



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOO000
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000842
DATA: 25/08/2021 09:40
OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO (PSCL) - ANNO 2021

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Brianti Ettore in qualità di Direttore Generale, delegato ai sensi dell'art.3, comma 6, del D.Lgs. 30.12.1992 n.502, come modificato dal D.Lgs. 7.12.1993 n.517

In assenza di Fabi Massimo - Direttore Generale

Con il parere favorevole di Giorgio Giacinto - In sostituzione del Direttore Amministrativo

CLASSIFICAZIONI:

- [01-01-02]

DESTINATARI:

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

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000842_2021_delibera_firmata.pdf	Brianti Ettore; Giorgio Giacinto	ABB210331337967AEFE9E97BFC9E8E25 930C58A86ECEE16ECA8AF7C0B7443ECB
DELI0000842_2021_Allegato1.pdf		D32FAE1292D14051EBFD3D2D7F536B3A 83D46544B0FA6786111C31BD97337DE1



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 2021

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che:

- ai sensi del Legge n.77 del 17 luglio 2020 “Misure per incentivare la mobilità sostenibile”, comma 4 articolo 229 l’Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma, in quanto realtà lavorativa con più di 100 dipendenti, è tenuta alla nomina della figura del Mobility manager aziendale ed alla redazione del Piano Spostamenti Casa Lavoro (d’ora in poi PSCL);
- il 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 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 2021:

- è stato redatto dal Mobility Manager secondo le Linee Guida definite dal summenzionato Decreto interministeriale e trasmesso alla Direzione Aziendale con nota prot. AOUP n. 34625 del 24 agosto 2021 e viene allegato alla presente deliberazione come parte integrante della stessa;
- è frutto di un’approfondita analisi del contesto interaziendale ed 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;
- risulti funzionale alle esigenze aziendali;

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;

CONSTATA la necessità di procedere con l'adozione del PSCL e di trasmetterlo al Mobility Manager di area di Parma per un'opportuna valutazione dello stesso finalizzata alla conoscenza ed 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 agosto 2021;

RITENUTO alla luce di quanto sopra esposto, di approvare il Piano Spostamento Casa Lavoro, nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;

Delibera

1. di adottare, per le motivazioni esposte nelle premesse, il Piano Spostamenti Casa-Lavoro 2021 redatto dal Mobility Manager interaziendale allegato come parte integrante e sostanziale del presente atto;
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 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 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 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale dell'Azienda.

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

Giacinto Giorgio

PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA LAVORO

(Legge n.77 del 17 luglio 2020 “Misure per incentivare la mobilità sostenibile”, comma 4 articolo 229)



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

Agosto 2021



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	11
2.3 ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO.....	13
2.3.1 Distribuzione territoriale dei dipendenti.....	13
2.3.2 Distribuzione e Mobilità dei dipendenti AUSL	14
2.3.3 Analisi della propensione al cambiamento negli spostamenti casa-lavoro.....	20
3. PARTE PROGETTUALE	22
3.1 PROGETTAZIONE DELLE MISURE	22
3.1.1 Descrizione delle misure da implementare	23
3.1.2 Definizione dei benefici conseguibili con l'attuazione delle misure.....	25
Indicatori AOU	25
Indicatori AUSL.....	25
3.2 PROGRAMMA DI IMPLEMENTAZIONE.....	26
4. PROGRAMMA DI MONITORAGGIO	27
5. ALLEGATO (Nomina del MM Interaziendale).....	28



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.

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



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

In coerenza con il processo di unificazione (avviato su input regionale e attualmente in corso) tra l'AUSL di Parma (AUSL) e l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma (AOU) e con la pluriennale presenza di un Mobility Manager interaziendale², il presente Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) 2021 nasce come **Piano interaziendale**: un segno concreto e un'opportunità per "fare sistema" anche nell'ambito delle politiche per la mobilità sostenibile.³

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 **7000** dipendenti distribuiti tra capoluogo e provincia)⁴ 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.

Il presente PSCL vede la luce in un momento particolare, in coincidenza con la progressiva ripresa delle attività delle organizzazioni, in uno scenario segnato in modo ineludibile dagli eventi degli ultimi mesi e con prospettive, abitudini personali e lavorative, contesti organizzativi profondamente modificati da quanto successo a causa del Covid.

La pandemia ha peraltro rappresentato un momento di forte e profonda riflessione anche sulle politiche per la mobilità, introducendo elementi di discontinuità netta con il passato e delineando nel contempo strategie e possibilità fin'ora relegate (almeno per gli Enti pubblici) a potenziali ipotesi organizzative difficilmente declinabili da un punto di vista operativo con modalità e tempi rapidi e certi.⁵ In questo scenario questo PSCL rappresenta una sorta di "ponte" verso una "nuova normalità" anche nella gestione delle tematiche della 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

² La funzione di Mobility Manager (MM) interaziendale risale al 2018, quando al MM di AUSL – in carica in modo continuativo dal 2014- venne assegnato la funzione anche per l'Azienda Ospedaliero Universitaria.

