



Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) 2025

Approvato con decreto presidenziale n.175 del
29/12/2025

Il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro in breve

La predisposizione del *Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro* (PSCL) rappresenta un obbligo normativo ai sensi dell'art. 229 del Decreto-Legge 19 maggio 2020 n. 34 ("Decreto Rilancio"), convertito nella Legge 17 luglio 2020 n. 77, volto a promuovere la mobilità sostenibile e ridurre l'impatto ambientale degli spostamenti quotidiani.

Questo strumento non è solo un adempimento, ma un'opportunità per migliorare la qualità della vita dei lavoratori, promuovendo forme di mobilità sostenibili che possano contribuire alla riduzione del traffico e delle relative emissioni.

Il Piano è stato redatto grazie all'impegno di un gruppo di lavoro intersettoriale della Provincia di Mantova, individuato a seguito della nomina da parte dell'Ente del Mobility Manager aziendale.

Il Piano, redatto in piena conformità con le "Linee guida" di cui al Decreto interministeriale n. 209 del 4 agosto 2021, in prima battuta concentra l'attenzione e le analisi di contesto sulle sedi situate a Mantova attraverso un approccio tecnico e condiviso; individua azioni basate sull'analisi delle abitudini di spostamento dei dipendenti e sul contesto territoriale, articolate su orizzonti temporali di breve, medio e lungo periodo, con l'obiettivo di ridurre l'uso del mezzo privato, incentivare modalità di trasporto alternative e migliorare l'efficienza complessiva degli spostamenti sistematici. Alcune di queste azioni, tuttavia, si rivelano trasversali, riguardando più la persona che la sede lavorativa. Esse si concentrano sulla propensione al cambiamento e sulla crescita individuale del dipendente, supportando la sua transizione verso abitudini di mobilità più sostenibili.

Il valore aggiunto di questo Piano è l'integrazione della dimensioni ambientale, economica e sociale della sostenibilità, ponendo al centro il benessere dei dipendenti e favorendone il coinvolgimento attivo nel processo di cambiamento.

In sintesi, rappresenta un passo strategico verso un modello di mobilità più efficiente, inclusivo e responsabile, in grado di generare benefici duraturi per l'Ente, per i lavoratori e per il territorio.

Gruppo di lavoro della Provincia di Mantova:

Ing. Alessandro Gatti, Mobility Manager della Provincia di Mantova

Per il supporto tecnico-specialistico: Annarosa Rizzo, Manuela Fornari, Chiara Berra

Per il supporto amministrativo: Luciana Zanoni, Stefania Ballesini, Silvia Mazzoni, Enza Rebutini



Sommario

Indice delle figure	5
1. INTRODUZIONE.....	6
1.1 Premessa.....	6
Ambito di applicazione del presente piano.....	6
1.2. Contesto normativo.....	8
1.2.1. Il contesto internazionale	8
1.2.2. Il contesto italiano	9
1.3. Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro	10
1.4 La Struttura del PSCL.....	11
1.4.1 La fase di analisi (quadro conoscitivo).....	11
1.4.2 La fase progettuale	12
1.4.3 La fase attuativa e di monitoraggio	12
2 FASE DI ANALISI - QUADRO CONOSCITIVO.....	12
2.1 Localizzazione delle sedi dell’Ente	12
2.1.1 Parcheggi scambiatori e offerta di parcheggio.....	13
2.1.2 Trasporto Pubblico Locale	14
2.1.3 Mobilità ciclabile.....	16
2.1.4 Servizi presenti nelle sedi	17
2.1.5 Sintesi.....	17
2.2 Dipendenti	19
2.3 Smart working/Lavoro Agile	23
2.4 Analisi degli spostamenti casa lavoro – il Questionario	24
2.4.1 RISULTATI QUESTIONARIO: Dati quantitativi.....	25
2.4.2 RISULTATI QUESTIONARIO: Dati qualitativi - Analisi delle risposte aperte	30
3. FASE PROGETTUALE - LE AZIONI.....	34
3.1 Azioni a Breve Termine.....	35
3.2 Azioni a Lungo Termine	39
4.FASE ATTUATIVA E DI MONITORAGGIO - IMPLEMENTAZIONE E VALUTAZIONE	44
4.1 Monitoraggio	44
4.2 Valutare i benefici ambientali conseguiti	45
4.3 Valutare i risultati conseguiti.....	46
4.4 Aggiornare i dati relativi alla mobilità.....	46

