

FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOO000
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000891
DATA: 14/12/2022 13:11
OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA LAVORO (PSCL)
ANNO 2022.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Fabi Massimo in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di D'Abbiere Nunziata - Direttore Sanitario FF
Con il parere favorevole di Ventura Antonio - Direttore Amministrativo

Su proposta di Giacinto Giorgio - S.C. Affari Generali che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [01-01-02]

DESTINATARI:

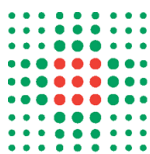
- Collegio sindacale
- Comunicazione
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000891_2022_delibera_firmata.pdf	D'Abbiere Nunziata; Fabi Massimo; Giorgio Giacinto; Ventura Antonio	5B4659C5319BA89A0201370A53BB6C8E806D8D5A383F3D84F7D7BF97BCB8AD91
DELI0000891_2022_Allegato1.pdf		A53FE1E5866F619ECB7EA5ADFB6D6309487F86D58C4A3321A2255931D50F0C4



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.
Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA LAVORO (PSCL) ANNO 2022.

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che

- ai sensi dell'art. 229, c.4 della Legge 17 luglio 2020, n.77, 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 con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile;
- il Piano Spostamenti Casa Lavoro (d'ora in poi anche PSCL) è uno strumento pensato per fornire a ciascuna azienda l'opportunità di sviluppare e sostenere misure alternative e più convenienti e rispettose dell'ambiente in alternativa all'uso dell'automobile per gli spostamenti quotidiani dei dipendenti nei tragitti da casa al lavoro;
- la redazione del PSCL rientra tra i compiti affidati al Mobility Manager Aziendale;

PRESO ATTO che:

- il Decreto Interministeriale n.179 del 12 maggio 2021 (art. 3 comma 5, pubblicato in G.U. – Serie Generale n. 124 del 26 maggio 2021), attuativo della legge summenzionata, ha definito le Linee Guida per la redazione del PSCL;
- con comunicazione del 17.8.2021 (prot. AOUP n. 33877/2021) veniva confermato, in continuità con quanto già in essere dal 2018, in qualità di Mobility Manager interaziendale per AUSL e AOUP il dr. Bertè Gianfranco;

VALUTATO che il PSCL anno 2022, allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale della stessa (all. 1):

- è stato redatto dal Mobility Manager secondo le Linee Guida definite dal summenzionato Decreto interministeriale;



- è frutto di un'approfondita analisi del contesto interaziendale e ha come obiettivo quello di concorrere alla riduzione del traffico veicolare privato ed individuare le 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;
- individua misure, azioni, tempistiche e indicatori da porre in essere per perseguire l'obiettivo sopra esposto;

ACCERTATO che l'approvazione del PSCL è condizione necessaria per concorrere alla stipula di convenzioni e agevolazioni relative alla mobilità, nonché per la partecipazione a bandi di finanziamento e cofinanziamento da parte di Enti e Istituzioni pubbliche;

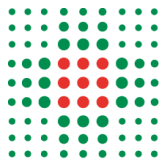
CONSIDERATO che l'attuazione delle azioni individuate, laddove queste prevedano una spesa in carico all'Azienda, sarà possibile solo a fronte della disponibilità delle necessarie risorse economiche da reperirsi tramite bandi, finanziamenti, co-finanziamenti dedicati o donazioni;

VISTA la necessità di adottare il PSCL per l'anno 2022 e di trasmetterlo al Mobility Manager di Area del Comune di Parma per un'opportuna valutazione dello stesso finalizzata alla conoscenza e armonizzazione delle politiche di intervento a livello di area comunale ed alla possibilità di concorrere ai finanziamenti previsti per le Aziende che trasmetteranno il nuovo PSCL al Mobility Manager di Area entro il 31 dicembre 2022;

RITENUTO, alla luce di quanto sopra esposto, di procedere all'approvazione del Piano Spostamenti Casa Lavoro per l'anno 2022 nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale

Delibera

1. di adottare, per le motivazioni esposte nelle premesse, il Piano Spostamenti Casa-Lavoro anno 2022, redatto dal Mobility Manager interaziendale, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto (all.1) ;
2. di dare atto che l'attuazione delle azioni individuate, laddove queste prevedano una spesa in carico all'Azienda, sarà possibile solo a fronte della disponibilità delle necessarie risorse economiche da reperirsi tramite bandi, finanziamenti, co-finanziamenti dedicati o donazioni;
3. di dare altresì atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;
4. di dare mandato al Mobility Manager interaziendale di inoltrare il documento di cui sopra al Mobility Manager di Area del Comune di Parma per le valutazioni del caso e di attivarsi in ordine al reperimento delle risorse economiche di cui al punto 2);
5. di disporre la pubblicazione del Piano Spostamento Casa Lavoro anno 2022 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale dell'Azienda.



Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:
Maria Teresa Guarnieri

PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA LAVORO 2022

(Riferito per AOU alla sede di via Gramsci e per Ausl alla sede di Strada del Quartiere)



*Redazione a cura del Mobility Manager Interaziendale
Dr. Bertè Gianfranco*

Sommario

1. INTRODUZIONE	2
1.1 Mobility management e PSCL: il contesto di riferimento	2
1.2 Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro di AOU e AUSL Parma	3
2. PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI	5
2.1 ANALISI DELLE CONDIZIONI STRUTTURALI DELLE DUE AZIENDE	5
2.1.1 LE SEDI AZIENDALI COINVOLTE	5
2.2 ANALISI DELL'OFFERTA DI TRASPORTO	13
3 ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO	15
3.1 <i>Distribuzione territoriale dei dipendenti</i>	15
3.2 <i>Distribuzione e Mobilità dei dipendenti AUSL</i>	16
3.3 <i>Esiti Questionario spostamenti Casa-Lavoro</i>	22
3.4 <i>Ulteriori Analisi della propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro</i>	27
4. PARTE PROGETTUALE	37
4.1 PROGETTAZIONE DELLE MISURE	37
4.1.1 <i>Descrizione delle misure da implementare</i>	38
4.1.2 <i>Definizione dei benefici conseguibili con l'attuazione delle misure</i>	39
4.1.3 <i>Definizione dei benefici ambientali</i>	40
Indicatori AOU	42
Indicatori AUSL	42
4.2 PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE	42
4.2.3 <i>PROGRAMMA DI COMUNICAZIONE</i>	42
5. PROGRAMMA DI MONITORAGGIO	42

1. INTRODUZIONE

Il presente PSCL è redatto secondo quanto previsto dalla Legge n.77 del 17 luglio 2020 “Misure per incentivare la mobilità sostenibile”, comma 4 articolo 229 tenuto conto delle Linee Guida dettate dal Decreto Interministeriale n.179 del 12 maggio 2021 (art. 3 comma 5, pubblicato in G.U. – Serie Generale n. 124 del 26 maggio 2021), attuativo della legge summenzionata.

Il processo di costruzione del presente Piano è il frutto di percorso articolato e complesso che, in accordo con quando discusso, definito e concordato in sede di Coordinamento Mobility Manager di Area del Comune di Parma, ha visto l’attivazione di diversi processi di tipo informativo, conoscitivo, di analisi quali-quantitativa e di ideazione e progettazione che hanno coinvolto entrambe le Aziende lungo tutto l’arco dell’anno con momenti informativi ed azioni mirate svolte in costante raccordo con gli Uffici Comunicazione e Stampa di AOU e AUSL Parma.

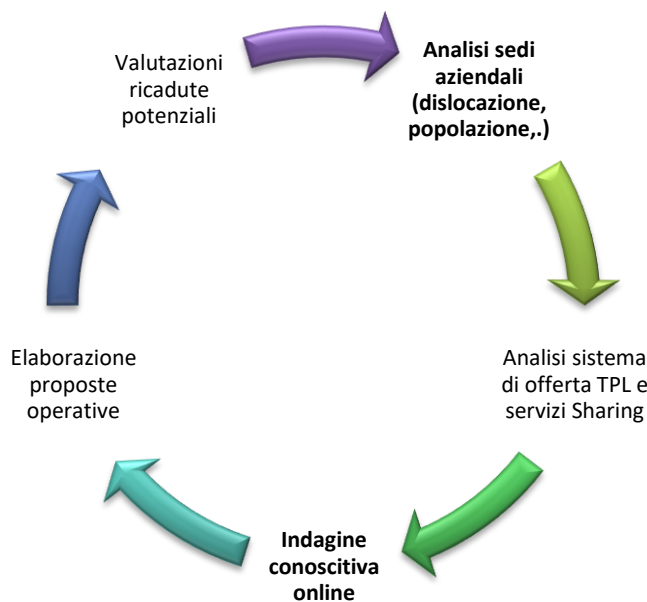


Figura 1 Il processo di realizzazione del PSCL

1.1 Mobility management e PSCL: il contesto di riferimento¹

Il mobility management è l’insieme delle iniziative che ciascun Ente, sia pubblico che privato, pone in essere per gestire la mobilità dei propri lavoratori, con particolare attenzione agli spostamenti sistematici **casa-lavoro-casa**.

Figura di riferimento per l’implementazione delle suddette iniziative è il **mobility manager** la cui attività è volta a **promuovere forme di mobilità sostenibili**, da un punto di vista ambientale, economico e sociale, e il conseguente cambiamento degli atteggiamenti e delle abitudini degli utenti.

L’obiettivo delle vigenti normative in materia è consentire la riduzione strutturale e permanente dell’impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane, promuovendo la realizzazione di

¹ Cfr: Linee guida per la redazione e l’implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)

interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone che consentano la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato motorizzato individuale negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare.

Il PSCL è finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato ed individua le 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, 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'impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici.

1.2 Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro di AOU e AUSL Parma

Il presente PSCL in continuità con il precedente (Agosto 2021) è redatto in forma interaziendale, coerentemente con il processo di unificazione in avanzata fase di realizzazione, tra AUSL Parma e AOU Parma.

La mission comune delle due Aziende (pur se declinata con ovvie, differenti, specificità) che trova nell'attenzione alle tematiche legate alla Prevenzione ed alla Salute i suoi capisaldi, ben si coniuga con la visione e gli obiettivi sottesi alla messa in atto di politiche di incentivazione di un diverso approccio ai temi della mobilità.

Le dimensioni delle due Aziende (che contano complessivamente più di **7500**² dipendenti distribuiti tra capoluogo e provincia)³ e la capillare presenza sul territorio cittadino e provinciale ne fanno inoltre un soggetto complessivamente interessante e potenzialmente ad alto impatto nella sperimentazione ed attuazione di politiche generali e misure specifiche volte a sviluppare consapevolezza e impatto concreto nell'ambito delle tematiche connesse con la mobilità sostenibile.

A livello generale il percorso fatto dalle due Aziende negli ultimi anni (anche grazie ad una attenta e costante attenzione verso finanziamenti e progettualità locali, regionali e nazionali ed al raccordo con la rete dei MM attivi nel contesto del capoluogo) ha visto una crescente e documentata attenzione verso due direttrici principali: il **sostegno all'uso dei mezzi pubblici** (TPL e Ferrovia) e l'**incentivazione dell'uso della bicicletta** (non solo negli spostamenti casa-lavoro ma anche negli spostamenti per motivi di servizio) attraverso azioni combinate (realizzazione parcheggi sicuri e protetti dalle intemperie, promozione economica del "Bike to work") cofinanziate dalle Aziende a partire da risorse ministeriali, regionali e comunali. A supporto di queste azioni dirette è certamente cresciuta nel tempo la sensibilità "comunicativa" delle due Aziende con **azioni informative** periodiche e mirate sia a carattere generale sia su azioni e progetti specifici, coordinando gli Uffici Comunicazione delle due realtà e valorizzando gli strumenti e le opportunità presenti (Intranet, newsletter, social,..).

Il presente PSCL fonda la parte analitica su due evidenze specifiche:

² Dato aggiornato al 31.7.2022

³ Nel capoluogo hanno sede operativa complessivamente poco meno di 6.000 dipendenti.

- a) la rilevazione online degli spostamenti Casa-Lavoro, condotta con gli strumenti concordati a livello di Coordinamento di Area del Comune di Parma nella primavera 2022;
- b) un'analisi puntuale delle principali direttrici di traffico relative ai percorsi Casa-Lavoro, condotta a partire dall'incrocio dei dati relativi ai CAP di residenza/domicilio dei dipendenti e le rispettive sedi di lavoro.

In continuità con i precedenti PSCL anche il presente documento prende in esame le due principali sedi aziendali (il **Polo Ospedaliero** di AOU in via Gramsci e la **Sede Centrale** di AUSL in Strada del Quartiere) e, a partire dalle evidenze raccolte, definisce un insieme di possibili azioni progettuali da porre in essere nel breve-medio periodo.

La focalizzazione sulle due sedi principali trova ragione sia nei numeri (oltre **4800** dipendenti direttamente coinvolti⁴), sia nel ruolo baricentrico che tali sedi hanno anche rispetto a flussi di spostamento aziendali per motivi di servizio (riunioni periodiche, formazione, funzioni amministrative) costituendo con ciò un interessante "palestra" di buone prassi organizzative e comunicative orientate alla sostenibilità ambientale.

⁴ Rispetto ai 7500 dipendenti i forza complessivamente alle due Aziende, sul territorio del Comune di Parma gravita l'intera forza lavoro di AOU e circa 1000 dipendenti di AUSL, la cui restante parte di circa 1500 dipendenti è distribuita su tutto il territorio provinciale.

2. PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI

2.1 ANALISI DELLE CONDIZIONI STRUTTURALI DELLE DUE AZIENDE

Da un punto di vista strutturale le due Aziende riflettono con precisione le rispettive mission: **AOU** concentra in una specifica porzione di territorio cittadino l'insieme di tutti i Dipartimenti e i servizi propri di una delle principali realtà ospedaliere regionali, accentrando la presenza degli oltre 4000 dipendenti in una porzione definita di spazio e con una organizzazione del lavoro in buona parte (ma non esclusivamente) orientata sul **lavoro a turni** (hh 12 o hh 24, 7 giorni su 7)⁵; **AUSL** al contrario nasce come azienda territoriale ed è perciò diffusa su tutto il territorio provinciale, con oltre **80** sedi periferiche (tra cui i due presidi ospedalieri di Fidenza-Vaio e Borgo Val di Taro, 30 Case della Salute, Poliambulatori, Sportelli CUP, sedi amministrative, magazzini e depositi) articolate prevalentemente su turni diurni feriali con oltre 2600 dipendenti.

2.1.1 LE SEDI AZIENDALI COINVOLTE

L'attuale processo di unificazione interaziendale è stato preceduto negli ultimi 5-6 anni dalla progressiva integrazione di una serie di funzioni di supporto comuni ad entrambe le Aziende (Servizi tecnici, Gestione Risorse Umane, Economato, Servizi Informatici, Affari generali e Legali) concentrandole nelle due sedi di **Via Gramsci (AOU)** e **Strada del Quartiere (AUSL)** con una crescente interrelazione e scambio a livello di uffici, sedi operative e personale dedicato. A livello topografico le due sedi sono assai vicine, con una distanza complessiva inferiore ai 900 metri e gli spostamenti tra le due sedi dei dipendenti afferenti alle funzioni sopra riportate sono frequenti e numerosi.

Anche per questo motivo, come già in parte accennato, il presente PSCL Interaziendale si focalizzerà su questi due poli logistici, cercando di individuare le migliori strategie di intervento per promuovere concrete azioni di supporto e sviluppo della mobilità sostenibile, orientate ad un duraturo cambio di mentalità e ad un approccio potenzialmente significativo a livello di ecosistema cittadino.

Di seguito, al fine di meglio collocare e comprendere le interazioni delle due sedi con la città in un'ottica di Mobilità sostenibile proponiamo alcune rappresentazioni grafiche (figure 2,3,4) utili ad inquadrare la collocazione delle due sedi in relazione al tema della ciclabilità e del Trasporto Pubblico Locale.

⁵ L'**Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma** è un ospedale polispecialistico ad alta specializzazione che offre ai cittadini un quadro completo di servizi diagnostici, terapeutici e riabilitativi: è dotato di **1.044** posti letto, ha **4.205** dipendenti e **150** universitari in convenzione. Nel **2019** i ricoveri totali sono stati **45.540** di questi un quinto da fuori provincia, le prestazioni ambulatoriali sono **3.960.000**, mentre gli accessi in Pronto soccorso ammontano a **115.500**.

Figura 2 Dislocazione sedi aziendali



Figura 3 Sedi coinvolte, piste ciclabili e postazione bike sharing

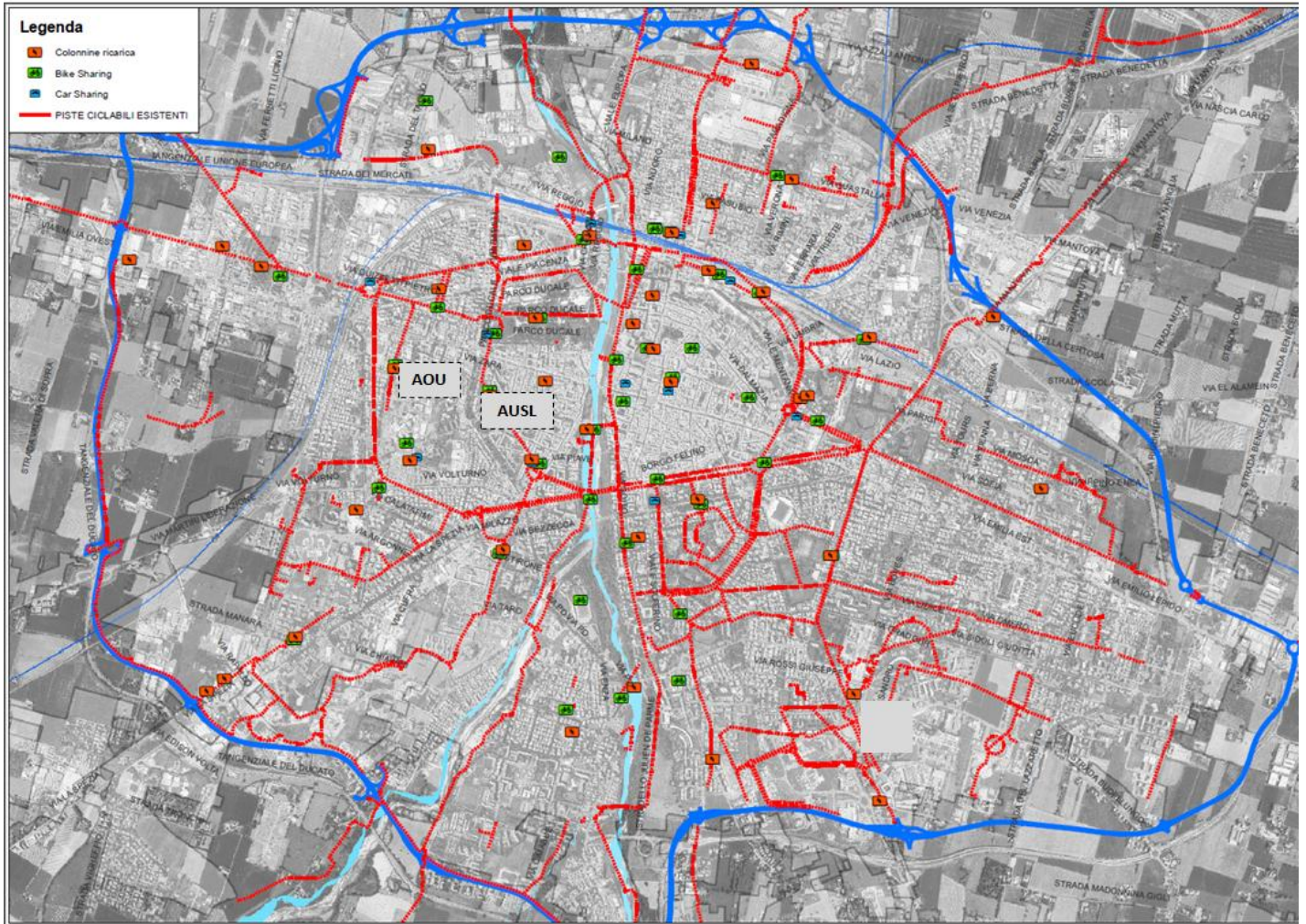
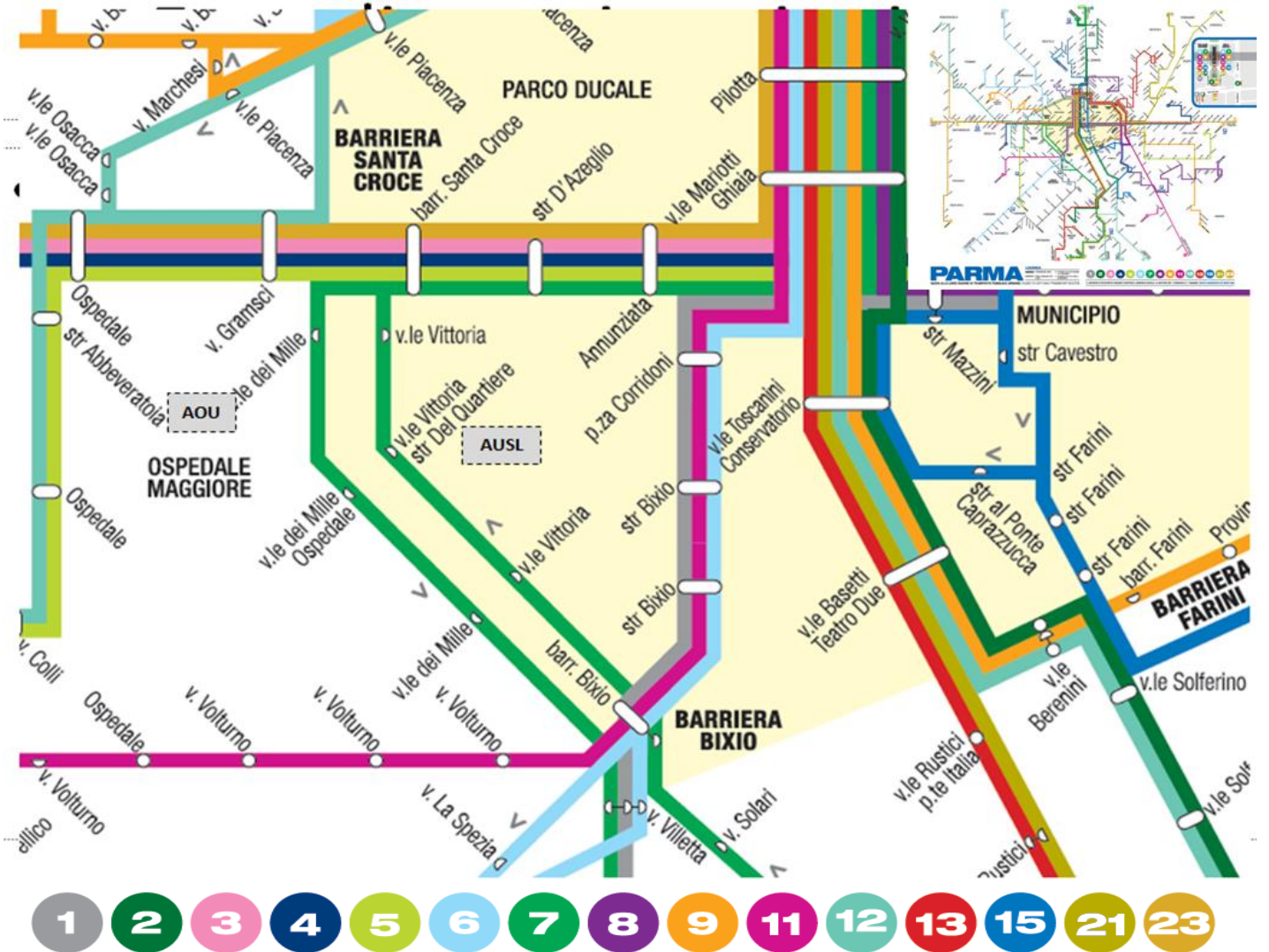


Figura 4: Dettaglio Linee TPL Urbane in adiacenza alle due sedi



IL SERVIZIO DI TRASPORTO URBANO È SOSPESO IL GIORNO DI NATALE, LA MATTINA DEL 1° GENNAIO E IL 1° MAGGIO / MAPPA AGGIORNATA OTTOBRE 2020

2.1.1.1 Azienda Ospedaliero Universitaria (Via Gramsci, 14/A 43126 Parma)

L’Ospedale di Parma, realizzato più di cento anni fa, occupa da sempre una porzione definita del territorio urbano delimitata nel quadrilatero tra via Gramsci, via Abbeveratoia, via Volturno e via Rasori, con accessi dedicati da ciascuna delle vie indicate e un ampio parcheggio per dipendenti (289 stalli), pazienti e famigliari sul lato Sud (via Volturno).

Gli accessi carrabili di via Volturno e via Rasori sono protetti da sbarre (per l’ingresso e l’uscita dei mezzi di servizio aziendali e dei fornitori) mentre l’accesso principale di via Abbeveratoia è presidiato H24 e consente l’accesso al personale dipendente (autorizzato con specifico regolamento aziendale) e all’utenza in relazione alle effettive caratteristiche e necessità; all’interno del perimetro ospedaliero sono delimitati poco più di 200 stalli di sosta.

Nelle immediate adiacenze dell’Ospedale sono poi ubicati un parcheggio auto per i dipendenti (Via Leporati 70 stalli; via Rasori 252 stalli e via Abbeveratoia 140 stalli -al momento ridotto a causa del cantiere del Nuovo Polo Oncologico.) e stalli di sosta a “righe blu” (via Rusino, Via Abbeveratoia e via Osacca)⁶.

La collocazione geografica dell’area ospedaliera vede un’ottima accessibilità alle linee di **TPL** (in particolare lungo la direttrice Est-Ovest), alle piste ciclabili e al servizio di **bike sharing** comunale con tre postazioni fisse (Via Osacca, al più utilizzata a livello cittadino, via Abbeveratoia e via Volturno, la più recente).

All’interno del perimetro ospedaliero sono ubicati numerosi stalli per biciclette (alcuni coperti) e un parcheggio protetto per circa 60 stalli con accesso tramite badge aziendale. La mobilità interna al perimetro ospedaliero è altresì supportata da un servizio di navetta interna gratuito che collega tutti i Padiglioni del nosocomio.

PERSONALE DIPENDENTE AOU⁷:

AOU PARMA

Part Time	Tempo Pieno	Totale
431	4205	4636
9,3%	90,7%	100,0%

ORARI DI LAVORO:

Personale amministrativo: dal Lunedì al Venerdì: ingressi flessibili dalle 8:00 alle 9:00⁸ e uscite tra le 14:00 e le 16:00 o fino alle 18:00 il martedì e giovedì (giorni di rientro).

Personale Sanitario: su turni HH24 dal Lunedì alla Domenica.