³ Il PSCL Interaziendale viene comunque approvato con specifiche e separate delibere da ciascuna delle due Aziende.

⁴ Nel capoluogo hanno sede operativa circa poco meno di 6.000 dipendenti.

⁵ In questo senso l'esempio dello "smart working" risulta emblematico: da mera ipotesi futuribile (così come delineata tra le azioni progettuali dello scorso PSCL) a strumento strategico per unire sicurezza per i dipendenti, efficienza per le aziende e mobilità sostenibile per il contesto territoriale di riferimento.

progetti specifici, coordinando gli Uffici Comunicazione delle due realtà e valorizzando gli strumenti e le opportunità presenti (Intranet, newsletter, social,...).

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 (circa **4700** dipendenti direttamente coinvolti), 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.



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 dei 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)⁶; **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.

⁶ 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 1 Dislocazione sedi aziendali



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)⁷.

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).

⁷ 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.

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:

AOU Parma

Full Time	Part time	Totale
4073	487	4560
89,3%	10,7%	100,0%

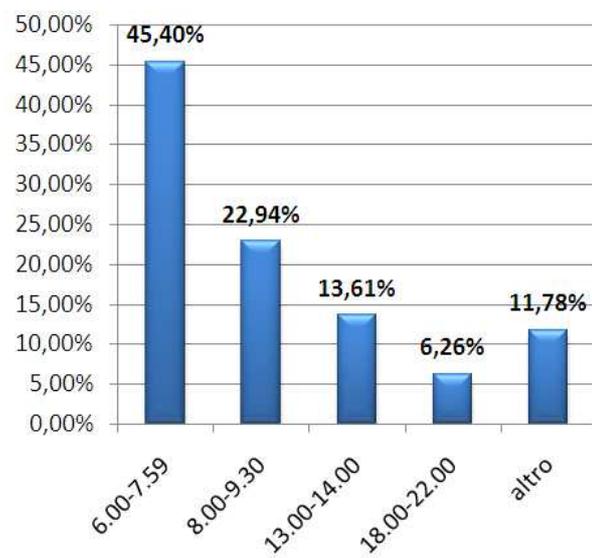
ORARI DI LAVORO:

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:

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%



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, si ringrazia la collega Gilda Bertolini per la preziosa collaborazione)

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 (presso la sede di Strada del Quartiere):

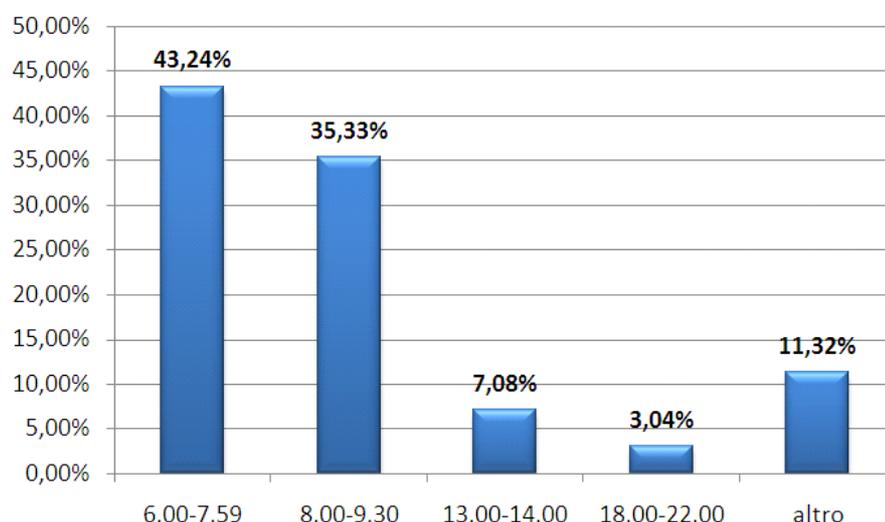
AUSL - Sede Centrale

Full Time	Part time	Totale
185	10	195
94,9%	5,1%	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 di marzo, aprile e maggio 2021 (fonte: Ufficio Risorse Umane interaziendale, si ringrazia la collega Gilda Bertolini per la preziosa collaborazione)

