 : 2,79 Kg/anno

INDICATORE PER IL MONITORAGGIO:

numero dipendenti in smart working

emissioni inquinanti evitate

ASSE 5 - ULTERIORI MISURE

Misura 5 .1 INIZIATIVE CHE FAVORISCANO LA SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI SUI TEMI DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE, CORSI DI FORMAZIONE PER I DIPENDENTI

DESCRIZIONE DELLA MISURA:

Iniziative che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile, corsi di formazione per i dipendenti

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA:

Corso di eco guida: l'eco guida è la capacità di guidare un mezzo nel rispetto dell'ambiente, abbattendo le emissioni di CO2 e contribuendo anche alla riduzione dei costi. La modalità ECO, infatti, impatta sullo stile di guida, accelerazioni e decelerazioni, cambi marcia e regolazione velocità, ma anche sulle componenti dell'automezzo. Oltre a tradursi in vantaggi economici, la pratica dell'eco guida contribuisce anche al contenimento dell'effetto serra, con riduzioni medie delle emissioni di CO2 pari a circa 15 grammi per ogni chilometro percorso.

OBIETTIVI:

L'obiettivo che si propone l'iniziativa è, da un lato, una corretta conoscenza della tecnica e del comportamento di guida e, dall'altro, la finalità economica di risparmiare il più possibile carburante, contribuendo in tal modo anche alla riduzione delle emissioni di CO2. Il comportamento economico ed ecologico promosso contribuisce ad uno stile di guida previdente con un conseguente effetto positivo anche sulla sicurezza stradale.

COLLEGAMENTO AD ALTRE MISURE: nessuno

CRITICITA' NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: nessuno

PIANIFICAZIONE TEMPORALE:

Attività mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Scelta della ditta che effettua il corso			■	■								
Data corso					■					■		

COSTO STIMATO:	% DEI DIPENDENTI PROPENSI ALL'ATTUAZIONE DELLA MISURA:	PERSONALE COINVOLTO:
-	-	UFFICIO AMBIENTE UFFICIO TRASPORTI E MOBILITA' UFFICIO PERSONALE MOBILITY MANGAER

STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER IL COMUNE:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER I DIPENDENTI COINVOLTI:	STIMA DEI BENEFICI CONSEGUIBILI PER LA COLLETTIVITÀ:
Maggiore produttività dovuta al maggiore comfort	riduzione delle spese di viaggio incremento del risparmio individuale medio dei dipendenti tra da 100 a 300€ annuali.	Secondo stime generalizzate la guida ecologica permette di ottenere un risparmio di carburante tra il 15% ed il 30% ed una riduzione corrispondente delle emissioni di CO2. riduzione delle emissioni: CO^2: 18.799,88 Kg/anno istruendo 50 persone al primo anno CO^2: 42.111,74 Kg/anno istruendo tutti i dipendenti

INDICATORE PER IL MONITORAGGIO:

numero di partecipanti al corso

3.2 PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE

In base al budget economico messo a disposizione dall'Amministrazione Comunale, e in considerazione dei tempi di realizzazione delle misure previste, risulta necessario individuare un programma di implementazione del PSCL, definendo puntualmente per ogni misura da realizzare: la priorità, la relativa tempistica e le risorse necessarie. Tale programma deve riguardare le misure implementabili nell'anno di riferimento e, ove necessario, anche quelle estese agli anni successivi.
La priorità è stata data alle misure che hanno avuto maggior consenso da parte dei dipendenti e in base alla loro realizzabilità.

Il budget messo a disposizione per l'attuazione delle misure in parte è già ricompreso nelle spese di gestione in parte saranno messe a diposizione per l'attuazione del PSCL. Il Comune di Rovigo metterà a bilancio le spese necessarie in base alla programmazione di attuazione delle misure.

Di seguito la tabella riassuntiva delle azioni. Per la specifica delle tempistiche di attuazione si rimanda alle singole schede riportate al paragrafo precedente.

CODICE MISURA	DESCRIZIONE MISURA	PRIORITA'	BENEFICI ATTESI (CO^2)	RISORSE NECESSARIE (€ iva esclusa)	TEMPI OBIETTIVO	INDICATORI DEL MONITORAGGIO
1.1	CREAZIONE DI APP PER LA GESTIONE DEL CAR-POOLING	ALTA	68.009,60 Kg/anno	5000 EURO/ANNO	2 ANNI	NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO ADERITO ALL'INIZIATIVA, EMISSIONI INQUINANTI EVITATE
2.1	RICHIESTA DI MIGLIORAMENTO DELLE LINEE TPL CHE EFFETTUANO SERVIZIO NEI PRESSI DELLE SEDI COMUNALI	MEDIA	-	Da definire	2 ANNI	INCONTRO CON MMA E AZIENDA TRASPORTO
2.2	TARIFFE AGEVOLATE PER L'ACQUISTO DI ABBONAMENTI	MEDIA				
3.1	ACQUISTO DI BICICLETTE / MONOPATTINI ELETTRICI COMUNALI DA UTILIZZARE PER GLI SPOSTAMENTI INFERIORI AI 3 KM CON OPPORTUNE AREE DI SOSTA	MEDIA	-	Da definire -	2 ANNI	NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO ADERITO ALL'INIZIATIVA, EMISSIONI INQUINANTI EVITATE
3.2	BIKE SHARING					
3.1	PARTECIPAZIONE ALL'ORGANIZZAZIONE DI CAMPAGNE ED EVENTI DI SENSIBILIZZAZIONE	MEDIA	-	1000 EURO/ANNO	2 ANNI	NUMERO DI PARTECIPANTI ALL'EVENTO, NUMERO EVENTI
4.1	POTENZIARE LO SMART - WORKING	ALTA	24.592,58 Kg/anno	Compreso nei costi di gestione	2 ANNI	NUMERO DIPENDENTI IN SW, EMISSIONI INQUINANTI EVITATE
5.1	INIZIATIVE CHE FAVORISCANO LA SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI, SUI TEMI DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE, CORSI DI FORMAZIONE PER I DIPENDENTI	ALTA	18.799,88 [1] Kg/anno	Compreso nei costi di gestione	4 ANNI	NUMERO DI PARTECIPANTI AL CORSO

[1] Considerando un numero di utenti/anno pari a 50.

3.3 PROGRAMMA DI MONITORAGGIO

Il PSCL sarà oggetto di costante monitoraggio 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'attivazione delle azioni in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, 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.

Per il calcolo dei benefici in termini di riduzione degli inquinanti saranno di riferimento le indicazioni metodologiche contenute nelle linee guida del Ministero.

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 rappresentanti del direttivo aziendale e dei dipendenti.

L'evoluzione naturale degli eventi e gli inevitabili aggiustamenti necessari in corso d'opera richiedono attenzione e accuratezza nell'analisi delle azioni, in relazione alla variazione degli indicatori di efficacia stabiliti nella fase progettuale che consentirà di produrre percorsi progettuali più aderenti alle singole realtà lavorative e quindi ancor più efficaci.