Di seguito la suddivisione in percentuale degli ingressi del personale di Azienda Ospedaliera nelle diverse fasce orarie⁹:

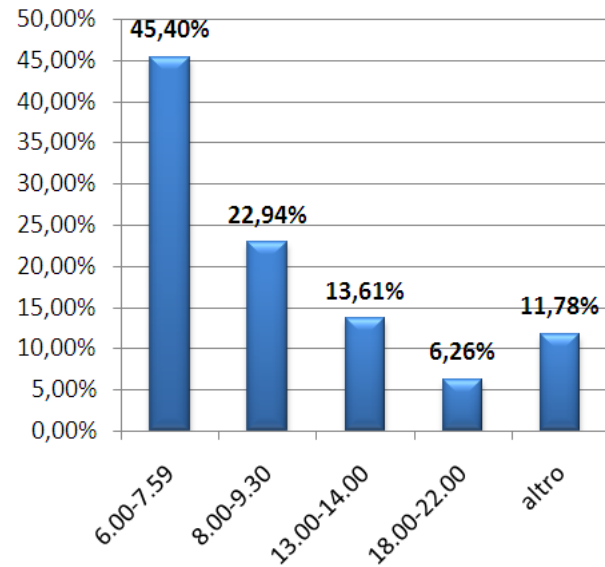
⁶ Per i parcheggi ubicati in via Abbeveratoia e via Osacca sono attivi, in base ad una convenzione stipulata con Infomobility, **37** abbonamenti agevolati assegnati con bando interaziendale biennale ai dipendenti operanti presso la sede ospedaliera, in base alla distanza casa-lavoro e alla presenza di figli minori e/o disabili all’interno del nucleo familiare.

⁷ Dati aggiornati al 31.7.2022, fonte interna.

⁸ La flessibilità in entrata è normata da accordi sindacali interaziendali, il suo effettivo utilizzo è legato alle diverse e specifiche esigenze delle singole articolazioni aziendali, così come definito dai rispettivi dirigenti.

⁹ Il dato è calcolato sulla media delle timbrature dei mesi di marzo, aprile e maggio 2021 (fonte: Ufficio Risorse Umane interaziendale)

Fascia oraria	%
6.00-7.59	45,40%
8.00-9.30	22,94%
13.00-14.00	13,61%
18.00-22.00	6,26%
Altro	11,78%
Totale	100,00%



RISORSE, SERVIZI E DOTAZIONI AZIENDALI

Risorse Umane dedicate: 2 PT

Budget annuale dedicato: variabile in base a fondi pervenuti da Bandi e finanziamenti da enti esterni (mediamente 5.000,00 euro/annui)

Servizi Trasporto per i dipendenti:

- navetta aziendale (interna al complesso ospedaliero),
- 4 autoveicoli aziendali (di cui uno elettrico) per car sharing;
- 3 biciclette

Incentivi mobilità dipendenti:

- agevolazioni economiche TPL (10% sconto standard con trattenuta in busta paga, elevabile al 30% in caso di finanziamenti comunali o regionali);
- scontistica bike sharing e deposito biciclette in stazione (variabile in base a finanziamenti pervenuti);
- abbonamenti agevolati per sosta "righe blu" (37 stalli) tramite bando interno a valenza biennale;
- incentivi Bike to work (0,2 cent/km) in base a finanziamenti pervenuti.

Aree sosta dedicate ai dipendenti:

- Oltre 400 stalli per auto, oltre 50 stalli per moto, oltre 200 stalli per bici (di cui 60 in parcheggio protetto con accesso tramite badge aziendale)

Mensa aziendale: SI

Spogliatoi con presenza docce: SI

Strumenti di comunicazione aziendale: SI (Intranet, newsletter, Soci, Portale Presenze e Stipendi).

2.1.1.2 AUSL Sede Centrale (Strada del Quartiere 2/A – 43125 Parma)

La sede direzionale dell'AUSL, ricavata nell'edificio che ospitava l'ex ospedale "Ugolino da Neviano" e l'adiacente sede di via Spalato sono collocate in zona Oltretorrente e ospitano 230 dipendenti. Un ampio parcheggio interno (circa 120 posti, accessibili dall'ingresso carrabile di Piazzale Matteotti) ospita le auto dei dipendenti operativi presso la sede oltre a 10 auto aziendali a disposizione delle esigenze di mobilità dei dipendenti della direzione aziendale e dei servizi tecnici e amministrativi.

Sono presenti tre pensiline coperte per il ricovero delle biciclette e una postazione per la custodia e la ricarica delle biciclette elettriche aziendali; nelle immediate vicinanze (Strada del Quartiere angolo Viale Vittoria) è presente una postazione di **bike sharing**. Nel raggio di circa 300 metri sono facilmente raggiungibili Barriera d'Azeglio (linee 3,4,5,7,23) e Viale Vittoria (linee extraurbane e **pista ciclabile**) con una buona scelta di corse di autobus e filobus, in particolare lungo la direttrice Est-Ovest.

PERSONALE DIPENDENTE AUSL (presso la sede di Strada del Quartiere):

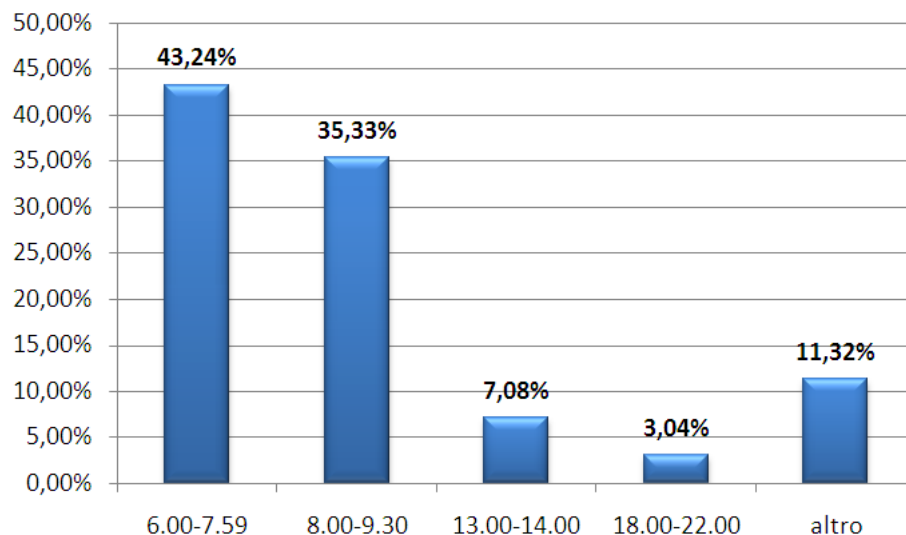
AUSL PARMA

Part Time	Tempo Pieno	Totale
12	188	200
6,0%	94,0%	100,0%

ORARI DI LAVORO:

Personale amministrativo: dal Lunedì al Venerdì: ingressi flessibili dalle 8:00 alle 9:00¹⁰ e uscite tra le 14:00 e le 16:00 o fino alle 18:00 il martedì e giovedì (giorni di rientro). Di seguito la suddivisione in percentuale degli ingressi del personale di Azienda USL nelle diverse fasce orarie¹¹.

Fascia oraria	%
6.00-7.59	43,24%
8.00-9.30	35,33%
13.00-14.00	7,08%
18.00-22.00	3,04%
Altro	11,32%
Totale	100,00%



¹⁰ La flessibilità in entrata è normata da accordi sindacali interaziendali, il suo effettivo utilizzo è legato alle diverse e specifiche esigenze delle singole articolazioni aziendali, così come definito dai rispettivi dirigenti.

¹¹ Il dato è calcolato sulla media delle timbrature dei mesi 2021 (fonte: Ufficio Risorse Umane interaziendale)

RISORSE, SERVIZI E DOTAZIONI AZIENDALI

Risorse Umane dedicate: 1 PT

Budget annuale dedicato: variabile in base a fondi pervenuti da Bandi e finanziamenti da enti esterni (mediamente 5.000,00 euro/annui)

Servizi Trasporto per i dipendenti:

- 10 autoveicoli aziendali per car sharing;
- 6 biciclette (3 ebike e 3 tradizionali)

Incentivi mobilità dipendenti:

- agevolazioni economiche TPL (10% sconto standard con trattenuta in busta paga, elevabile al 30% in caso di finanziamenti comunali o regionali);
- scontistica bike sharing e deposito biciclette in stazione (variabile in base a finanziamenti pervenuti);
- incentivi Bike to work (0,2 cent/km) in base a finanziamenti pervenuti.

Aree sosta dedicate ai dipendenti:

- Oltre 120 stalli per auto, oltre 10 stalli per moto, oltre 50 stalli per bici (tutti sotto pensiline).

Mensa aziendale: No (ma convenzioni con esercizi in tutta la città e accesso mensa AOU)

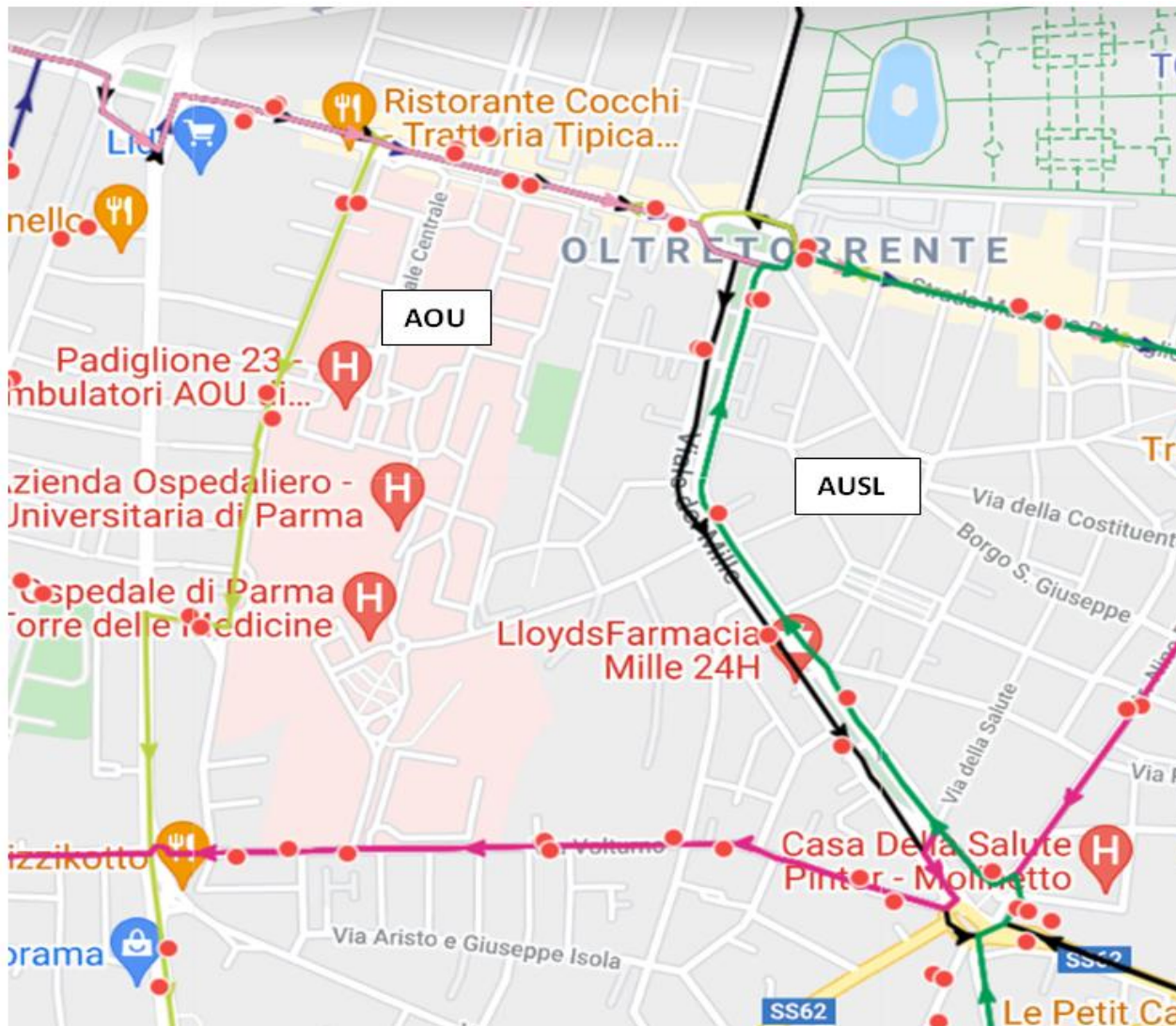
Spogliatoi con presenza docce: No

Strumenti di comunicazione aziendale: SI (Intranet, newsletter, Soci, Portale Presenze e Stipendi)

2.2 ANALISI DELL’OFFERTA DI TRASPORTO

Come già in parte anticipato l’ubicazione delle due sedi risulta ottimale rispetto al possibile accesso tramite il **Trasporto Pubblico Locale (TPL)**, con numerose linee di facile accesso, frequenze di passaggio molto frequenti per le principali direttrici di spostamento e tempi di spostamento per Parcheggi scambiatore e Stazione Ferroviaria inferiori ai 10 minuti (si veda figura 2, sotto).

Figura 5 Principali linee urbane e extraurbane e relative Fermate (Punti Rossi)¹²



¹² Fonte: www.tep.pr.it.

Anche la disponibilità di postazioni di **bike sharing** risulta ben articolata (si veda sotto Figura 3) e presente in modo significativo nei pressi delle due sedi aziendali, con potenziali percorsi intermodali significativi per qualità e quantità.

Figura 6: Postazioni bike sharing¹³



Si segnala che, al momento, la dotazione e la disponibilità di biciclette e monopattini in sharing con modalità free floating, risulta del tutto marginale e non monitorabile ai fini del presente documento.

¹³ Fonte: Infomobility (<http://www.mimuovoinbici.it/>)

3 ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

In questo capitolo del PSCL riporteremo gli esiti di un'analisi più puntuale degli spostamenti Casa-Lavoro utilizzando due diverse fonti informative, la prima di tipo più oggettivo (**Distribuzione territoriale dei dipendenti per CAP di residenza/domicilio**), la seconda più orientata alla percezione espressa dai dipendenti e alla propensione degli stessi ad eventuali azioni orientate a promuovere la mobilità sostenibile in particolare (**Questionario online sugli spostamenti Casa-Lavoro**).