4.5 Effettuare la revisione del Piano.....	46
BIBLIOGRAFIA E SITI WEB:	47

Indice delle figure

Figura 1 Distribuzione delle sedi della Amministrazione provinciale sul territorio.....	7
Figura 2 Localizzazione delle sedi nel comune di Mantova	8
Figura 3 Localizzazione delle sedi dell’Ente rispetto alle Zone a Traffico Limitato e alle Zone 30 km	13
Figura 4 Parcheggi Scambiatori e Offerta di Parcheggi	14
Figura 5 Offerta Trasporto Pubblico Locale – focus della città.....	15
Figura 6 Offerta Trasporto Pubblico Locale – Mantova e Comuni Limitrofi.....	15
Figura 7 Offerta Mobilità Ciclopedonale – Mantova	16
Figura 8 Offerta Mobilità Ciclopedonale – Mantova e Comuni Limitrofi	17
Figura 9 Distribuzione dei servizi rispetto a un raggio di distanza da 1 a 3 km	18
Figura 10 Distribuzione dei servizi rispetto a un raggio di distanza da 1 a 5 km -Mantova e Comuni Limitrofi.....	18
Figura 11 Dato complessivo di Provenienza dei 268 dipendenti rispetto a tutte le sedi site nel comune di Mantova.....	20
Figura 12 Sede Palazzo di Bagno: provenienza dei 195 dipendenti	21
Figura 13 Sede Don Maraglio: provenienza dei 58 dipendenti.....	21
Figura 14 Sede Palazzo della Cervetta: provenienza dei 15 dipendenti	22
Figura 15 Provenienza dei 30 dipendenti rispetto alle sedi dei centri per l’impiego di Castiglione delle Stiviere, Viadana, Suzzara, e. Ostiglia (di prossima apertura)	22
Figura 16 Sede Palazzo di Bagno: provenienza dei dipendenti- fonte questionario	26
Figura 17 Sede Palazzo della Cervetta: provenienza dei dipendenti- fonte questionario	26
Figura 18 Sede Palazzo Don Maraglio: provenienza dei dipendenti- fonte questionario	27
Figura 19 Sede Palazzo di Bagno: Modalità di trasporto nel periodo tra ottobre e maggio - fonte questionario	28
Figura 20 Sede Palazzo di Bagno: Modalità di trasporto nel periodo tra giugno e settembre -fonte questionario	28

1. INTRODUZIONE

1.1 Premessa

Orientare le persone a ridurre l'uso dell'auto privata e incentivare l'utilizzo di forme di trasporto ambientalmente sostenibili è diventata un'urgenza, soprattutto per gli spostamenti casa-lavoro, che si concentrano nelle fasce orarie a maggiore domanda di mobilità.

In questo contesto, la Provincia di Mantova, con Decreto del Presidente n. 186 del 19/12/24, ha nominato il Mobility Manager dell'ente, con il compito di coordinare le iniziative finalizzate all'ottimizzazione degli spostamenti sistematici del personale. A supporto del Mobility Manager è stato istituito un gruppo di lavoro intersettoriale. Tra le attività e gli adempimenti del Mobility Manager e del gruppo di lavoro rientra la redazione del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL).

Il PSCL della Provincia di Mantova, redatto in conformità con le previsioni e i contenuti delle "Linee guida" di cui al Decreto interministeriale n. 209 del 4 agosto 2021, rappresenta uno strumento operativo e strategico volto a favorire una transizione verso una mobilità casa-lavoro più sostenibile, attraverso l'individuazione di diverse azioni volte a costruire un modello di mobilità casa-lavoro efficiente, inclusivo e sostenibile, con vantaggi concreti per tutti i soggetti coinvolti.

Le azioni individuate derivano dall'analisi della domanda di trasporto, cioè dall'insieme delle necessità di spostamento dei dipendenti e da strumenti di raccolta dati come il questionario somministrato ai dipendenti nei mesi estivi. Queste azioni sono strutturate tenendo conto della disponibilità di risorse e delle caratteristiche individuali dei lavoratori, e sono articolate in interventi attuabili nel breve e medio termine, con misure pianificate per il lungo periodo.

Alcune azioni individuate vanno oltre gli interventi materiali, si concentrano infatti sulla propensione al cambiamento e sulla crescita individuale dei dipendenti, supportando la loro transizione verso abitudini di mobilità più sostenibili. Includono anche la costituzione di gruppi di lavoro trasversali, coinvolgendo altri enti e aziende impegnati nel promuovere la mobilità sostenibile.

In sintesi, attraverso il PSCL, la Provincia crea un quadro organico di interventi finalizzati a produrre vantaggi concreti per lavoratori, Ente e collettività, favorendo una mobilità più efficiente, inclusiva e responsabile.