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

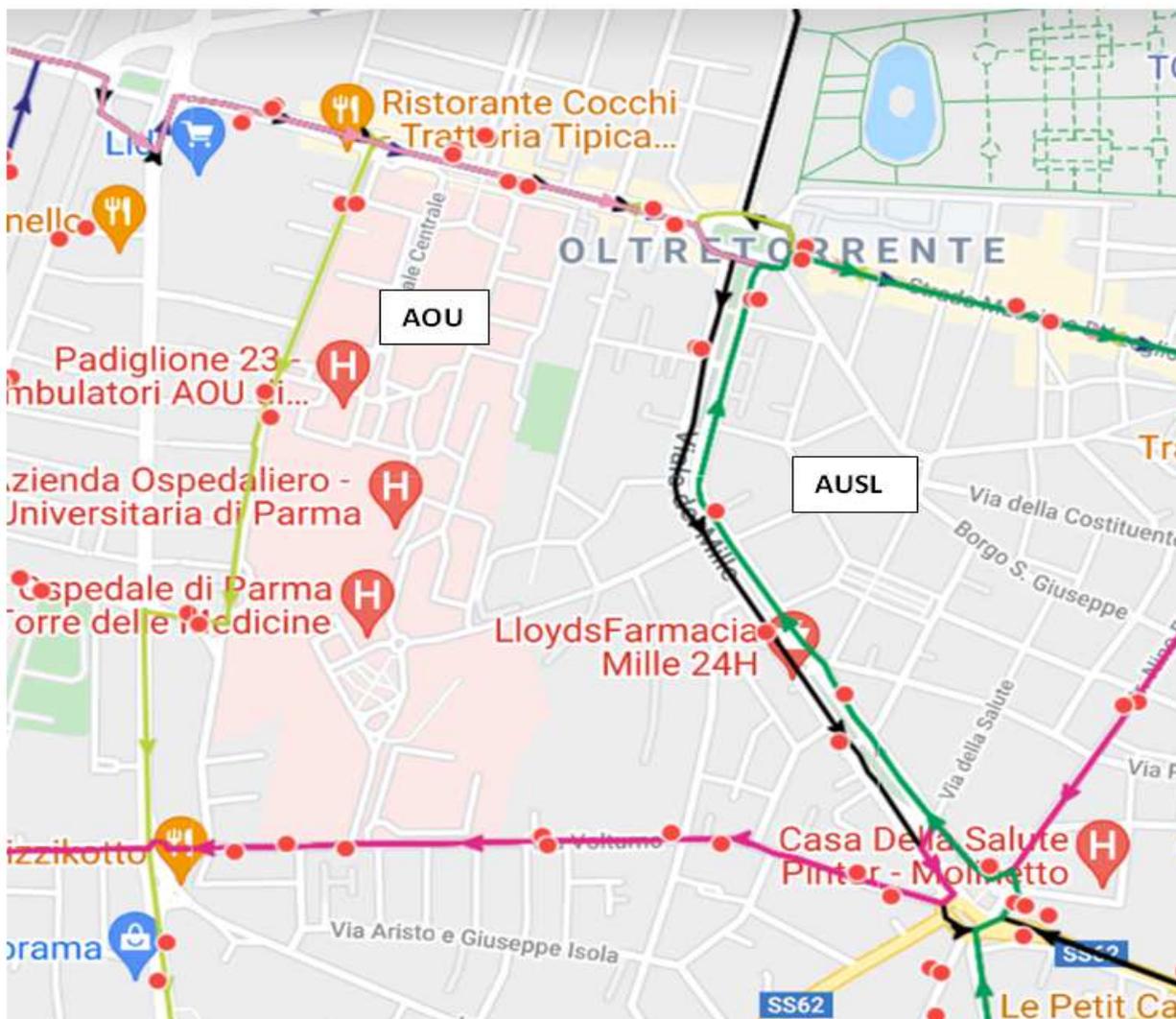
Strumenti di comunicazione aziendale: SI (Intranet, newsletter, Soci, Portale Presenze e Stipendi)



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 2 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 3: 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/>)



2.3 ANALISI DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

2.3.1 Distribuzione territoriale dei dipendenti

Di seguito la distribuzione dei dipendenti per CAP di residenza:

AUSL		
PROV	CAP	Totale
PR	43123	33
	43126	20
	43125	20
	43124	14
	43122	13
	43121	10
	43036	9
	43015	6
	43035	6
	43013	4
	43052	3
	43100	3
	43043	3
	43039	3
	43010	3
	43018	2
	43030	2
	43022	2
	43037	2
	43029	1
	43028	1
43044	1	
43038	1	
43058	1	
43019	1	
43014	1	
PR Totale		165
RE	42049	2
	42028	2
	42027	1
	42100	1
	42122	1
	42043	1
	42047	1
RE Totale		9
PC	29010	3
	29027	1
	29020	1
PC Totale		5
BO	40141	1
	40100	1
BO Totale		2
MS	54023	1
	54010	1
MO	41121	1
Altro extra RER		17
Totale complessivo		192

il **57%** dei dipendenti totali della sede risiede nel capoluogo o nelle sue frazioni

l'**86%** dei dipendenti risiede in provincia di Parma

AOU PARMA		
PROV	CAP	Totale
PR	43126	1085
	43125	736
	43123	570
	43122	284
	43121	208
	43124	201
	43044	96
	43015	91
	43056	89
	43058	69
	43036	66
	43010	64
	43022	57
	43018	48
	43014	40
	43035	39
	43038	31
	43052	31
	43029	30
	43013	28
	43040	27
	43037	27
	43045	27
	43012	24
	43030	22
	43039	22
	43016	16
	43017	14
	43031	9
	43024	8
	43043	6
	43011	5
	43100	5
	43028	4
	43027	4
	43023	3
	43048	3
	43046	3
	43019	3
	42125	2
	43127	2
	43020	2
	43051	2
43033	2	
43129	1	
43055	1	
43025	1	
43021	1	
PR Totale		4109
RE Totale		205
PC Totale		33
BO Totale		17
MO Totale		12
Altro extra RER		184
Totale complessivo		4560