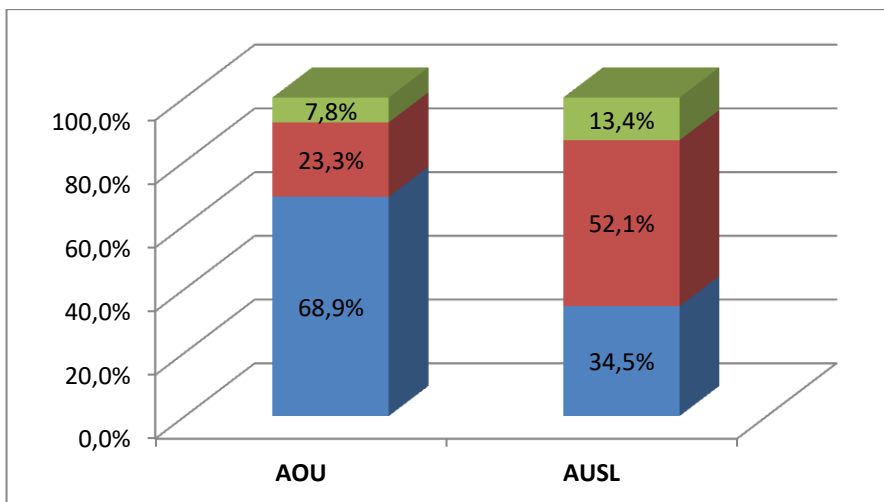
3.1 Distribuzione territoriale dei dipendenti¹⁴

L'analisi puntuale dei CAP di residenza/domicilio conferma come in entrambe le popolazioni in esame (Dipendenti AOU e Dipendenti Ausl in servizio presso la sede di Strada del Quartiere) vi sia un comprensibile ed evidente radicamento nel territorio del capoluogo così sintetizzabile:

Domicilio	AOU	AUSL	Totale	
Parma città	3192	1012	4204	55,6%
Provincia	1082	1527	2609	34,5%
Extra Provincia	362	392	754	10,0%
Totale	4636	2931	7567	100,0%

Ovviamente il dato sulla provenienza geografica dei dipendenti è fortemente influenzato dalla diffusione territoriale dell'Ausl a fronte della localizzazione univoca della sede AOU, come risulta più evidente dal seguente grafico:

Figura 7 Composizione dipendenti per luogo di domicilio



Tale radicamento in ogni caso risulta indubbiamente utile e funzionale in particolare alla realizzazione ed allo sviluppo di politiche e interventi di mobilità sostenibile orientati in particolare alla ciclabilità ed al TPL: infatti la connotazione

¹⁴ Per le analisi di questo Capitolo si ringrazia l'Ing. Fabio Cricri del Servizio interaziendale tecnologie informatiche.

fortemente “locale” delle due Aziende e la possibilità di intervenire sulle modalità di spostamento potendo contare su un sistema di trasporto pubblico locale capillare ed efficiente e su una diffusa rete di piste ciclabili risultano elementi di sicuro interesse per impostare azioni mirate ed efficace.

Per contro, a limitare questo possibile incremento e sostegno verso modalità di trasporto sostenibile intervengono due importanti fattori, il primo di tipo logistico ed il secondo di tipo organizzativo:

1. l’ampia disponibilità di parcheggi auto scoperti e gratuiti per il personale dipendente presso entrambi le sedi influenza in modo significativo le dinamiche di spostamento casa-lavoro dei dipendenti, con una netta prevalenza di utilizzo dell’auto personale;
2. l’organizzazione del lavoro a turni H24 7 giorni su 7 sul Presidio Ospedaliero rende oggettivamente più difficile, per il personale sanitario coinvolto, l’uso dei mezzi pubblici soprattutto per i turni con inizio e fine prima delle 7:00 e dopo le 20:00.

Rispetto a questo secondo elemento va tenuta presente, soprattutto nel caso di AOU, la composizione dei diversi profili professionali impegnati in azienda, composizione che vede – come ovvio- una netta prevalenza di figure sanitarie e assistenziali (Infermieri, Medici e OSS) normalmente attivi in basi a turnazioni giornaliere.

Figura 8 Composizione dipendenti per profilo prof.le

PROFILO PROF.LE	AOU	
INFERMIERE	2035	85%
OSS	763	
DIR. MEDICO	652	
COLL.PROF.SANITARIO	506	
ALTRO	680	15%
Totale complessivo	4636	

3.2 Distribuzione e Mobilità dei dipendenti AUSL

In questo paragrafo riportiamo le evidenze generali emerse da un recente studio aziendale sugli spostamenti casa-lavoro. I dati estratti dalla procedura del personale sono aggiornati a luglio 2022, a questa data le aziende hanno complessivamente 7568 dipendenti di cui 372 che risiedono a una distanza di >100km dalla sede di lavoro abituale (outliers); pertanto d’ora in poi considereremo solamente 7196 dipendenti.

Considerando solo i comuni con più di 50 dipendenti (pari al ~1% del totale), i dipendenti sono distribuiti principalmente in 20 comuni. In questi comuni risiedono 6.409 dipendenti, pari al 86% del totale. Possiamo inoltre ritenere che solo una minima parte di dipendenti risiede fuori provincia di Parma, sicuramente in misura inferiore al 10%.

Comune	Dipendenti	Percentuale
SANT'ILARIO D'ENZA	51	<1%
SALA BAGANZA	51	<1%
LESIGNANO DE BAGNI	52	<1%
TRAVERSETOLO	54	<1%
FONTEVIVO	63	<1%
REGGIO NELL'EMILIA	64	<1%
FONTANELLATO	68	<1%
COLORNO	72	~1%
SISSA TRECASALI	78	~1%
MEDESANO	80	~1%
SORBOLO MEZZANI	88	~1.2%
LANGHIRANO	92	~1.2%
MONTECHIARUGOLO	93	~1.2%
TORRILE	121	~1.6%
COLLECCHIO	136	~1.8%
NOCETO	153	~2%
BORGO VAL DI TARO	187	~2.4%
SALSOMAGGIORE TERME	211	~2,8%
FIDENZA	492	~6.5%
PARMA	4203	~56%

Tabella 3.2.1

Possiamo quindi affermare che i dipendenti sono residenti in 20 **cluster** (gruppo omogeneo di oggetti) in provincia e 1 Cluster di 115 dipendenti nella provincia di Reggio Emilia: nel dettaglio 51 nel comune di Sant'Ilario d'Enza e 64 nel comune di Reggio Emilia.

Distribuzione dei dipendenti nelle sedi aziendali

Altro aspetto analizzato è la sede di lavoro dei dipendenti considerando solo i cluster con un numero di dipendenti superiori a 80. E' risultato che l'83% dei nostri dipendenti (6.303) lavora stabilmente sulle 7 sedi aziendali riportate in Tabella 5.1 (che individuiamo come altri 7 cluster):

Cluster	Distretto	Reparto	Addetti
A	Distretto Fidenza	Ospedale di Vaio	991
B	Distretto Parma	(Op. Sede Centrale) Strada del Quartiere 2/a	54
C	Distretto Valli Taro e Ceno	Presidio Ospedaliero Borgotaro	249
D	AOU Parma	Ospedale di Parma	4636
E	Distretto Parma	(Op. Distretto di Parma) Strada del Quartiere 2/a	141
F	Distretto Sud-est	Via Roma 42/1	142
G	Distretto Parma	Via Giaime Pintor, Oltretorrente	87

Tabella 3.2.2

Il cluster più corposi risultano ovviamente i tre Presidi Ospedalieri (Parma, Borgo Val di Taro e Vaio) con un totale 5.876 dipendenti, pari al 77.65% di tutti gli oltre 7.567 dipendenti considerati).

Nelle nostre analisi si è optato per accorpare i cluster individuati per i dipendenti che hanno sede di lavoro a Vaio e nelle varie sedi sparse nei comuni di San Secondo, Fontanellato e Salsomaggiore e che chiameremo A (Ospedale di Vaio).

Percorsi casa-lavoro

In questo paragrafo cercheremo di analizzare i percorsi casa-lavoro dei dipendenti insistenti sul solo cluster cittadino B in Strada del Quartiere 2/a, sede degli uffici amministrativi e del Distretto di Parma.

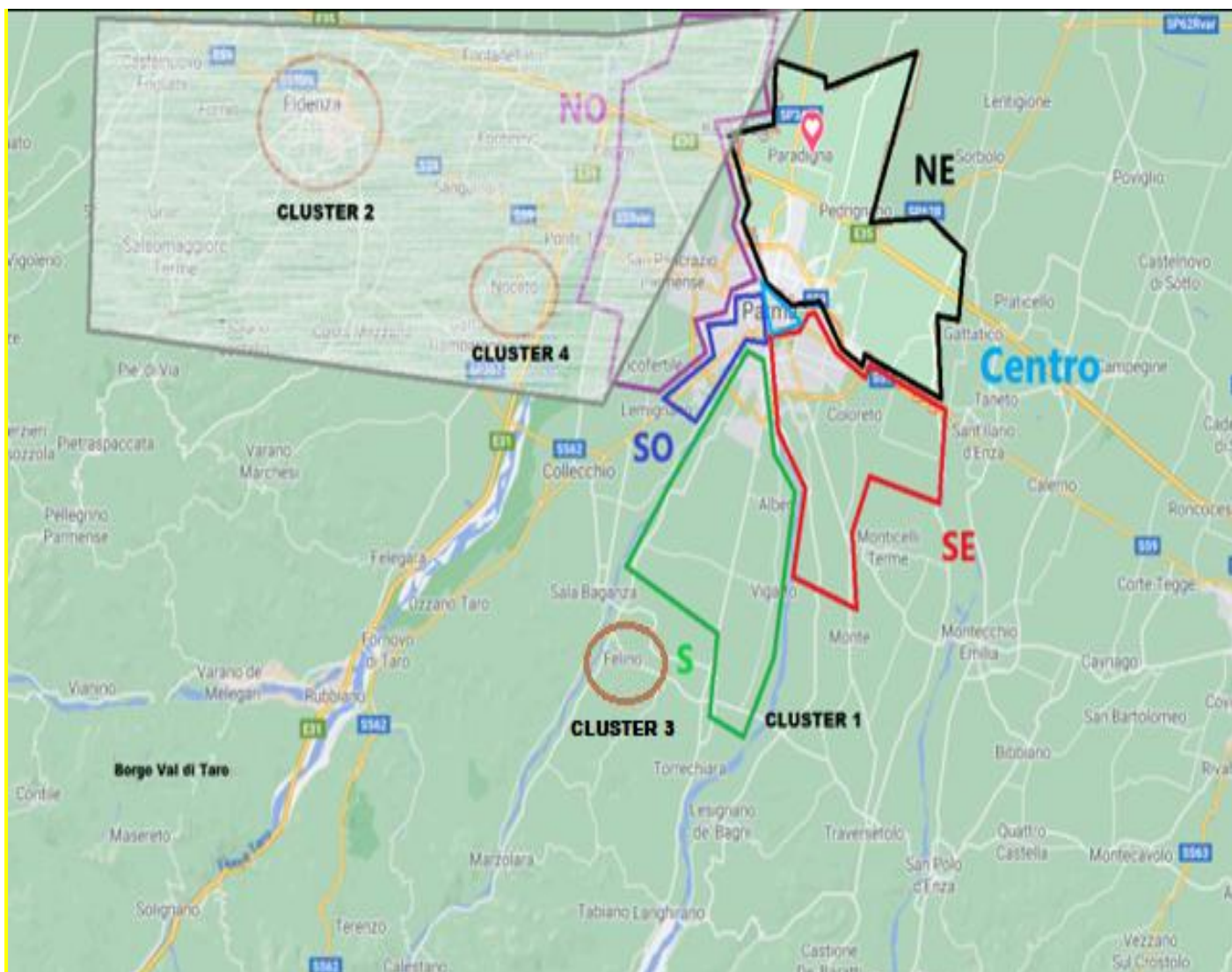
I dati, come abbiamo già detto, contengono informazioni relativi alla residenza, al luogo di lavoro e al profilo giuridico dei dipendenti.