Ambito di applicazione del presente piano

La Provincia di Mantova al 31/08/2025 (data di chiusura della rilevazione questionario) ha 298 dipendenti distribuiti su diverse sedi, con il centro delle attività situato a Palazzo di Bagno (Via Principe Amedeo 32, Mantova), che ospita il Segretariato Generale e i principali servizi provinciali. Oltre a questa, l'ente dispone di altre sedi rilevanti, ognuna con competenze specifiche e orari di apertura distinti.

Sedi principali:

- Palazzo di Bagno: Sede principale dell'Amministrazione Provinciale, ospita i principali servizi. Si trova in Via Principe Amedeo 32, Mantova.
- Palazzo Don Maraglio: Sede di vari servizi provinciali. Si trova in Via Don Maraglio 4, Mantova.
- Palazzo della Cervetta: Altra sede di importanza per la gestione di servizi provinciali quali turismo e cultura. Si trova in Piazza A. Mantegna 1, Mantova.

- Casa del Mantegna: Utilizzata per eventi, mostre e attività istituzionali. Si trova in Via Acerbi 47, Mantova.

Servizi Decentralizzati:

Centri per l'Impiego (CPI): Situati in vari comuni del territorio provinciale, i CPI sono responsabili dei servizi per il lavoro, con competenza territoriale specifica. Le sedi attualmente operative includono quelle di:

- Castiglione delle Stiviere (Via delle Industrie 3),
- Viadana (Piazza Marconi 4),
- Suzzara (Via Roma 12),
- Ostiglia (Piazza Gramsci 1),

ciascuna con orari e servizi dedicati alla disoccupazione, formazione e orientamento al lavoro.