Il **68%** dei dipendenti totali risiede nel capoluogo o nelle sue frazioni

Il **90%** dei dipendenti risiede in provincia di Parma

Come evidenziato dalle due tabelle soprariportate la netta prevalenza di residenti nel capoluogo e nella provincia conferma la connotazione "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. A limitare questo possibile incremento e sostegno verso modalità di trasporto sostenibile sono essenzialmente due fattori:

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.

2.3.2 Distribuzione e Mobilità dei dipendenti AUSL

In questo paragrafo riportiamo le evidenze generali emerse da un recente studio aziendale sugli spostamenti casa-lavoro.¹⁴

I dati estratti dalla procedura del personale sono aggiornati a febbraio 2020. L'AUSL di Parma ha 2737 dipendenti di cui 154 che risiedono a una distanza di >100km dalla sede di lavoro abituale (outliers); pertanto d'ora in poi considereremo solamente 2583 dipendenti.

Considerando solo i comuni con più di 20 dipendenti (pari al ~1% del totale), i dipendenti sono distribuiti principalmente in 20 comuni. In questi comuni risiedono 2195 dipendenti, pari al 85% 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
Traversetolo	20	<1%
Felino	21	<1%
Sorbolo	22	<1%
Fornovo	22	<1%
Soragna	24	~1%
Sissa Trecasali	25	~1%
San Secondo	26	~1%
Medesano	26	~1%
Lesignano De Bagni	27	~1%
Torrile	27	~1%

¹⁴ Si ringrazia il collega Ing. Fabio Cricri per il prezioso lavoro svolto.



Busseto	28	~1%
Collecchio	40	~1.7%
Colorno	40	~1.7%
Fontanellato	42	~1.7%
Noceto	61	~2.4%
Langhirano	63	~2.4%
Salsomaggiore	189	7%
Borgo Val di Taro	190	7%
Fidenza	418	16%
Parma	884	34%

Tabella 4.1

Possiamo quindi affermare che i dipendenti sono residenti in 20 **cluster** (gruppo omogeneo di oggetti) in provincia e 3 cluster nelle seguenti province: 22 dipendenti in provincia di Massa Carrara, 67 dipendenti nella provincia di Piacenza, 67 dipendenti nella provincia di Reggio Emilia. Questi ultimi 3 cluster erano ampiamente attesi in quanto l'AUSL di Parma ha due presidi molto importanti a Borgo Val di Taro (al confine con la Provincia di Massa Carrara) e a Fidenza (vicino al confine con la Provincia di Piacenza).

Distribuzione dei dipendenti nelle sedi aziendali

Altro aspetto analizzato è la sede di lavoro dei dipendenti. Il 79% dei nostri dipendenti (2164) lavora stabilmente sulle 11 sedi aziendali riportate in Tabella 5.1 (che individuiamo come altri 11 cluster):

Cluster	Distretto	Reparto	Addetti
A	Distretto Fidenza	Presidio Ospedaliero Fidenza	660
B	Distretto Parma	Strada del Quartiere 2/a	243
C	Distretto Valli Taro e Ceno	Presidio Ospedaliero Borgotaro	192
D	Distretto Valli Taro e Ceno	Via dei Benefattori 12, Brunelli	284
E	Distretto Fidenza	Ospedale di Vaio	171
F	Distretto Parma	Via Giorgio Vasari 13	148



G	Distretto Sud-est	Via Roma 42/1	143
H	Distretto Parma	Via Giaime Pintor, Oltretorrente	83
I	Distretto Fidenza	Via Michele Vitali Mazza 5	82
L	Distretto Parma	Viale Antonio Fratti	70
M	Distretto Parma	Largo Natale Palli 1	68

Tabella 5.1

Il cluster più corposi risultano ovviamente i due Presidi Ospedalieri (in totale 1307 dipendenti, pari al 50% di tutti i 2583 dipendenti considerati).

Nelle nostre analisi si è pensato di accorpare i cluster A ed E in un unico cluster che chiameremo A(Ospedale di Vaio) e di accorpare i cluster C e D che chiameremo nel seguito C(Ospedale di Borgo Val di Taro).

Cluster	Distretto	Reparto	Addetti
A	Distretto Fidenza	Ospedale di Vaio	831
B	Distretto Parma	Strada del Quartiere 2/a	243
C	Distretto Valli Taro e Ceno	Ospedale di Borgo Val di Taro	475
D	Distretto Parma	Via Giorgio Vasari 13	148
E	Distretto Sud-est	Via Roma 42/1	143
F	Distretto Parma	Via Pintor, Oltretorrente	83
G	Distretto Fidenza	Via Michele Vitali Mazza 5	82
H	Distretto Parma	Viale Antonio Fratti	70
I	Distretto Parma	Largo Natale Palli 1	68

Tabella 5.2

Nel comune di Parma invece abbiamo 5 cluster (Largo Palli, Viale Fratti, Via Pintor, Via Vasari, Strada del Quartiere) pari a 612 dipendenti, ovvero 24% dei dipendenti AUSL.