In questo paragrafo verranno analizzate le principali direttrici di spostamento relativamente ai dipendenti della sede di Strada del Quartiere. Qui lavorano 195 persone in totale, di cui 54 nel Distretto di Parma e 141 negli Uffici Amministrativi. Per motivi di praticità considereremo solamente i 176 dipendenti residenti in provincia di Parma di cui 121 nel comune di Parma. Raggruppando/segmentando i dipendenti in base al loro CAP di residenza, ottengo dei *Cluster di residenze*. Considerando solo i CAP con un numero di residenti maggiore di 5 persone si ottengono 4 Cluster, ovvero 4 Comuni di residenza e che rappresentano il 79,5% dei dipendenti dell'AUSL che lavorano in Strada del Quartiere, ovvero 140 dipendenti su 176

Denominazione	ZONA	CAP	Dipendenti	Percentuale
CLUSTER 1	Parma	43121-2-3-4-5-6	121	68.75%
CLUSTER 2	FIDENZA	43036	7	~4%
CLUSTER 3	FELINO	43035	6	~4%
CLUSTER 4	NOCETO	43015	6	~4%

Tabella 3.2.3

Di seguito si propone una loro rappresentazione su una mappa:



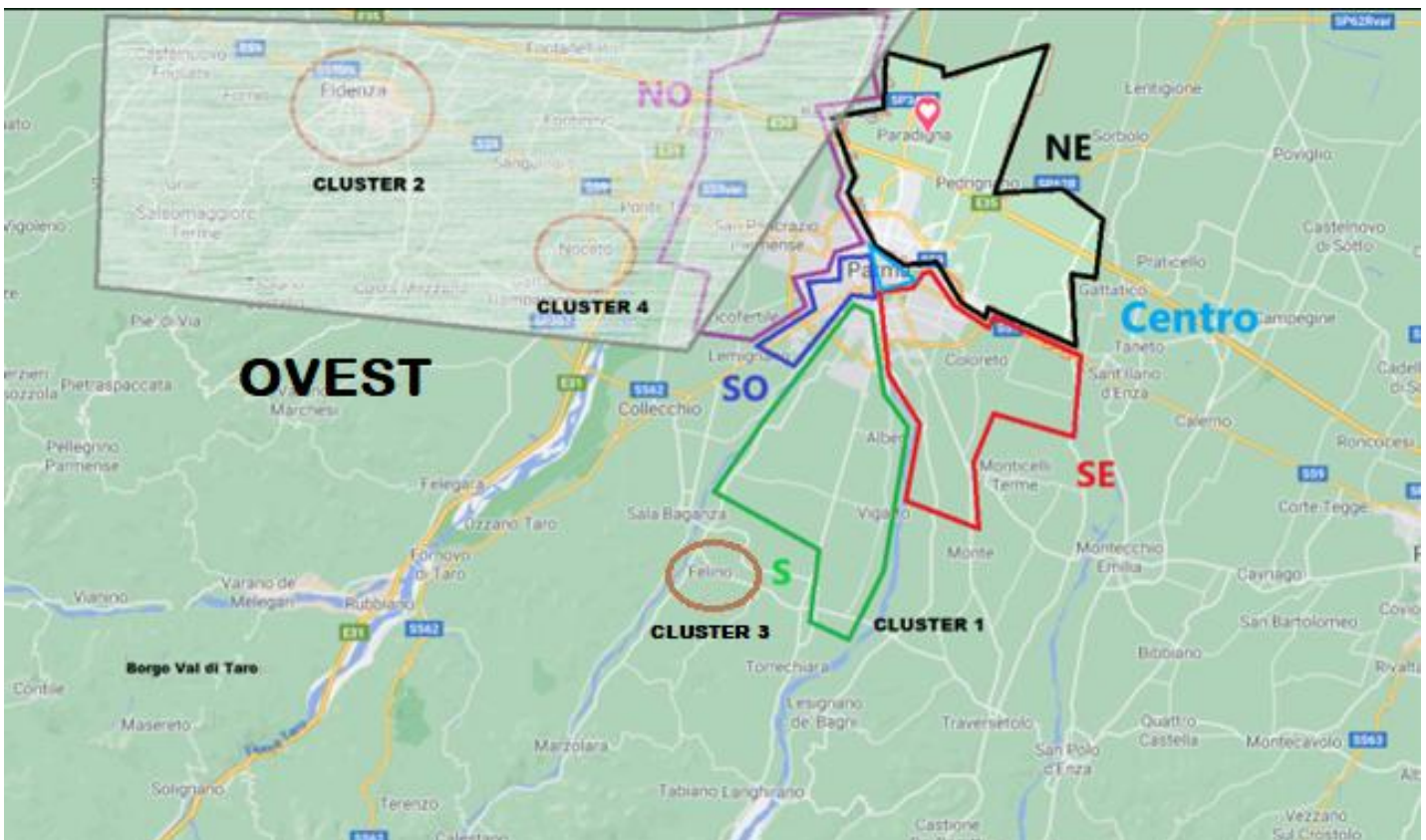
Il Cluster 1 (Parma) rappresenta il cluster più significativo con 121 dipendenti, pari a 68% dei dipendenti che si muove dentro i confini del comune e che andrà analizzato a parte.

Vediamo come sono distribuiti questi 121 dipendenti residenti nel comune di Parma:

Denominazione	Sigla	CAP	Dipendenti	Percentuale
Centro	CENTRO	43121	13	7%
Nord Est	NE	43122	15	8,5%
Nord Ovest	NO	43126	16	9%
Sud	S	43124	11	6%
Sud Est	SE	43123	42	24%
Sud Ovest	SO	43125	20	11%

Tabella 6.2

Raggruppando i cluster relativi a Noceto e Fidenza e il quadrante Nord Ovest ottengo un unico cluster **OVEST** e che conta 29 dipendenti totali e che si sposteranno presumibilmente lungo la via Emilia Ovest e tangenziale ovest.

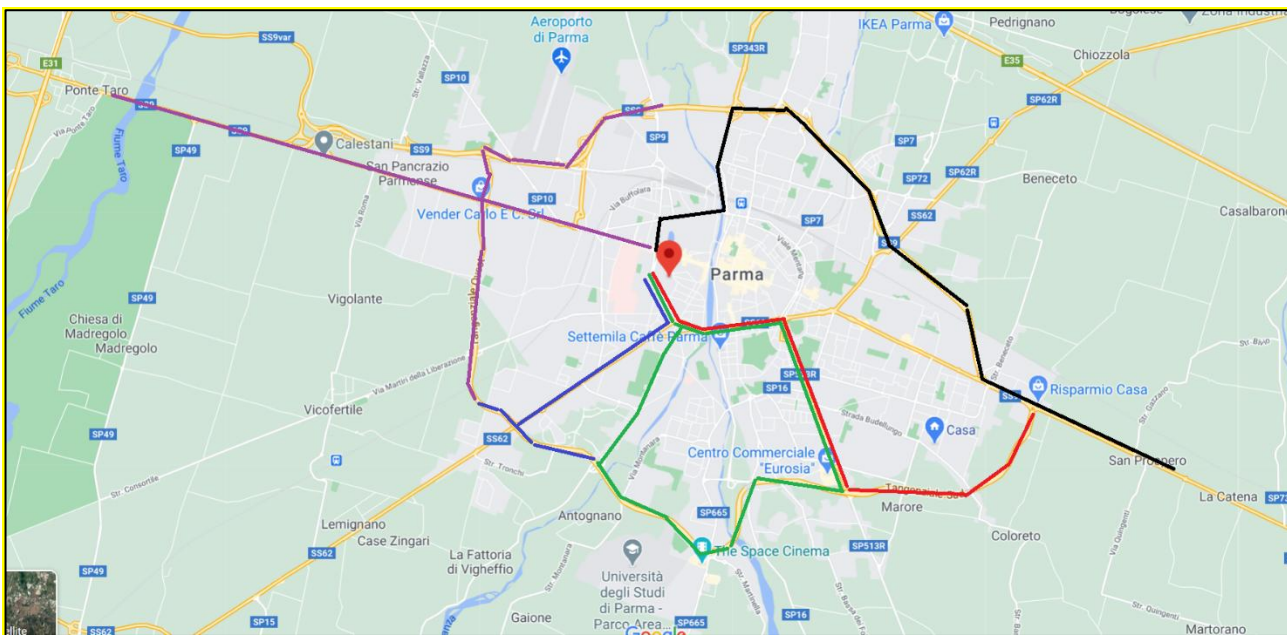


Il secondo cluster considerato include tutti quelli posti sulla direttrice **Sud-Est** con 42 persone che si sposteranno presumibilmente dalla zona compresa fra Marore e Periferia Sud est per poi utilizzare la tangenziale sud.

Il terzo cluster considerate è il **Sud-Ovest** (comprendente i tre cluster SUD, SUD OVEST e CLUSTER 3) e che si trova nella direttrice di via Spezia e Strada Langhirano/Montanara con 37 persone.

L'ultimo cluster è rappresentato dalle 15 persone che risiedono in zona nord e che utilizzeranno le vie principali del quadrante (Via Mantova, Via San Leonardo e Via Paradigna) per poi immettersi sulla tangenziale Nord/Via Emilia est di Parma e che chiameremo **Nord-Est**.

Per esemplificare la rappresentazione dei percorsi abbiamo colorato in maniera differente le vie principali interessate dal traffico dei dipendenti per raggiungere la sede di Strada del Quartiere 2/a:



I volumi previsti per i percorsi considerati sono i seguenti:

- Tangenziale Nord-est: 15
- Tangenziale Sud/Sud-est: 42
- Tangenziale Sud-Ovest: 37
- Via Emilia ovest e Tangenziale Ovest: 29

Complessivamente le provenienze dai 4 quadranti risultano abbastanza omogenee (a parte quelle da Nord-Est) e tali da poter (almeno potenzialmente) vedere possibilità di accessi intermodali (Auto + Bus o Bike sharing) facendo leva sui parcheggi scambiatori presenti a Quattro estremi dei quadranti stessi.

3.3 Esiti Questionario spostamenti Casa-Lavoro¹⁵

In coerenza con quanto deciso a livello di coordinamento dei Mobility Manager afferenti all'Area del Comune di Parma, si è proceduto presso le due Aziende alla promozione della partecipazione dei dipendenti alla compilazione del Questionario online relativo agli spostamenti casa- lavoro. La rilevazione, preceduta da una azione comunicativa interna volta alla sensibilizzazione di tutto il personale, ha avuto luogo dal 5 al 20 maggio 2022.

L'adesione è stata significativa, con una partecipazione complessivamente **superiore al 20%** dei dipendenti in forza come evidenziato dalla seguente tabella di sintesi. In questo paragrafo utilizzeremo in particolare le risposte riferite al personale Ausl e AOU che lavora presso la sede ospedaliera e la sede direzionale di Strada del Quartiere, si tratta di un panel di quasi 1000 persone così suddiviso:

Figura 9 Risposte questionario online per Azienda

RISPOSTE QUESTIONARIO ONLINE		
Azienda	Risposte	% su Tot Dip.
AOU	829	19,0%
AUSL	775	26,4%
Totale	1604	22,0%

Figura 10 Risposte questionario Sedi PSCL

Sede	AOU	AUSL	Totale
AOU Via Gramsci	829	17	846
AUSL Strada del Quartiere		128	128
Totale complessivo	829	145	974

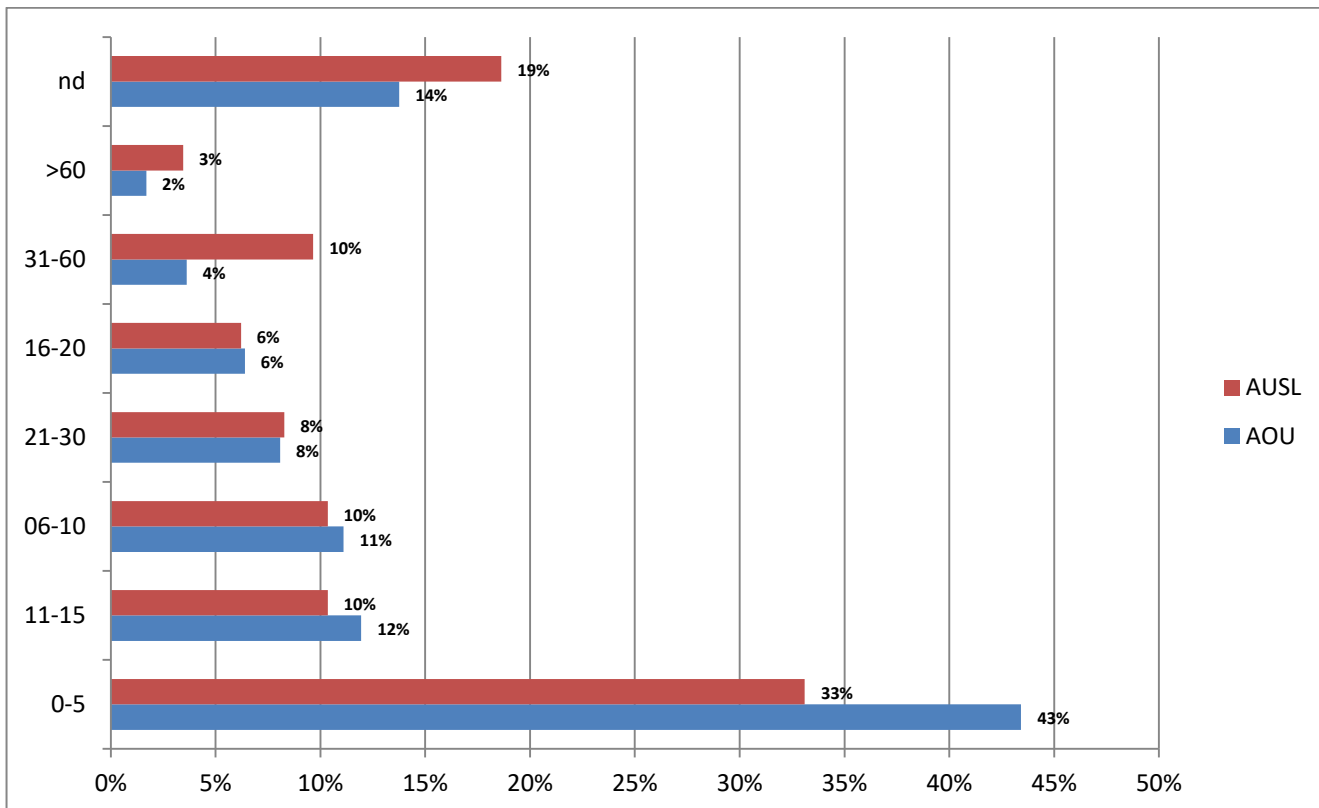
Di seguito i dati più significativi, partendo dalla distanza casa-lavoro

¹⁵ Va rilevato che, nonostante un dato di partecipazione all'indagine complessivamente soddisfacente, gli elementi raccolti riguardano la porzione di dipendenti più sensibili alla tematica e quindi vanno letti non in modo assoluto ma come percezione e propensione di quella parte di per sé già più sensibilizzata al tema.