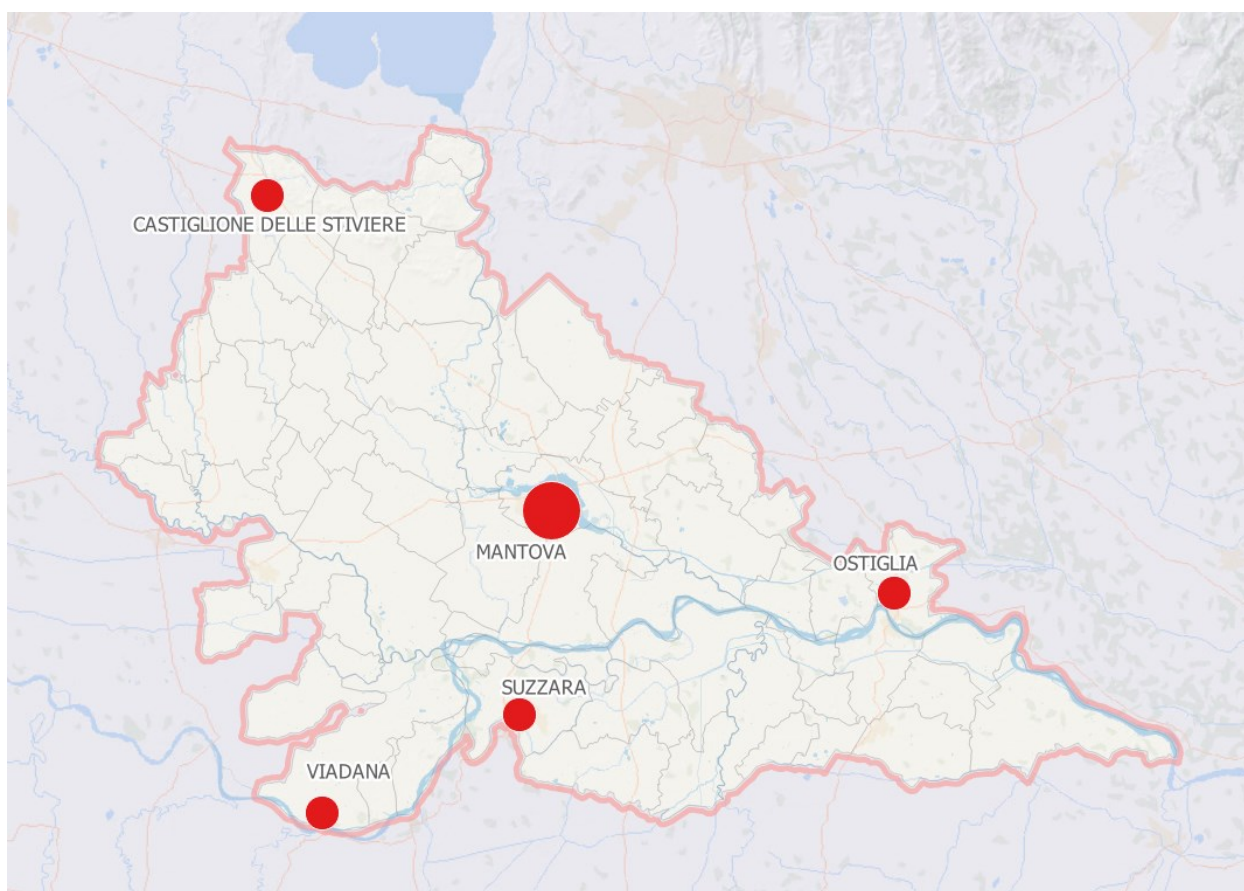


FIGURA 1 DISTRIBUZIONE DELLE SEDI DELLA AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE SUL TERRITORIO

In prima battuta, il presente Piano concentra l'attenzione e le analisi di contesto sulle sedi situate a Mantova, esaminando le caratteristiche delle sedi stesse e l'accessibilità delle aree circostanti. In particolare, si considera la presenza di piste ciclabili e percorsi pedonali, la distanza dalle fermate del trasporto pubblico, la disponibilità di parcheggi scambiatori, nonché tutti i fattori che possono influenzare le scelte modali degli spostamenti. L'obiettivo è delineare un quadro conoscitivo completo delle condizioni ambientali e infrastrutturali che caratterizzano il territorio in cui l'ente è ubicato, al fine di individuare le specifiche esigenze di mobilità del personale e, conseguentemente, definire azioni mirate. Alcune azioni, tuttavia, come

precedentemente anticipato, si rivelano trasversali, riguardando più la persona che la sede lavorativa. Esse si concentrano sulla propensione al cambiamento e sulla crescita individuale del dipendente, supportando la sua transizione verso abitudini di mobilità più sostenibili.