Percorsi casa-lavoro

In questo capitolo 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 271 persone in totale, di cui 42 nel Distretto di Parma e 229 negli Uffici Amministrativi. Per motivi di praticità considereremo solamente i 243 dipendenti residenti in provincia 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 10 persone si ottengono 5 Cluster, ovvero 5 Comuni di residenza e che rappresentano il 78% dei dipendenti dell'AUSL che lavorano in Strada del Quartiere, ovvero 190 dipendenti su 243.

Denominazione	ZONA	CAP	Dipendenti	Percentuale
CLUSTER 1	Parma	43121-2-3-4-5-6	145	59%
CLUSTER 2	FIDENZA	43036	13	~5%
CLUSTER 3	BORGO DAL DI TARO	43043	11	~5%
CLUSTER 4	NOCETO	43015	10	~5%
CLUSTER 5	SALSOMAGGIORE	43039	11	~5%

Tabella 6.1

Ecco qui una loro rappresentazione su una mappa:

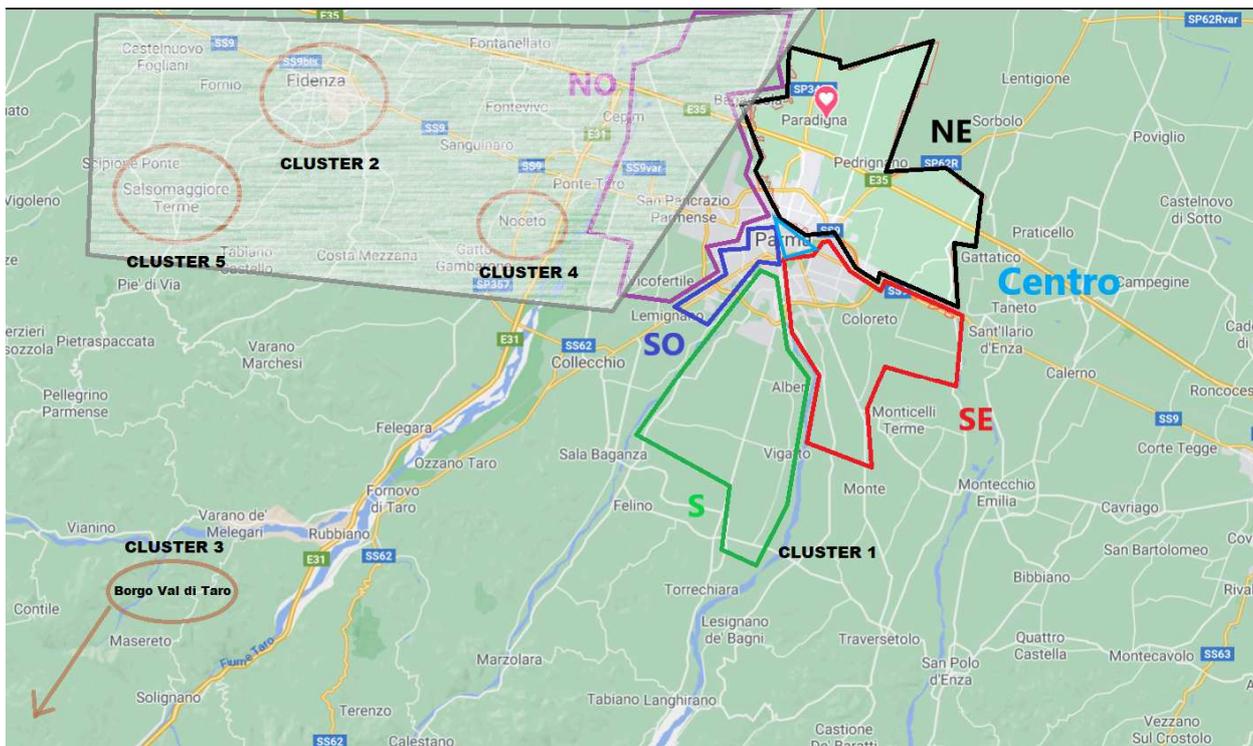


Figura 6.1

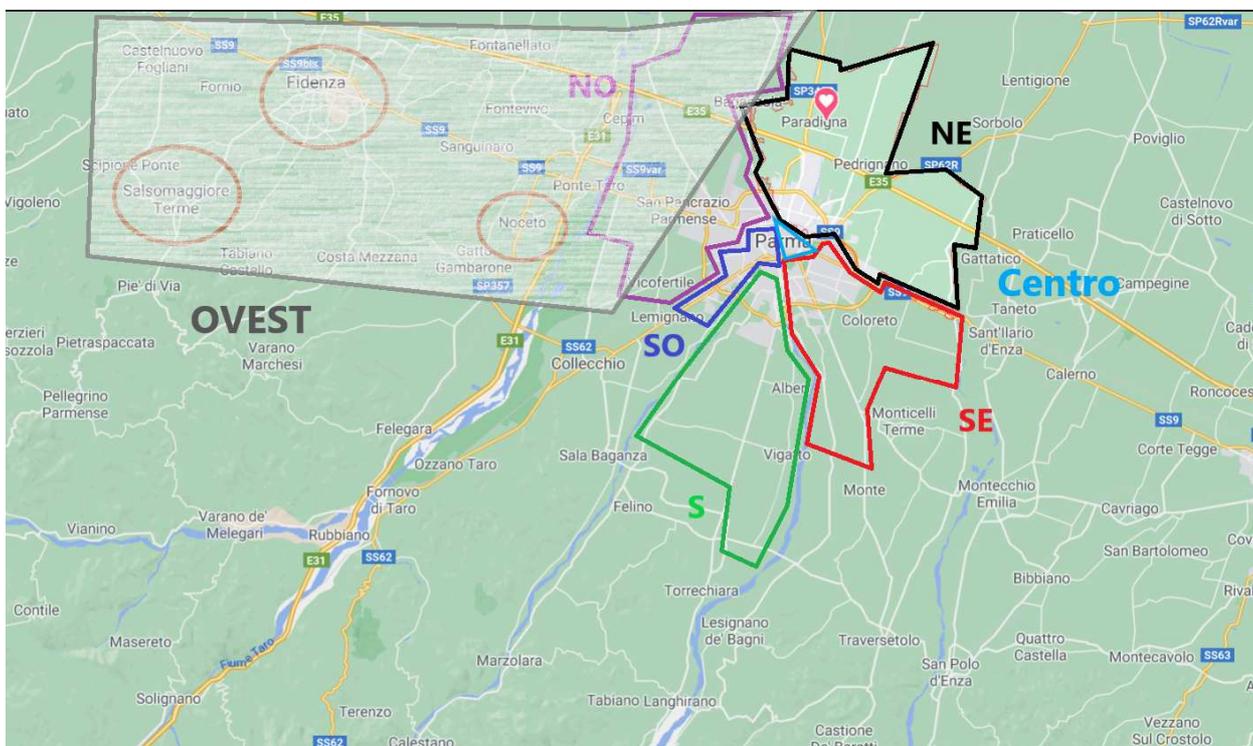
Il Cluster 1 (Parma) rappresenta il cluster più significativo con 145 dipendenti, pari a 59% dei dipendenti che si muove dentro i confini del comune e che andrà analizzato a parte.

Vediamo come sono distribuiti questi 145 dipendenti residenti nel comune di Parma:

Denominazione	Sigla	CAP	Dipendenti	Percentuale
Centro	CENTRO	43121	23	12%
Nord Est	NE	43122	20	12%
Nord Ovest	NO	43126	33	18%
Sud	S	43124	17	8%
Sud Est	SE	43123	56	29%
Sud Ovest	SO	43125	40	21%

Tabella 6.2

Raggruppando i cluster relativi a Noceto, Fidenza, Salsomaggiore e il quadrante Nord Ovest ottengo un unico cluster **OVEST** e che conta 67 dipendenti totali e che si sposteranno presumibilmente su via Emilia Ovest e tangenziale ovest.



