

O.d.G. del 23/11/2021

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE n. 5

Delibera n°

del

NOMINA MOBILITY MANAGER AZIENDALE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 229, COMMA 4, DEL DECRETO-LEGGE 19/05/2020, N. 34, CONVERTITO DALLA LEGGE 17/07/2020, n. 77.

ALLEGATI/NOTE:

1 -

Il Direttore Generale f.f., d'intesa con il Dirigente Tecnico e d'Esercizio e con il Direttore Amministrativo f.f., propone quanto segue:

Il decreto legge 19/05/2020, n. 34, al comma 4 dell'art. 229, convertito dalla legge 17/07/2020, n. 77, prevede che, al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale nominando, a tal fine, un "*Mobility manager*" con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.

Il *Mobility Manager* promuove, anche collaborando all'adozione del piano di mobilità sostenibile, la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane, tramite l'attuazione di interventi di mobilità sostenibile.

Per le pubbliche amministrazioni tale figura è scelta tra il personale in ruolo.

Con uno o più decreti di natura non regolamentare del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, sono definite le modalità attuative delle disposizioni di cui al presente comma.

Le amministrazioni pubbliche provvedono all'attuazione del presente comma con le risorse

se umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente sui propri bilanci, e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il successivo decreto del Ministro della Transizione Ecologica, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile n. 179 del 12/05/2021 (pubblicato in G.U. – Serie generale – n. 124 del 26/05/2021), definisce le modalità attuative delle disposizioni di cui al citato provvedimento normativo, disponendo l'obbligo, per le imprese e le pubbliche amministrazioni richiamate dall'art. 229 del D.L. n. 34/2020, di adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un PSCL (Piano degli spostamenti casa-lavoro) del proprio personale dipendente.

Il PSCL, finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato, individua le misure utili ad 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.

Ai fini dell'adozione del PSCL, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, nominano il *Mobility manager* aziendale, con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.

Al *Mobility manager* aziendale sono attribuite le seguenti funzioni:

- a) promozione, attraverso l'elaborazione del PSCL, della realizzazione di interventi per l'organizzazione e la gestione della domanda di mobilità del personale dipendente, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane;
- b) supporto all'adozione del PSCL;
- c) adeguamento del PSCL anche sulla base delle indicazioni ricevute dal comune territorialmente competente, elaborate con il supporto del *Mobility manager* d'area;
- d) verifica dell'attuazione del PSCL, anche ai fini di un suo eventuale aggiornamento, attraverso il monitoraggio degli spostamenti dei dipendenti e la valutazione, mediante indagini specifiche, del loro livello di soddisfazione;

2. Al *Mobility manager* aziendale sono altresì assegnate le seguenti funzioni:

- a) cura dei rapporti con enti pubblici e privati direttamente coinvolti nella gestione degli

spostamenti del personale dipendente;

b) attivazione di iniziative di informazione, divulgazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile;

c) promozione con il *Mobility manager* d'area di azioni di formazione e indirizzo per incentivare l'uso della mobilità ciclo-pedonale, dei servizi di trasporto pubblico e dei servizi ad esso complementari e integrativi anche a carattere innovativo;

d) supporto al *Mobility manager* d'area nella promozione di interventi sul territorio utili a favorire l'intermodalità, lo sviluppo in sicurezza di itinerari ciclabili e pedonali, l'efficienza e l'efficacia dei servizi di trasporto pubblico, lo sviluppo di servizi di mobilità condivisa e di servizi di infomobilità.

Il *Mobility manager* aziendale e il *Mobility manager* d'area sono nominati tra soggetti in possesso di un'elevata e riconosciuta competenza professionale e/o comprovata esperienza nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti o della tutela dell'ambiente.

In fase di prima applicazione, i PSCL sono adottati entro centottanta giorni dall'entrata in vigore del decreto n. 179 del 12/05/2021. Considerato che lo stesso è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 124 del 26 maggio e che la sua entrata in vigore decorre dal giorno successivo, il termine per l'adozione del primo PSCL è fissato al 23 novembre 2021.

Il citato decreto stabilisce, infine, che ai *Mobility manager* d'area e 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.

Con successivo decreto del Ministero della transizione ecologica, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e della Mobilità sostenibili n. 209 del 04/08/2021, sono state approvate le "*Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)*" di cui al comma 5 dell'articolo 3 del richiamato Decreto interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021.

Con i suddetti interventi normativi, in sostanza, viene richiesto al datore di lavoro di svolgere un ruolo attivo nell'offrire soluzioni di mobilità alternative a quelle dell'auto privata, che oltre a essere meno inquinanti siano meno costose ed agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

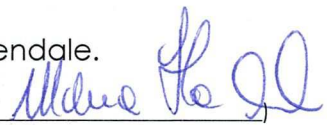
Il *carpooling*, ad esempio, consente un uso condiviso di automobili private tra due o più utenti che devono percorrere uno stesso itinerario e che possono essere messi in contatto tra di loro anche attraverso l'uso di piattaforme digitali.

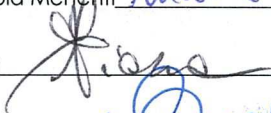
Anche l'incentivazione all'utilizzo di mezzi alternativi (cicli, motocicli, monopattini, ecc.), o all'uso dei trasporti pubblici rientra nelle misure che possono essere previste nei PSCL.

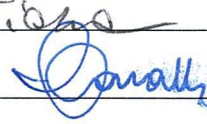
Per incentivare l'uso di queste forme alternative di trasporto, il datore di lavoro potrebbe offrire varie forme di "flexible benefits" che, se di importo complessivamente non superiore a 516 Euro annui (limite confermato anche per il 2021), o se riconducibili a una delle casistiche previste dall'art. 51, comma 2, del TUIR, non sconterebbero né contribuzione né tassazione, traducendosi quindi in un beneficio netto per il dipendente.

Al fine di promuovere l'utilizzo del mezzo pubblico, i datori di lavoro, siano o meno soggetti agli obblighi della mobilità sostenibile, potrebbero rimborsare il costo della tessera per fruire dei servizi di trasporto locale e regionale, considerato che tale previsione ricade nel sistema di welfare aziendale, che ai sensi della lettera d-bis) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente.

Si propone, pertanto, di procedere alla nomina del *Mobility manager* aziendale.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F. (dott.ssa Maria Fabiola Mengenti 

IL DIRETTORE TECNICO e D'ESERCIZIO (ing. Mauro Piazza 

IL DIRETTORE GENERALE F.F. (dott. Pietro Carallo 

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Esaminata e richiamata la relazione che precede, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- Visto l'art. 229, comma 4, del decreto-legge 19/05/2020, n. 34;
- Visto il decreto del Ministro della Transizione Ecologica, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile n. 179 del 12/05/2021;
- Visto il decreto del Ministero della transizione ecologica, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e della Mobilità sostenibili n. 209 del 04/08/2021;
- Visti lo Statuto Sociale ed il Codice civile;
- Considerati i termini ravvicinati per procedere agli adempimenti previsti dalla richiamata normativa;
- A voti _____, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di attribuire l'incarico di "*Mobility manager*" aziendale, ai sensi dell'art. 229, comma 4, del decreto-legge 19/05/2020, n. 34, a _____;
2. Di stabilire che l'incarico di cui sopra, che avrà decorrenza immediata e validità sino a revoca, non comporterà l'erogazione di indennità aggiuntive per l'Azienda in favore del richiamato Dirigente/Funziionario, fatta salva la possibilità di valutare l'attività prestata nell'ambito della retribuzione di risultato.