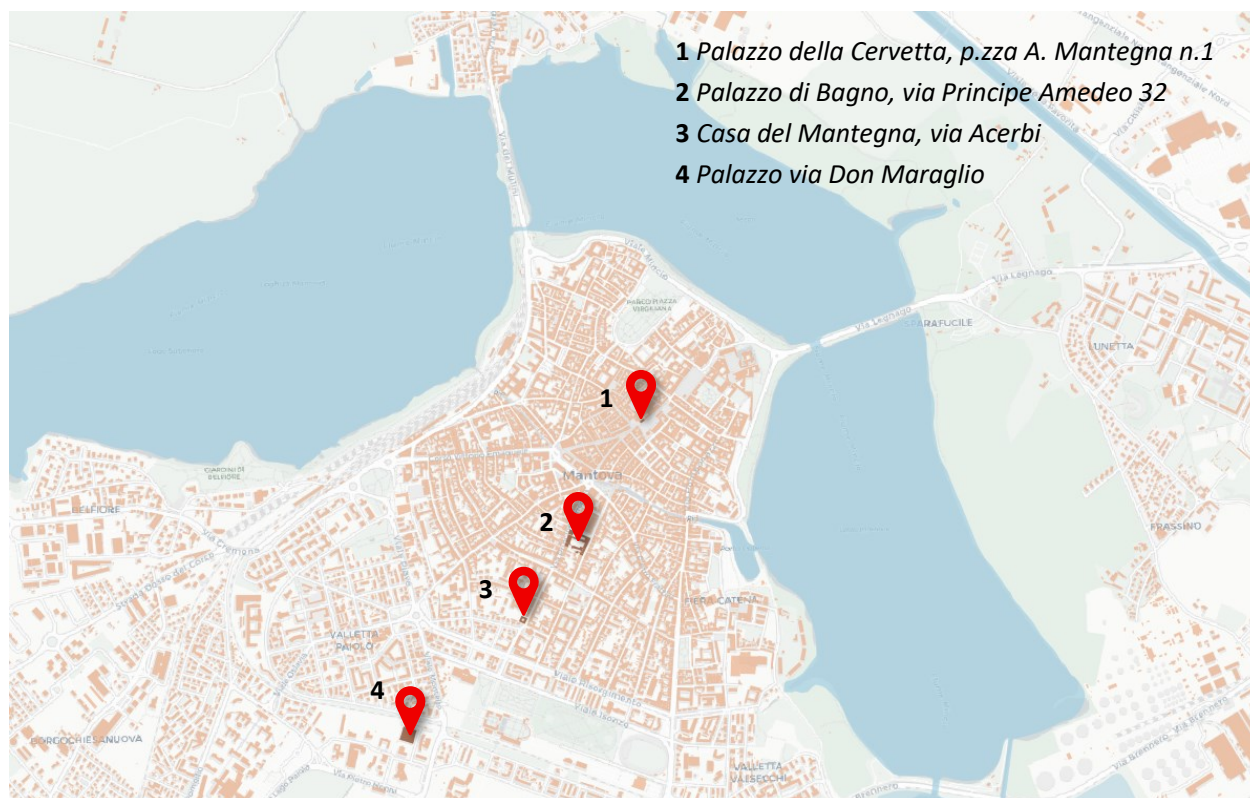


FIGURA 2 LOCALIZZAZIONE DELLE SEDI NEL COMUNE DI MANTOVA

1.2. Contesto normativo

1.2.1. Il contesto internazionale

La Direttiva 2008/50/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21 maggio 2008 ha istituito misure volte a:

- definire e stabilire obiettivi di qualità dell'*aria ambiente* al fine di evitare, prevenire o ridurre gli effetti nocivi per la salute umana e per l'ambiente nel suo complesso;
- valutare la qualità dell'*aria ambiente* negli Stati membri sulla base di metodi e criteri comuni;
- ottenere informazioni sulla qualità dell'*aria ambiente* per contribuire alla lotta contro l'inquinamento dell'aria e gli effetti nocivi e per monitorare le tendenze a lungo termine e i miglioramenti ottenuti con l'applicazione delle misure nazionali e comunitarie;
- garantire che le informazioni sulla qualità dell'*aria ambiente* siano messe a disposizione del pubblico;
- mantenere la qualità dell'*aria ambiente*, laddove sia buona e migliorarla negli altri casi;

- promuovere una maggiore cooperazione tra gli Stati membri nella lotta contro l'inquinamento atmosferico.

Il 23 ottobre 2014 il Consiglio europeo ha convenuto il quadro (particolarmente ambizioso) per le politiche dell'energia e del clima con orizzonte 2030, nel quale si prevede un taglio del 40% delle emissioni di gas a effetto serra rispetto ai livelli del 1990.

L'Accordo di Parigi, adottato al termine della Conferenza di Parigi sul clima (COP21) tenutasi nel dicembre 2015 (il primo accordo universale e giuridicamente vincolante sui cambiamenti climatici) ha previsto, come obiettivo di lungo termine, di contenere l'aumento medio della temperatura mondiale al di sotto di 2°C (e comunque perseguire gli sforzi necessari a limitarne l'aumento a 1.5°C) rispetto ai livelli preindustriali. Si tratta di un impegno globale dei 190 Stati Membri per evitare che i pericolosi cambiamenti climatici abbiano un impatto irreversibile sul pianeta e sull'umanità che da esso dipende.

La Commissione europea, con la comunicazione dell'11 Dicembre 2019 recante "Il Green Deal europeo", ha proposto il target di riduzione delle emissioni di gas serra entro il 2030 tra il 50% e il 55% rispetto ai livelli del 1990 con l'obiettivo ultimo di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050.

A partire dal 1998 lo Stato italiano, in ottemperanza all'impegno assunto in sede internazionale con la firma del Protocollo di Kyoto (1997) sui cambiamenti climatici e sulla riduzione dei consumi energetici, ha intrapreso una serie di iniziative per rispettare il vincolo di una riduzione del 6,5% delle emissioni dei gas serra nel periodo 2008/2012 rispetto ai livelli del 1990. È in relazione a questo quadro di riferimento che il Ministero dell'Ambiente, attraverso il Decreto del 27/03/1998, ha promosso l'introduzione di politiche ed interventi finalizzati al governo della domanda di mobilità.

1.2.2. Il contesto italiano

Il D.M. del 27/03/1998, denominato Decreto Ronchi, indica una serie di misure per limitare l'emissione di agenti inquinanti nell'atmosfera. Con l'obiettivo di coinvolgere le aziende nella progettazione e nella gestione di soluzioni a basso impatto ambientale, il Decreto istituisce la figura del responsabile della mobilità aziendale (mobility manager aziendale) e dispone che tutte le aziende e gli enti con oltre 300 dipendenti per unità locale o complessivamente oltre 800 dipendenti distribuiti su più unità locali debbano identificare il proprio mobility manager. Tale figura ha il compito di ottimizzare e armonizzare gli spostamenti sistematici del personale, soprattutto puntando a ridurre l'uso individuale dell'auto privata, avvalendosi di uno strumento innovativo denominato Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL).