2.3.3 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.

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 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).

AUSL

NO Smartwork	SI Smartwork	Totale
127	68	195
65,1%	34,9%	100,0%

AOU Parma

NO Smartwork	SI Smartwork	Totale
4380	180	4560
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.

TRASPORTO PUBBLICO LOCALE: pur se entrambe le Aziende hanno registrato un marcato calo di domanda per le agevolazioni per il TPL (sostanzialmente ed esplicitamente connesse con le problematiche di sicurezza in tempo di Covid-19) quantificabile in circa il 30% in meno nel 2021 rispetto al 2020, la domanda resta significativa e la leva economica risulta centrale: in presenza delle agevolazioni aggiuntive finanziate dai bandi comunali e regionali (sconti fino al 30% sul prezzo base già agevolato) l’interesse è alto e l’offerta per entrambe le Aziende non riesce a coprire interamente la domanda.

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 (cfr. Tabelle 4 e 5).

Tabella 4: iscritti Bike to work 2020 e 2021 per azienda

		Iscritti 2020	Iscritti 2021	Diff. %
Bike2 Work	AOU	227	263	16%
	AUSL	96	89	-7%
	Totale	323	352	9%

Tabella 5: Esito Bike to work 2020

	Periodo Ottobre-Dicembre 2020	
	AUSL	AOU
Partecipanti	28	51
Km percorsi	7.412,40	10.916,21
Km medi per dipendente	264,73	214,04
Importo medio	€ 52,92	€ 42,81

La possibilità di poter contare su una dotazione economica significativa e duratura nel tempo (grazie a finanziamenti regionali o ministeriali) potrebbe 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, è 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.