Figura 11 Distanza Casa-Lavoro Dipendenti Sedi PSCL

Distanza km Casa-Lavoro	AOU	AUSL	Totale	% su Tot.
0-5	360	48	408	42%
11-15	99	15	114	12%
06-10	92	15	107	11%
21-30	67	12	79	8%
16-20	53	9	62	6%
31-60	30	14	44	5%
>60	14	5	19	2%
nd	114	27	141	14%
Totale complessivo	829	145	974	100%

Figura 12 Suddivisione in % per azienda per km distanza casa-lavoro



Analizzando la distribuzione in percentuale per ciascuna azienda, si evidenzia in modo ancor più netto la prevalenza di distanze brevi (da 0 a 5 km) per il tragitto casa-lavoro, il dato risulta evidente soprattutto tra i dipendenti di AOU (43%).

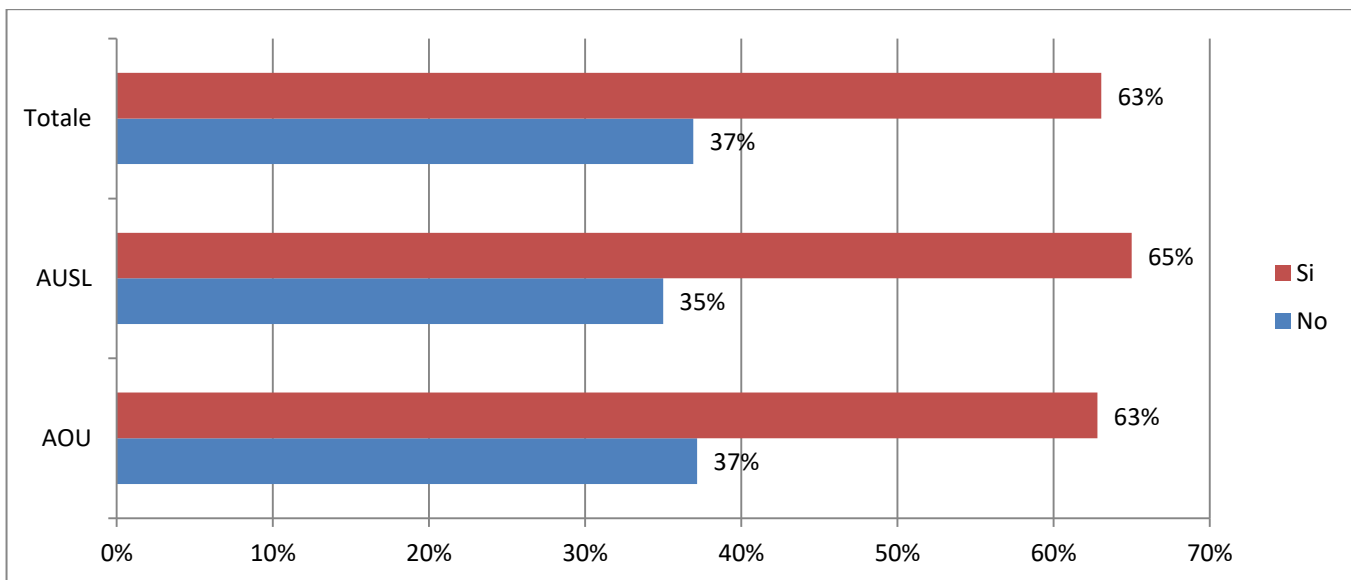
Un'analisi più in dettaglio, focalizzata sull'utilizzo di auto e moto in relazione alle fasce chilometriche di distanza dal luogo di lavoro evidenzia la nettissima prevalenza di spostamenti di questo tipo anche per distanze assai limitate (fascia 0-5 km e 6-10km).

Utilizzi auto o moto per casa-lavoro?	AOU	AUSL	Totale
No	285	33	318 32,6%
0-5	55%	40%	
nd	28%	25%	
06-10	14%	12%	
21-30	11%	14%	
11-15	12%	23%	
31-60	12%	18%	
>60	25%	0%	
16-20	54%	0%	
Si	544	112	656 67,4%
0-5	45%	60%	
11-15	72%	75%	
nd	86%	88%	
06-10	89%	86%	
21-30	88%	77%	
16-20	88%	82%	
31-60	75%	100%	
>60	46%	100%	
Totale complessivo	829	145	974 100,0%

Split Modale

Alla luce di questi dati abbiamo provato ad approfondire meglio le caratteristiche del cluster di dipendenti che abitano nella fascia 0-5 km dalla sede di lavoro, per valutare la loro propensione al cambiamento verso una mobilità più sostenibile. Per fare questo abbiamo utilizzato i dati raccolti dalla rilevazione online analizzando dapprima (figura 12) per l'intera popolazione delle due sedi residente entro 5 km dalla sede di lavoro la propensione dichiarata verso il cambiamento modale (TPL), per poi valutare la stessa propensione nel sottoinsieme di coloro che, lavorando nelle due sedi si recano al lavoro in auto (figura 13) Figura 13 propensione verso l'utilizzo del TPL nel cluster 0-5- km casa-lavoro

Figura 14 propensione verso l'utilizzo del TPL nel cluster 0-5- km casa-lavoro

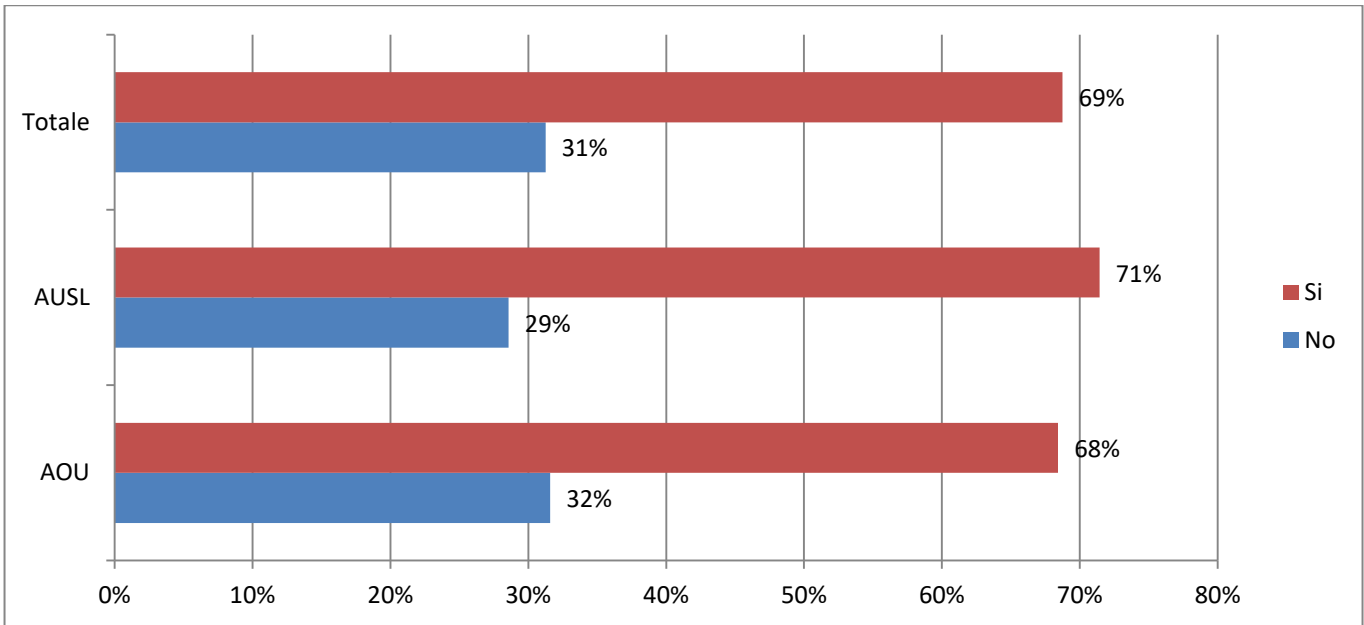


A livello generale l'attenzione e la disponibilità a valutare la possibilità di un cambio modale risulta significativa e sostanzialmente omogenea tra le due popolazioni esaminate, con una serie di annotazioni nella compilazione dell'item che legano questa disponibilità in modo particolare alla possibilità di agevolazioni economiche per l'acquisto degli abbonamenti TPL.

Se poi andiamo ad analizzare più in dettaglio la propensione allo *split modale* da parte del sottoinsieme di dipendenti delle due sedi che, pur risiedendo vicini al lavoro usano l'auto (il 36% del totale analizzato in figura 14) il dato della propensione si incrementa in modo significativo, arrivando a sfiorare il 70% dei dipendenti propensi a valutare un possibile cambiamento (figura 15).

Pur in assenza di ulteriori evidenze, la dinamica dei costi del carburante innescata negli ultimi mesi a seguito delle tensioni internazionali, potrebbe ulteriormente incrementare questa già significativa propensione.

Figura 15 propensione verso l'utilizzo del TPL nel cluster 0-5- km casa-lavoro che usa l'auto.



3.4 Ulteriori Analisi della propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro

Pur nell'incertezza legata al superamento dell'emergenza pandemica ed al consolidarsi di nuove e vecchie abitudini e modalità per l'effettuazione degli spostamenti casa-lavoro, l'analisi di alcuni recenti azioni poste in essere nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro per i dipendenti delle due Aziende evidenzia alcuni trend abbastanza evidenti che proveremo di seguito a sintetizzare rispetto alle diverse azioni sperimentate.

LAVORO AGILE ("Smart Work")

Si registra una forte interesse rispetto a questa misura, di fatto non ancora presente nelle due Aziende prima della pandemia. Prevalentemente legato al personale amministrativo, lo smart work da una sostanziale obbligatorietà connessa con la fase acuta della pandemia, sta diventando un'opzione praticabile e ricercata da una percentuale significativa di personale, che vede in esso una concreta possibilità di risparmiare tempo e denaro per gli spostamenti casa-lavoro.

Di seguito riproponiamo qui il dato relativo al ricorso allo smartwork nelle due sedi (sono stati presi in considerazione i dipendenti che hanno fatto almeno 5 gg di smartwork nel periodo gennaio-luglio 2021) già utilizzato nel PSCL 2021

AUSL			AOU Parma		
NO Smartwork	SI Smartwork	Totale	NO Smartwork	SI Smartwork	Totale
127	68	195	4380	180	4560
65,1%	34,9%	100,0%	96,1%	3,9%	100,0%

Si tratta di un dato che, pur rispecchiando le diverse connotazioni dei profili lavorativi delle due aziende, risulta estremamente significativo e rappresenta una base importante per costruire e consolidare specifiche politiche di sostegno e sviluppo dello Smartwork come parte strategica delle politiche per la mobilità sostenibile; in altre parole, da un punto di vista aziendale lo **Smartwork può e deve essere potenziato**, con specifica attenzione da un lato all'integrazione con il tempo di lavoro in presenza, dall'altro al potenziamento delle dotazioni informatiche necessarie ed alla predisposizione di idonei spazi aziendali – tecnologicamente funzionali – utili per consentire **logiche di co-working** anche nelle aree più decentrate della provincia.

Rispetto all'ultima rilevazione va segnalata l'adozione del **POLA 2022-2024** (Piano Organizzativo di Lavoro Agile)¹⁶, anch'esso interaziendale: si tratta dello strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle modalità di attuazione e sviluppo, e non di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile. È redatto ai sensi dell'art. 263, comma 4-bis del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, e ss.mm.ii., che ha modificato l'art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, e con riferimento alle Linee guida approvate con Decreto Ministeriale del 9 dicembre 2020.

Si riportano di seguito dati e Tabelle relative al fenomeno

¹⁶ Delibera AOU Parma n. 460 del 28.06.2022

Tabella: Dipendenti che hanno utilizzato almeno un giorno di SW nel periodo considerato e giornate di SW distinti per comparto amministrativo, comparto sanitario, comparto tecnico, dirigenza sanità, Dirigenza PTA – Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma - periodo 2020-2021

		Dipendenti - anno 2020													
	RUOLO	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Media	
COMPARTO SSN	AMMINISTRATIVO		6	92	102	101	84	76	66	75	93	127	119	89,78	
	SANITARIO			13	18	19	17	13	5	10	13	19	21	14,33	
	TECNICO		6	49	54	44	41	33	23	27	39	70	65	41,67	
COMPARTO SSN Totale			12	154	174	164	142	122	94	112	145	216	205	145,78	
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA SSN	SANITARIO			7	5	5	3	2	1	2	2	3	4	3,44	
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN	AMMINISTRATIVO			9	9	7	5	4	4	6	5	8	8	6,33	
	PROFESSIONALE		1	6	4	3	2	2		2	2	4	4	3,13	
	SANITARIO			19	20	15	9	3	3	4	2	10	15	10,00	
	TECNICO		1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2,33	
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN Totale			2	37	36	28	19	11	9	14	10	25	29	21,44	
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA UNIV.	SANITARIO		1	4	9	3	2	2	2	2	2	2	2	3,11	
DIRIGENZA S.P.T.A. UNIVERSITARI	SANITARIO			2	2	2	1							1,75	
Totale complessivo			15	204	226	202	167	137	106	130	159	246	240	174,56	

		Giornate fruite - anno 2020												
	RUOLO	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Media
COMPARTO SSN	AMMINISTRATIVO		12	827	1460	1202	849	662	486	608	734	1119	891	857,67
	SANITARIO			80	171	267	188	91	21	48	72	163	135	119,22
	TECNICO		7	609	871	650	346	250	188	247	356	736	584	455,67
COMPARTO SSN Totale			19	1516	2502	2119	1383	1003	695	903	1162	2018	1610	1.432,56
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA SSN	SANITARIO			95	112	57	31	20	6	19	24	24	46	45,56
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN	AMMINISTRATIVO			102	127	86	54	52	30	52	58	73	62	69,22
	PROFESSIONALE		2	54	38	17	7	10		3	10	25	23	20,25
	SANITARIO			162	216	131	57	25	13	22	22	39	52	77,78
	TECNICO		1	58	53	38	8	11	7	5	4	8	5	21,00
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN Totale			3	376	434	272	126	98	50	82	94	145	142	186,00
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA UNIV.	SANITARIO		1	8	66	18	3	6	2	2	3	4	8	12,89
DIRIGENZA S.P.T.A. UNIVERSITARI	SANITARIO			7	11	3	1							5,50
Totale complessivo			23	2002	3125	2469	1544	1127	753	1006	1283	2191	1806	1.679,44