Il Piano è composto da una parte analitica, derivata dalle informazioni raccolte con l'indagine conoscitiva sulla mobilità svolta in azienda, e da una parte progettuale, in cui vengono definite le linee di intervento prioritarie sviluppate in collaborazione e di concerto con l'Amministrazione locale di riferimento, sulle quali l'azienda intende impegnarsi concretamente per raggiungere l'obiettivo di migliorare l'accessibilità aziendale per i propri dipendenti. Il Piano contiene una serie di azioni per la mobilità, strutturate ad hoc sui comportamenti e sui bisogni di mobilità dei dipendenti, che tengono conto degli strumenti di pianificazione vigenti, dell'accessibilità dell'azienda, della situazione dei trasporti e delle criticità dell'area urbana nella quale le imprese sono situate.

A seguito della stesura del PSCL, al fine di garantire l'efficacia del Piano stesso, sono necessarie azioni mirate: una capillare informazione interna all'azienda, una corretta implementazione degli interventi indicati, il monitoraggio della fase attuativa, una revisione costante dell'allocazione delle risorse e delle azioni previste.

Al mobility manager d'area, nuovo soggetto di cui devono dotarsi gli Enti Locali, spetta il compito di coordinare ed armonizzare le iniziative intraprese dai singoli mobility manager aziendali ed inserite nel PSCL.

A questo primo Decreto se ne è aggiunto un successivo in data 21/12/2000 (Decreto dirigenziale a cura della Direzione Inquinamento Atmosferico e Rischi industriali, comunemente noto col nome di Decreto Silvestrini), con cui il Ministero dell'Ambiente ha esteso l'ambito territoriale di riferimento del mobility manager d'area a tutte le zone in cui esiste una elevata concentrazione di spostamenti di persone o merci ed a tutte le aziende, o ad altri attrattori, che fanno parte della stessa area. Sono stati inseriti fra i soggetti interessati anche luoghi di divertimento, scuole, ospedali, stadi sportivi, manifestazioni periodiche (Decreto dirigenziale del 21/12/2000 n. 84).

Più di recente, con Legge n. 77 del 17 luglio 2020 è stato convertito il Decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020 (cosiddetto "Decreto Rilancio") con cui si fa obbligo a tutte le imprese e le pubbliche amministrazioni con più di 100 dipendenti di adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL). L'obbligo riguarda le imprese e le pubbliche amministrazioni ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia oppure in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti.

Con il Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021 sono state definite le modalità attuative del DL n. 34/2020 e quindi delineate le modalità di istituzione e le funzioni del mobility manager aziendale (artt. 5,6), figura orientata a limitare in modo significativo l'impatto prodotto dal traffico privato nelle aree urbane e metropolitane dagli spostamenti sistematici casa-lavoro e, infine, con Decreto Dirigenziale n. 209 del 4 agosto 2021 sono state approvate le "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)".

1.3. Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro

Il PSCL costituisce "lo strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici casa-lavoro del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa". Obiettivo del Piano è fornire misure alternative e più convenienti rispetto all'uso dell'automobile attraverso un insieme ottimale di azioni utili per la razionalizzazione degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti.

Così concepito, il Piano è in grado di determinare "... vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi 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" (Art. 3 del citato DM del 12 maggio 2021).

I vantaggi possono essere così schematizzati:

Vantaggi per il dipendente:

- Minori costi del trasporto
- Riduzione dei tempi di spostamento
- Possibilità di premi economici
- Riduzione del rischio di incidenti
- Maggiore regolarità nei tempi di spostamento
- Minore stress psicofisico da traffico

- Maggior comfort di trasporto
- Aumento delle facilitazioni e dei servizi per coloro che già utilizzano modi alternativi
- Socializzazione tra colleghi

Vantaggi per la P.A.:

- Migliore accessibilità alla sede (da considerare come un valore aggiunto)
- Riduzione dei costi e dei problemi legati ai servizi di parcheggio
- Migliori rapporti con gli abitanti dell'area circostante l'azienda/ente
- Riduzione dei costi per i rimborsi accordati sui trasporti
- Riduzione dello stress per i dipendenti, con conseguente aumento della produttività
- Riduzione dei costi dei trasporti organizzati o pagati dall'azienda/ente
- Conferimento di un'immagine della azienda/ente aperta ai problemi dell'ambiente
- Promozione di una filosofia della azienda/ente basata sulla cooperazione

Vantaggi per la collettività:

- Riduzione dell'inquinamento atmosferico
- Benefici in termini di sicurezza
- Riduzione della congestione stradale
- Riduzione dei tempi di trasporto

1.4 La Struttura del PSCL

Le "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)" individuano come obiettivo del PSCL, la riduzione del traffico veicolare privato e l'individuazione delle 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, analizzando gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, le loro esigenze di mobilità e lo stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato. Le linee guida suggeriscono una strutturazione del PSCL in tre fasi:

- Fase di analisi
- Fase progettuale
- Fase attuativa e di monitoraggio

1.4.1 La fase di analisi (quadro conoscitivo)

La fase di analisi preliminare del PSCL ha lo scopo di delineare un quadro completo delle condizioni ambientali e infrastrutturali che caratterizzano il territorio in cui è ubicato l'ente/azienda e di individuare le specifiche esigenze di mobilità del personale. In questa fase si analizzano la domanda di mobilità espressa dai dipendenti, le caratteristiche della sede, l'accessibilità del luogo (condizione della rete stradale, distanza dalle fermate del trasporto pubblico, presenza di piste ciclabili, percorsi pedonali ecc.) e tutti i fattori che

possono influenzare la scelta modale dello spostamento. Per quanto riguarda la raccolta di dati utili a comprendere abitudini ed esigenze dei dipendenti nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro, si procede tramite la somministrazione di questionari.

1.4.2 La fase progettuale

Dopo un'accurata analisi delle condizioni iniziali sono selezionate le misure di *mobility management* più opportune al caso. Le misure da proporre nell'ambito del PSCL sono quelle che *“scaturiscono dall'incrocio tra la domanda di trasporto analizzata attraverso il questionario ai dipendenti e l'offerta di servizi aziendali e pubblici, tenendo opportunamente in conto la propensione al cambiamento dichiarata dai dipendenti, nonché le risorse disponibili”*. Le iniziative proposte mirano a stimolare nei dipendenti comportamenti virtuosi, orientandoli, per gli spostamenti casa-lavoro, verso l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici, condivisi o a basso impatto ambientale. Ciò con lo scopo di ridurre la congestione da traffico veicolare e i suoi effetti indotti, primi fra tutti il consumo di energia, gli impatti sull'incidentalità, sulla qualità dell'aria e gli effetti climatici.

1.4.3 La fase attuativa e di monitoraggio

In questa fase si provvede all'attuazione delle azioni individuate, predisponendo le azioni e gli strumenti di supporto all'attuazione del PSCL. In seguito all'adozione del PSCL, si avvia una campagna informativa mirata a rendere note ai dipendenti le modalità di attuazione del piano, a sensibilizzarli sui benefici dello stesso e a coinvolgerli attivamente nella sua attuazione e successive fasi di implementazione.

Il PSCL deve, in base al sopracitato decreto Ronchi, “essere revisionato” ed aggiornato con cadenza annuale. Dopo avere adottato le misure previste dal PSCL, è opportuno svolgere un'attività di monitoraggio continuo in relazione all'efficacia delle misure attuate, individuando eventuali impedimenti e criticità. Dovranno essere valutati i risultati raggiunti (compresi i vantaggi per i dipendenti coinvolti e per l'Amministrazione) e se necessario apportare modifiche al PSCL.

2 FASE DI ANALISI - QUADRO CONOSCITIVO

2.1 Localizzazione delle sedi dell'Ente

La Provincia di Mantova ha 4 sedi nella città di Mantova:

La sede principale si trova in Via Principe Amedeo 32, all'interno della “Zona 30” ovvero di un'area della città la cui rete stradale ha il limite di velocità di 30 km/h. La via è una strada urbana a senso unico di marcia ed è facilmente accessibile sia da Corso della Libertà che da via XX Settembre. Nelle immediate vicinanze sono presenti diverse scuole superiori ed il tribunale. Da un punto di vista storico culturale, la via è definita come *Percorso del Principe*, in quanto collega Palazzo Ducale a Palazzo Te residenza estiva di Federico II Gonzaga. Su questo percorso si trova anche la Casa del Mantegna, ulteriore sede dell'Ente utilizzata per eventi, mostre e attività istituzionali.

Il Palazzo della Cervetta si trova in Piazza A. Mantegna 1, all'interno della Zona a Traffico Limitato, nel cuore del centro storico della città, è addossato alla Basilica di Sant'Andrea, e si affaccia anche su Piazza delle Erbe.

Il Palazzo Don Maraglio, si trova nell'area esterna alla Zona 30, ben accessibile da diverse direzioni; nelle vicinanze è presente l'Ospedale C. Poma, oltre a diversi Centri direzionali e scuole superiori.