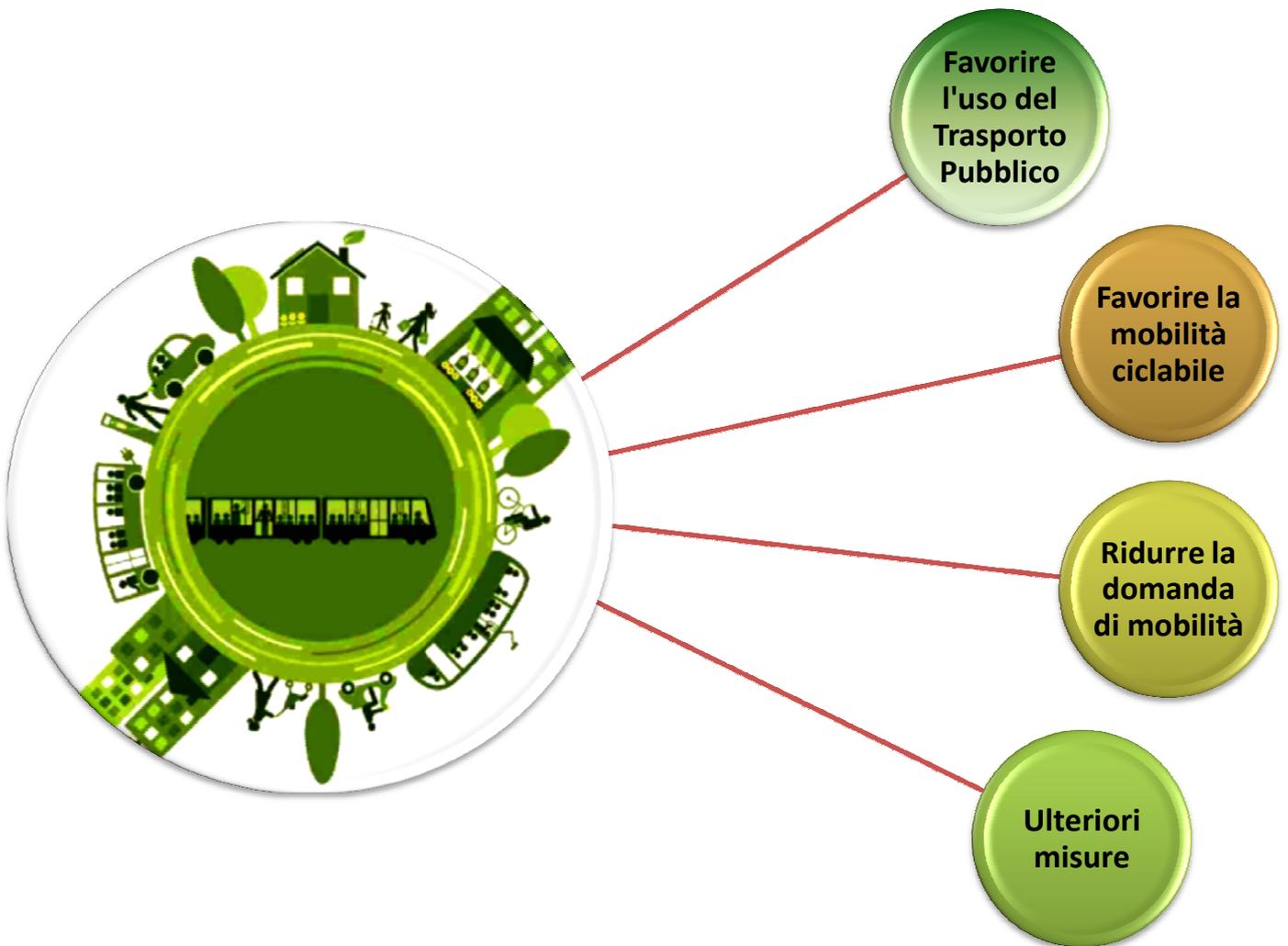


3. PARTE PROGETTUALE

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 (cfr. punto 3.2) e le conseguenti azioni di monitoraggio di cui al cap. 4.

3.1 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



3.1.1 Descrizione delle misure da implementare

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

3.1.1.1 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)

3.1.1.2 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).