		Dipendenti - anno 2021												
	RUOLO	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Media giorni
COMPARTO SSN	AMMINISTRATIVO	103	101	105	99	87	75	69	67	75	75	68	66	83,82
	SANITARIO	17	17	18	19	16	15	13	8	12	9	2	5	13,55
	TECNICO	50	47	52	51	44	38	30	31	32	28	19	25	38,91
COMPARTO SSN Totale		170	165	175	169	147	128	112	106	119	112	89	96	136,27
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA SSN	SANITARIO	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1,36
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN	AMMINISTRATIVO	6	6	8	4	6	5	4	2	4	3	4	3	4,64
	PROFESSIONALE	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3		1	2,36
	SANITARIO	3	6	16	11	9	6	8	7	6	8	5	6	7,82
	TECNICO		2	3	1	2	2	2	3	2	2			2,11
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN Totale		12	17	30	19	20	14	16	14	14	16	9	10	16,55
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA UNIV.	SANITARIO	2	3	3	1		1	1		1				1,71

Totale complessivo		186	186	209	191	168	144	130	121	135	130	99	108	155,27
--------------------	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	-----	--------

		Giornate fruite - anno 2021												
	RUOLO	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Media giorni
COMPARTO SSN	AMMINISTRATIVO	711	783	931	697	571	443	403	346	433	457	350	331	555,09
	SANITARIO	97	114	138	110	95	78	76	35	53	46	16	33	79,55
	TECNICO	375	432	548	468	407	263	247	258	245	239	150	179	332,82
COMPARTO SSN Totale		1183	1329	1617	1275	1073	784	726	639	731	742	516	543	967,45
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA SSN	SANITARIO	16	15	21	13	14	14	13	8	10	14	7	8	13,27
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN	AMMINISTRATIVO	34	63	79	44	35	30	21	26	29	24	13	11	36,00
	PROFESSIONALE	8	10	15	15	8	2	6	6	2	6		2	7,27
	SANITARIO	24	19	62	34	31	30	33	34	22	26	17	28	31,18
	TECNICO		3	6	1	6	5	3	11	4	3			4,67
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN Totale		66	95	162	94	80	67	63	77	57	59	30	41	78,27
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA UNIV.	SANITARIO	5	6	8	3		1	1		2				3,71
Totale complessivo		1270	1445	1808	1385	1167	866	803	724	800	815	553	592	1.061,36

Table: Dipendenti che hanno utilizzato almeno un giorno di SW nel periodo considerato e giornate di SW distinti per comparto amministrativo, comparto sanitario, comparto tecnico, dirigenza sanità, Dirigenza PTA – Azienda UsI di Parma - periodo 2020-2021

		Dipendenti - anno 2020												
	RUOLO	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Media
COMPARTO SSN	AMMINISTRATIVO			138	156	127	102	87	66	54	82	111	116	103,90
	SANITARIO			87	95	88	71	47	29	34	33	48	48	58,00
	TECNICO		5	55	54	48	39	35	24	31	33	44	50	41,30
COMPARTO SSN Totale			5	280	305	263	212	169	119	119	148	203	214	203,20
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA SSN	SANITARIO			49	88	99	20	9	5	6	15	15	12	31,80
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN	AMMINISTRATIVO			8	8	5	6	5	2	3	4	3	4	4,80
	PROFESSIONALE			5	2	2	2		2	1	1	3	4	2,44
	SANITARIO			27	32	30	25	18	6	9	14	22	18	20,10
	TECNICO			2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,10
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN Totale				42	43	38	34	24	11	14	20	29	27	28,20
Totale complessivo			5	371	436	400	266	202	135	139	183	247	253	263,20

		Giornate fruite - anno 2020												
	RUOLO	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Media
COMPARTO SSN	AMMINISTRATIVO			1357	2333	1641	985	748	502	459	653	1002	890	1.057,00
	SANITARIO			566	1015	776	426	240	129	169	169	280	239	400,90
	TECNICO		8	627	881	616	438	309	139	249	265	384	370	427,80
COMPARTO SSN Totale			8	2550	4229	3033	1849	1297	770	877	1087	1666	1499	1.885,70
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA SSN	SANITARIO			204	531	370	99	40	22	35	42	62	59	146,40
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN	AMMINISTRATIVO			78	94	55	43	19	3	3	7	6	12	32,00
	PROFESSIONALE			45	36	16	8		7	1	2	16	15	16,22
	SANITARIO			242	367	307	141	102	22	27	45	81	59	139,30
	TECNICO			26	21	15	8	3	2	2	7	5	2	9,10
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN Totale				391	518	393	200	124	34	33	61	108	88	195,00
Totale complessivo			8	3145	5278	3796	2148	1461	826	945	1190	1836	1646	2.227,10

		Dipendenti - anno 2021												
	RUOLO	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Media
COMPARTO SSN	AMMINISTRATIVO	99	92	96	86	76	68	62	54	60	54	35	50	69,33
	SANITARIO	39	43	62	54	42	26	16	16	15	12	2	5	27,67
	TECNICO	45	35	42	34	30	29	26	26	26	21	15	19	29,00
COMPARTO SSN Totale		183	170	200	174	148	123	104	96	101	87	52	74	126,00
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA SSN	SANITARIO	10	12	19	13	11	5	5	4	3	4	1	1	7,33
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN	AMMINISTRATIVO	2	2	3	4	2	3	2	3	1	2	2	2	2,33
	PROFESSIONALE	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1		2	1,73
	SANITARIO	14	17	21	13	13	6	2	1	10	6			10,30
	TECNICO		2	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1,10
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN Totale		18	23	28	20	17	12	6	6	13	10	3	5	13,42
Totale complessivo		211	205	247	207	176	140	115	106	117	101	56	80	146,75

		Giornate fruite - anno 2021												
	RUOLO	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Media
COMPARTO SSN	AMMINISTRATIVO	726	734	993	742	555	447	422	375	386	281	190	273	510,33
	SANITARIO	229	204	335	238	190	114	84	68	60	84	37	41	140,33
	TECNICO	274	272	376	269	235	203	192	154	191	158	101	116	211,75
COMPARTO SSN Totale		1229	1210	1704	1249	980	764	698	597	637	523	328	430	862,42
DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA SSN	SANITARIO	45	44	83	40	44	24	21	18	19	10	4	3	29,58
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN	AMMINISTRATIVO	4	5	16	7	11	5	7	19	3	7	6	8	8,17
	PROFESSIONALE	4	4	9	14	1	4	3	2	5	1		6	4,82
	SANITARIO	49	62	107	65	45	16	2	3	21	12			38,20
	TECNICO		2	15	2	3	3	9	4		1	1	2	4,20
DIRIGENZA S.P.T.A. SSN Totale		57	73	147	88	60	28	21	28	29	21	7	16	47,92
Totale complessivo		1331	1327	1934	1377	1084	816	740	643	685	554	339	449	939,92

A fronte di questi dati il POLA 2022-2024 (pag. 33) utilizza un indicatore specifico, il n.25 relativamente alla dinamica attesa nel triennio per l'evoluzione delle giornate di Lavoro Agile nelle due Aziende:

25	% Giornate lavoro agile (N. giornate lavoro agile/n. giornate lavoro totali)	16%	18%	20%	Si prevede un aumento della % di giornate di lavoro agile anche come conseguenza degli interventi formativi e degli investimenti in dotazioni tecnologiche. Tale stima potrà essere soggetta a ridefinizione sulla base di eventuali nuove indicazioni normative.
----	--	-----	-----	-----	---

Su questo indicatore baseremo poi, nella parte finale del Piano, al stima dei risultati attesi relativamente alle ricadute ambientali di questi provvedimenti organizzativi.

Trasporto Pubblico Locale:

In entrambe le Aziende il calo di domanda osservato a causa della pandemia nel 2021, non risulta ancora superato; l'assenza di incentivi economici (finanziamenti ministeriali, regionali e comunali) per l'anno 2022 ha ulteriormente eroso la platea dei dipendenti interessati.

Si conferma ancora una volta la centralità della leva economica (scontistica rispetto ai normali prezzi al pubblico e possibilità di trattenuta diretta in busta paga): in presenza di una prospettiva di agevolazioni aggiuntive finanziate dai bandi comunali e regionali (sconti fino al 30% sul prezzo base già agevolato) l'interesse è risultato alto così come dimostrato dall'adesione al bando interaziendale condotto a fine 2021:

Azienda	Richieste TPL	Richieste FF.SS	Totale richieste
AOU	76	8	84
AUSL	40	10	50
TOTALE	116	18	134

Purtroppo la mancata erogazione dei contributi ministeriali (per le note problematiche legate ai meccanismi amministrativi posti in essere nell'ambito della gestione del "Fondo per iniziative di mobility management - art 51 comma 7 del Decreto legge 25 maggio 2021 n. 79 convertito in legge n. 23 luglio 2021 n. 106") ha minato alla base questa possibilità.

D'altro canto il mancato coordinamento tra il "Bonus Trasporti Nazionale" promosso dal Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibile e TEP ha avuto come conseguenza quella di far fuoriuscire dal perimetro di azione del Mobility manager un numero indefinito ma si presume significativo di dipendenti che si sono rivolti autonomamente a TEP per la sottoscrizione di nuovi abbonamenti agevolati dal Bonus, senza peraltro poter contare sulla tariffa di maggior favore in uso tra le due Aziende e TEP stessa.

Bike to work

Anche in questo caso la leva economica (il riconoscimento dei 0,20 cent/km) è risultato vincente con una forte adesione iniziale (crescente nelle due edizioni fin qui attivate) e una buona adesione effettiva nel corso dei mesi. Dopo i significativi dati delle prime due edizioni del Bike to Work 2021 (con oltre 300 iscritti, 80 partecipanti effettivi) il 2022 ha visto un deciso consolidamento soprattutto in termini di km percorsi e persone direttamente coinvolte, come si evince dalla seguente Tabella relativa all'edizione 2022 (Maggio-Settembre).

AUSL	Dipendenti	km	€
maggio	39	3.040,9	608,2
giugno	38	3.645,8	729,2
luglio	38	3.120,4	624,1
agosto	36	2.419,3	483,9
sett	35	3.628,1	725,6
TOTALE		15.854,48	3.170,90

AOU	Dipendenti	km	€
maggio	56	4.280,4	856,1
giugno	56	5.613,7	1.122,7
luglio	52	4.826,6	965,3
agosto	54	4.291,0	858,2
sett	56	5.618,4	1.123,7
TOTALE		24.630,05	4.926,01

Complessivo	92	40.484,53	8.096,91
--------------------	-----------	------------------	-----------------

Significativa l'attenzione all'attuazione del Progetto Bike to Work 2022 a Parma (con un focus specifico su Ausl) avuta a livello nazionale con un servizio dedicato da TG1 Mattina nel mese di Novembre 2022).¹⁷

¹⁷ Puntata del 23.11.2022 consultabile al seguente link: <http://telp.ri.telpress.it/news/2022/11/23/2022112301983603870.MP4>

Conclusioni

Due le riflessioni finali in merito a quanto emerso dalla propensione al cambiamento appena analizzata, una relativa alla necessità di idonee leve di tipo economico (da reperire per le Aziende sanitarie regionali al di fuori del perimetro dei bilanci aziendali strettamente orientati a garantire il mantenimento e lo sviluppo delle prestazioni sanitarie da garantire alla popolazione di riferimento), l'altra legata alla strategicità di una efficace gestione delle leve comunicative aziendali.

La possibilità di poter contare su una dotazione economica significativa e duratura nel tempo (grazie a finanziamenti regionali o ministeriali) potrebbe infatti rappresentare una leva importante per consolidare comportamenti virtuosi da parte dei dipendenti ed alzare la percentuale di partecipanti effettivi rispetto ai dipendenti inizialmente iscritti.

Da un punto di vista più generale infine, è in ogni caso cresciuta la consapevolezza da parte delle due Aziende, circa la strategicità di una **funzione comunicativa** aziendale forte, capace di veicolare ai dipendenti non solo informazioni tecniche ma anche l'importanza e la positività dei comportamenti e degli stili di vita personali; in tal senso affiancare alla comunicazione aziendale standard un attento uso dei **social** potrebbe risultare funzionale ad una ulteriore diffusione delle cultura e delle azioni concrete legate alla mobilità sostenibile.