3.1.1.3 Ridurre la domanda di mobilità

- A) Allestimento tecnologico e funzionale di locali da adibire a sedi per incontri formativi online, videocall e co-working (sia nel capoluogo che nelle principali sedi distrettuali in provincia);

3.1.1.4 Ulteriori misure

- A) Formazione e aggiornamento per il Mobility Manager e le figure di supporto sulle tematiche inerenti il ruolo
- B) Supporto alla diffusione del Fascicolo Sanitario Elettronico ed alla attivazione delle identità SPID tra i dipendenti ((non richiede costi)
- C) 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	Allestimento tecnologico e funzionale di locali da adibire a sedi per incontri formativi online, videocall e co-working	100.000,00	180.000,00
Ulteriori misure	Realizzazione colonnine per ricarica veicoli elettrici	15.000,00	15.000,00
TOTALE		165.400,00	215.300,00

3.1.2 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	Maggiori competenze prof.li (MM) Time Saving (FSE) Risparmio (Colonnine)
Benefici per l'Azienda	Riduzione incidentalità Riduzione congestione parcheggi aziendali	Minor tasso malattie Riduzione stress	Minori costi Maggior efficienza Riduzione stress	Maggiori opportunità di azioni positive (MM) Time Saving (FSE) 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

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	Allestimento 1 locale per videocall e FAD	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	>100 abbonam. TPL attivati nel 2021	> 30 adesioni Bike to Work	Allestimento 3 locali per videocall e FAD	Installazione 1 colonnina ricarica
2		+ 4 bike per dipendenti		

3.2 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. Eventuali slittamenti nelle procedure di finanziamento o importi non sufficienti potrebbero far slittare l'attuazione o renderne necessario un posticipo ulteriore.

		Sett '21	Ott '21	Nov '21	Dic '21	Gen '22	Feb '22	Mar '22	Apr '22	Mag '22	Giu '22	Lug '22	Ago '22	Set '22
3.1.1.1 <i>Favorire l'uso del Trasporto Pubblico</i>	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)													
3.1.1.2 <i>Favorire la mobilità ciclabile</i>	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).													
3.1.1.3 <i>Ridurre la domanda di mobilità</i>	A) Allestimento tecnologico e funzionale di locali da adibire a sedi per incontri formativi online, videocall e co-working (sia nel capoluogo che nelle principali sedi distrettuali in provincia)													
3.1.1.4 <i>Ulteriori misure</i>	A) Formazione e aggiornamento per il Mobility Manager e le figure di supporto sulle tematiche inerenti il ruolo													
	B) Supporto alla diffusione del Fascicolo Sanitario Elettronico ed alla attivazione delle identità SPID tra i dipendenti													
	C) Realizzazione colonnine per ricarica veicoli elettrici													

4.PROGRAMMA DI MONITORAGGIO

Il Presente PSCL verrà monitorato a cadenza semestrale con prima scadenza anticipata al **31.12.2021**; 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.

5. ALLEGATO (Nomina del MM Interaziendale)

FRONTESPIZIO PROTOCOLLO GENERALE

AOO: AOOAUSLPR
 REGISTRO: Protocollo generale
 NUMERO: 0056703
 DATA: 17/08/2021
 OGGETTO: Rinnovo incarico Mobility Manager interaziendale.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Romana Bacchi

CLASSIFICAZIONI:

- [01-01-04]

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
PG0056703_2021_Lettera_firmata.pdf	Bacchi Romana	9B30623F341CE698B6F3E959A5F2D18AB BF4E31FCB13A70CA55714AA4EF02B65
PG0056703_2021_Allegato1.pdf	Bacchi Romana	429AA261276E2685071A4FF26245A0B3B B55C38A87464F70122DB6A11B3068E4



Dott. Gianfranco Berté
Azienda USL di Parma

e p.c.
Arch. Angela Chiari
Mobility Manager di Area
Comune di Parma

Dott. Ettore Brianti
Direttore Sanitario
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma

Dott.ssa Romana Bacchi
Sub Commissario Sanitario
Azienda USL di Parma

Dott.ssa Paola Bodrandi
Direttore Amministrativo
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma

Dott. Stefano Carlini
Sub Commissario Amministrativo
Azienda USL di Parma

Dott.ssa Michela Boschi
Dip. Interaziendale Tecnico e Logistica

Ing. Renato Saviano
Dip. Interaziendale Tecnico e Logistica

Oggetto: rinnovo incarico Mobility Manager interaziendale

Con la presente, in continuità con quanto già definito a far data dal 28.06.2018 e periodicamente rinnovato, siamo a confermare l'incarico di Mobility Manager interaziendale con scadenza al 31.12.2021 (eventualmente rinnovabile), in virtù della riconosciuta competenza professionale e comprovata esperienza nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti o della tutela dell'ambiente.

La natura interaziendale dell'incarico è finalizzata al miglior coordinamento delle azioni relative alle politiche di consolidamento e sviluppo della Mobilità Sostenibile a favore delle due Aziende così come previsto dal Decreto del Ministro per la Transizione Ecologica del 12.5.2021.

Si precisa che, ai sensi di quanto previsto all'art.9 del sopraindicato decreto ai Mobility Manager aziendali che svolgono la propria attività presso o in favore di pubbliche amministrazioni non sono corrisposti, per lo svolgimento del relativo incarico, gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti, comunque denominati.

Ringraziando per la disponibilità, porgiamo distinti saluti e un augurio di proficuo lavoro.

p. Il Commissario Straordinario
dr.ssa Romana Bacchi
(prot. 54005 04.08.2021)

p. Il Direttore Generale
dr. Ettore Brianti
(prot. 33664 13.08.2021)