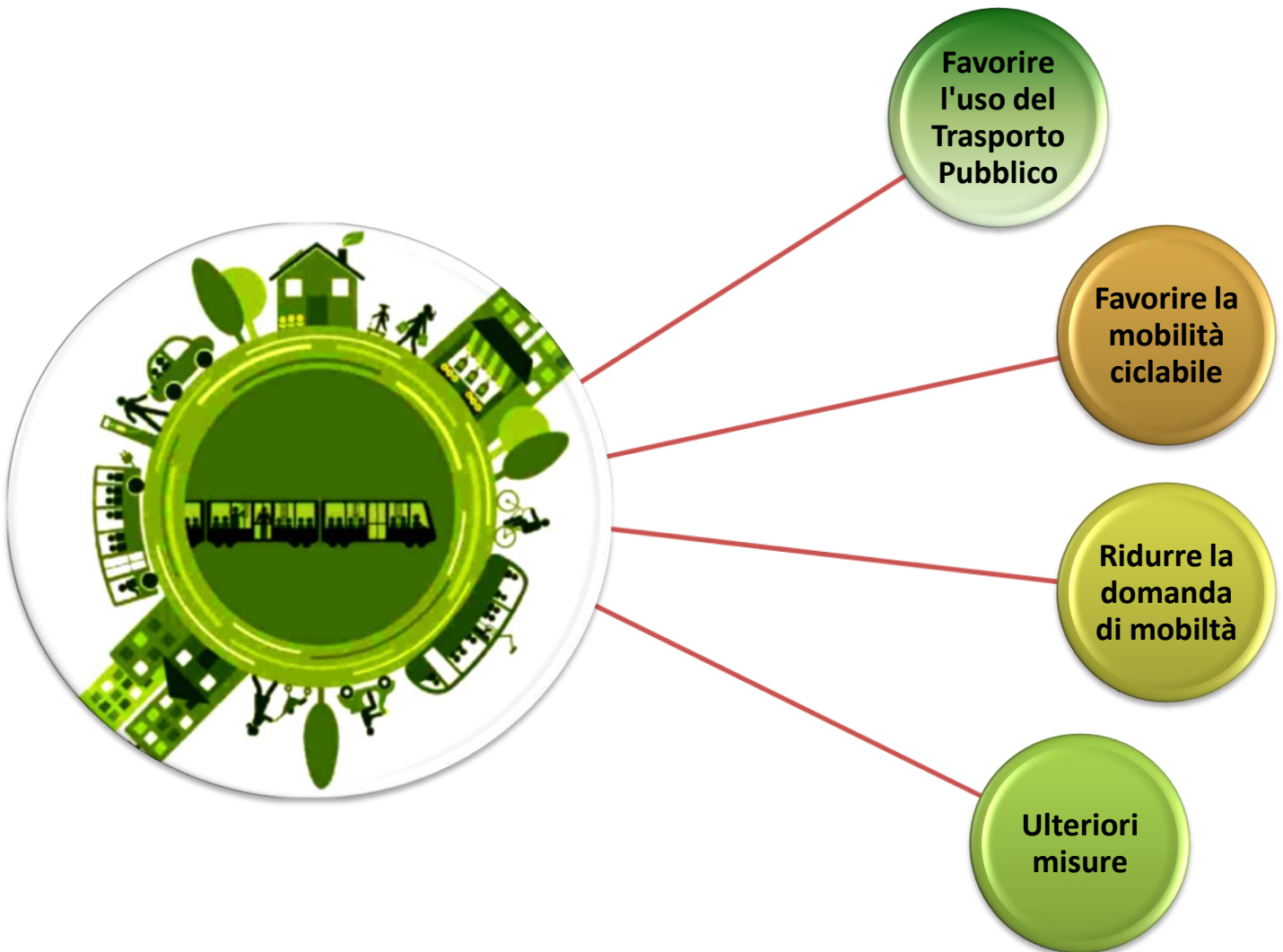
4. PARTE PROGETTUALE

Alla luce delle evidenze disponibili, delle indicazioni normative e delle risorse attivabili, la presente parte progettuale viene articolata secondo alcune direttrici generali a loro volta declinate in specifiche misure e azioni rispetto alle quali verrà articolato il progetto di implementazione e le conseguenti azioni di monitoraggio di cui al cap. 4.

Come già ricordato in più parti, si segnala in ogni caso la stretta interdipendenza tra la possibilità di realizzare le azioni indicate e la necessari età di specifiche fonti di finanziamento esterne ai Bilanci correnti delle Aziende sanitarie, ovvero derivanti da Bandi, finanziamenti o sponsorizzazioni di provenienza pubblica o privata, al momento non quantificabili.

4.1 PROGETTAZIONE DELLE MISURE

Il PSCL intende attivare un insieme coordinato di misure che, ponendosi in coerenza con le esperienze già maturate e consolidate negli scorsi anni, insista su alcuni specifici ambiti di azione riconducibili alle quattro strategie sotto raffigurate e di seguito meglio specificate



4.1.1 Descrizione delle misure da implementare

Di seguito vengono elencate le misure che si intendono implementare, raggruppate secondo le quattro strategie di azione appena illustrate.

4.1.1.1 Favorire l'uso del Trasporto Pubblico

- A) Agevolazioni per sottoscrizione abbonamenti TPL (urbani e extraurbani aventi origine o destinazione nel capoluogo)
- B) Agevolazioni per sottoscrizione abbonamenti FFSS (aventi origine o destinazione nel capoluogo)

4.1.1.2 Favorire la mobilità ciclabile

- A) Agevolazioni per sottoscrizione abbonamenti bike sharing
- B) Agevolazioni per sottoscrizione abbonamenti Cicletteria
- C) Proseguimento "Bike to Work"
- D) Incremento dotazioni Ebike per spostamenti di servizio
- E) Realizzazione nuovo deposito coperto per biciclette dipendenti (AOU).

4.1.1.3 Ridurre la domanda di mobilità

- A) Progressivo consolidamento delle opportunità di Lavoro Agile, secondo quanto previsto dal POLA interaziendale

4.1.1.4 Ulteriori misure

- A) Realizzazione colonnine per ricarica veicoli elettrici

Di seguito per ciascuna azione che richiede l'attivazione di risorse economiche viene indicata una stima del valore economico necessario per la realizzazione: si tratta di un dato di massima (da precisare con successive analisi tecniche) ma soprattutto di un dato che **non definisce un'allocazione di risorse da parte delle due Aziende** (*non avendo entrambe voci di bilancio specifiche per le politiche per la mobilità sostenibile*). Infatti, come già evidenziato in altre parti del presente PSCL, le risorse impiegate per l'attuazione delle misure e delle politiche di mobility management derivano in modo pressochè totalitario da finanziamenti (o co-finanziamenti) intercettati tramite bandi e contributi specifici di provenienza pubblica (Comune, Provincia, Regione e Ministero per la Transizione Ecologica).

Strategia	Azione	Risorse economiche AOU PARMA	Risorse economiche AUSL PARMA
Favorire l'uso del Trasporto Pubblico	Agevolazioni per sottoscrizione abbonamenti TPL	10.000,00	6.000,00
Favorire l'uso del Trasporto Pubblico	Agevolazioni per sottoscrizione abbonamenti FFSS	1.500,00	800,00
Favorire la mobilità ciclabile	Agevolazioni per sottoscrizione abbonamenti bike sharing	500,00	300,00
Favorire la mobilità ciclabile	Agevolazioni per sottoscrizione abbonamenti Cicletteria	400,00	200,00
Favorire la mobilità ciclabile	Proseguimento "Bike to Work"	8.000,00	8.000,00
Favorire la mobilità ciclabile	Incremento dotazioni Ebike per spostamenti di servizio	5.000,00	5.000,00
Favorire la mobilità ciclabile	Realizzazione nuovo deposito coperto per biciclette dipendenti (AOU)	25.000,00	Non previsto
Ridurre la domanda di mobilità	Progressivo consolidamento delle opportunità di Lavoro Agile	0,00	0,00
Ulteriori misure	Realizzazione colonnine per ricarica veicoli elettrici	15.000,00	15.000,00
TOTALE		165.400,00	215.300,00

4.1.2 Definizione dei benefici conseguibili con l'attuazione delle misure

Di seguito, in modo schematico, i benefici attesi dalle misure indicate (valevoli per entrambe le Aziende) e, a seguire, gli indicatori proposti declinati separatamente per AOU e AUSL:

	Favorire l'uso del Trasporto Pubblico	Favorire la mobilità ciclabile	Ridurre la domanda di mobilità	Ulteriori misure
Benefici per i dipendenti	Riduzione costi Riduzione incidentalità Riduzione stress	Riduzione costi Benessere fisico Riduzione stress	Benessere fisico Riduzione stress Conciliazione tempi	Risparmio (Colonnine)
Benefici per l'Azienda	Riduzione incidentalità Riduzione congestione parcheggi aziendali	Minor tasso malattie Riduzione stress	Minori costi Maggior efficienza Riduzione stress	Risparmio (Colonnine)
Benefici per la collettività	Riduzione incidentalità Riduzione traffico locale Riduzione inquinamento	Riduzione incidentalità Riduzione traffico locale Riduzione inquinamento	Riduzione incidentalità Riduzione traffico locale Riduzione inquinamento	Riduzione traffico locale Riduzione inquinamento

4.1.3 Definizione dei benefici ambientali

In particolare per quanto riguarda il calcolo dei benefici ambientali ai sensi delle Linee guida interministeriali di seguito si propongono i potenziali esiti riconducibili al cambio modale indotto da “Bike to Work” e dall’estensione del Lavoro Agile.¹⁸

Bike to work: la Tabella rappresenta le quantità (esprese in Kg/anno) dei principali fattori di emissione risparmiati grazie all’adesione dei dipendenti delle due Aziende al Bike to Work. Il dato è complessivo e vede per il 2022 i km rendicontati al Comune di Parma al termine del periodo 10 Maggio- 30 Settembre e gli stessi dati proiettati sul 2023 (Aprile-Settembre) ipotizzando un incremento del 12% dei chilometri percorsi.

Per il calcolo delle fonti di emissione si sono utilizzati i dati medi specifici della città di Parma (vedi nota 18)

	2022	2023	
km bike	40.000,00	44.800,00	12%

Bike to work

Fattore di emissione medio NO _x	0,399 g/km	15,96	17,88	kg
Fattore di emissione medio PM ₁₀	0,038 g/km	1,52	1,70	kg
Fattore di emissione medio CO ₂	237,9 g/km	9.516,00	10.657,92	kg
Fattore di emissione medio PM _{2.5}	0,025 g/km	1,00	1,12	kg

¹⁸ Fonte dati emissioni: <https://www.osservatoriopums.it/parma>

Lavoro Agile

Per il calcolo dei benefici ambientali riconducibili alla progressiva estensione del Lavoro Agile, ci si è attenuti ai dati già presentati da pag. 26 a pag. 31 assumendo il tasso di crescita adottato dal POLA per l'indicatore n.25 (cfr. pag 31).

Come per il Bike to Work per il calcolo delle fonti di emissione si sono utilizzati i dati medi specifici della città di Parma (vedi nota 19).

				2022	2023	
		Km evitati*		221.536,80	225.356,40	
				<i>Lavoro Agile</i>		
AOU PARMA	Fattore di emissione medio NO _x	0,399	g/km	88,39	89,92	kg
	Fattore di emissione medio PM ₁₀	0,038	g/km	8,42	8,56	kg
	Fattore di emissione medio CO ₂	237,9	g/km	52.703,60	53.612,29	kg
	Fattore di emissione medio PM _{2.5}	0,025	g/km	5,54	5,63	kg
		Km evitati*		196.063,20	199.443,60	
				<i>Lavoro Agile</i>		
AUSL PARMA	Fattore di emissione medio NO _x	0,399	g/km	88,39	89,92	kg
	Fattore di emissione medio PM ₁₀	0,038	g/km	8,42	8,56	kg
	Fattore di emissione medio CO ₂	237,9	g/km	52.703,60	53.612,29	kg
	Fattore di emissione medio PM _{2.5}	0,025	g/km	5,54	5,63	kg
		Km evitati*		417.600,00	424.800,00	
				<i>Lavoro Agile</i>		
TOTALE AOU + AUSL	Fattore di emissione medio NO _x	0,399	g/km	176,79	179,83	kg
	Fattore di emissione medio PM ₁₀	0,038	g/km	16,84	17,13	kg
	Fattore di emissione medio CO ₂	237,9	g/km	105.407,21	107.224,58	kg
	Fattore di emissione medio PM _{2.5}	0,025	g/km	11,08	11,27	kg

*Km calcolati su una percorrenza media casa-lavoro-casa pari a 15 km/die

Indicatori AOU

	Favorire l'uso del Trasporto Pubblico	Favorire la mobilità ciclabile	Ridurre la domanda di mobilità	Ulteriori misure
1	>100 abbonam. TPL attivati nel 2021	> 50 adesioni Bike to Work	Incremento del 2% dei dipendenti in Lavoro Agile	Installazione 1 colonnina ricarica
2		+ 4 bike per dipendenti		

Indicatori AUSL

	Favorire l'uso del Trasporto Pubblico	Favorire la mobilità ciclabile	Ridurre la domanda di mobilità	Ulteriori misure
1	>50 abbonam. TPL attivati nel 2021	> 30 adesioni Bike to Work	Incremento del 2% dei dipendenti in Lavoro Agile	Installazione 1 colonnina ricarica
2		+ 4 bike per dipendenti		

4.2 PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE

Di seguito il Cronoprogramma previsto l'attuazione delle misure indicate: come già illustrato nelle parti iniziali del presente documento, buona parte delle azioni sono realizzabili solo a fronte di forme di finanziamento e/o cofinanziamento tramite risorse pubbliche e private introitate dalle due Aziende per realizzare quanto previsto. Al momento, non essendoci ancora evidenze di tali finanziamenti, l'unica azione programmabile resta la Quarta edizione del Bike to Work, che verrà promossa tra i dipendenti nel mese di marzo per essere poi realizzata nel semestre Aprile-Settembre 2023.

4.2.3 PROGRAMMA DI COMUNICAZIONE

In continuità con quanto già fatto in passato lo stretto raccordo tra il Mobility Manager interaziendale e i rispettivi Uffici Comunicazione consentirà un periodico aggiornamento sulle azioni, le politiche e le opportunità per i dipendenti in merito alle azioni programmate ed alle opportunità nascenti. Per tali azioni si ricorrerà ai consueti canali comunicativi interni (Sito intranet e newsletter).

5.PROGRAMMA DI MONITORAGGIO

Il Presente PSCL verrà monitorato a cadenza semestrale: il monitoraggio delle azioni e degli obiettivi, realizzato dal Mobility Manager interaziendale con il supporto delle strutture aziendali interessate verrà condiviso con le Direzione Aziendali, le OO.SS e inviato al Mobility Manager di Area per poi essere reso pubblico ai dipendenti tramite i siti intranet aziendali e apposite azioni comunicative.