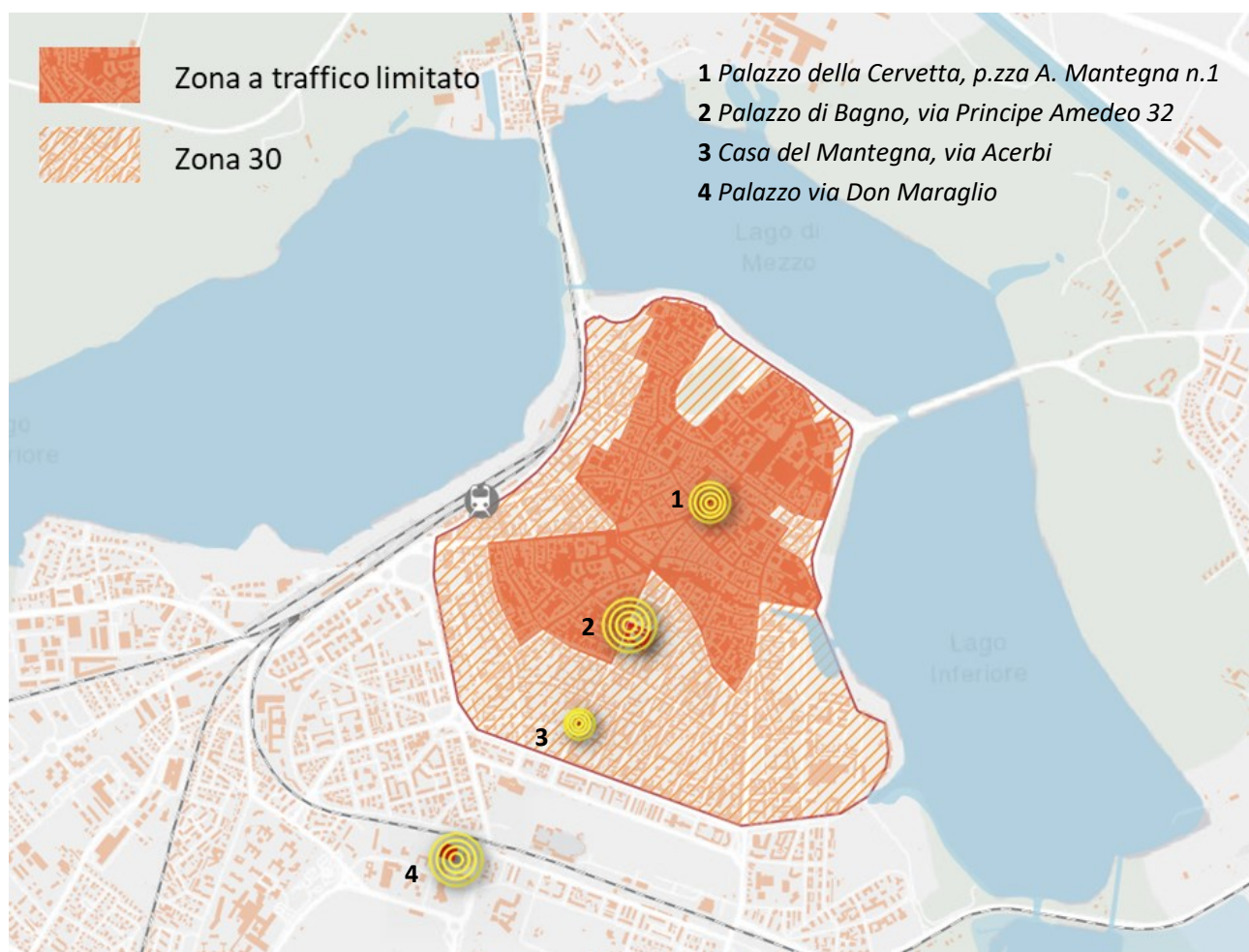


FIGURA 3 LOCALIZZAZIONE DELLE SEDI DELL'ENTE RISPETTO ALLE ZONE A TRAFFICO LIMITATO E A 30 KM

2.1.1 Parcheggi scambiatori e offerta di parcheggio

L'offerta di parcheggio non è omogenea tra le diverse aree di analisi.

La sede nell'Area del centro storico -Palazzo della Cervetta, necessita di pass oneroso sia per accedere che per parcheggiare.

Le sedi di Palazzo di Bagno e Casa del Mantegna, sono liberamente raggiungibili, parcheggi nelle zone circostanti, pubblici e privati sono tutti a pagamento.

La sede di Palazzo Don Maraglio ha nelle vicinanze parcheggi gratuiti e usufruibili da tutti.

Al di fuori della "Zona 30" sono inoltre presenti due parcheggi scambiatori, Piazzale Montelungo e Campo Canoa, facilmente raggiungibili e collegati alla città da servizio di navetta gratuita.

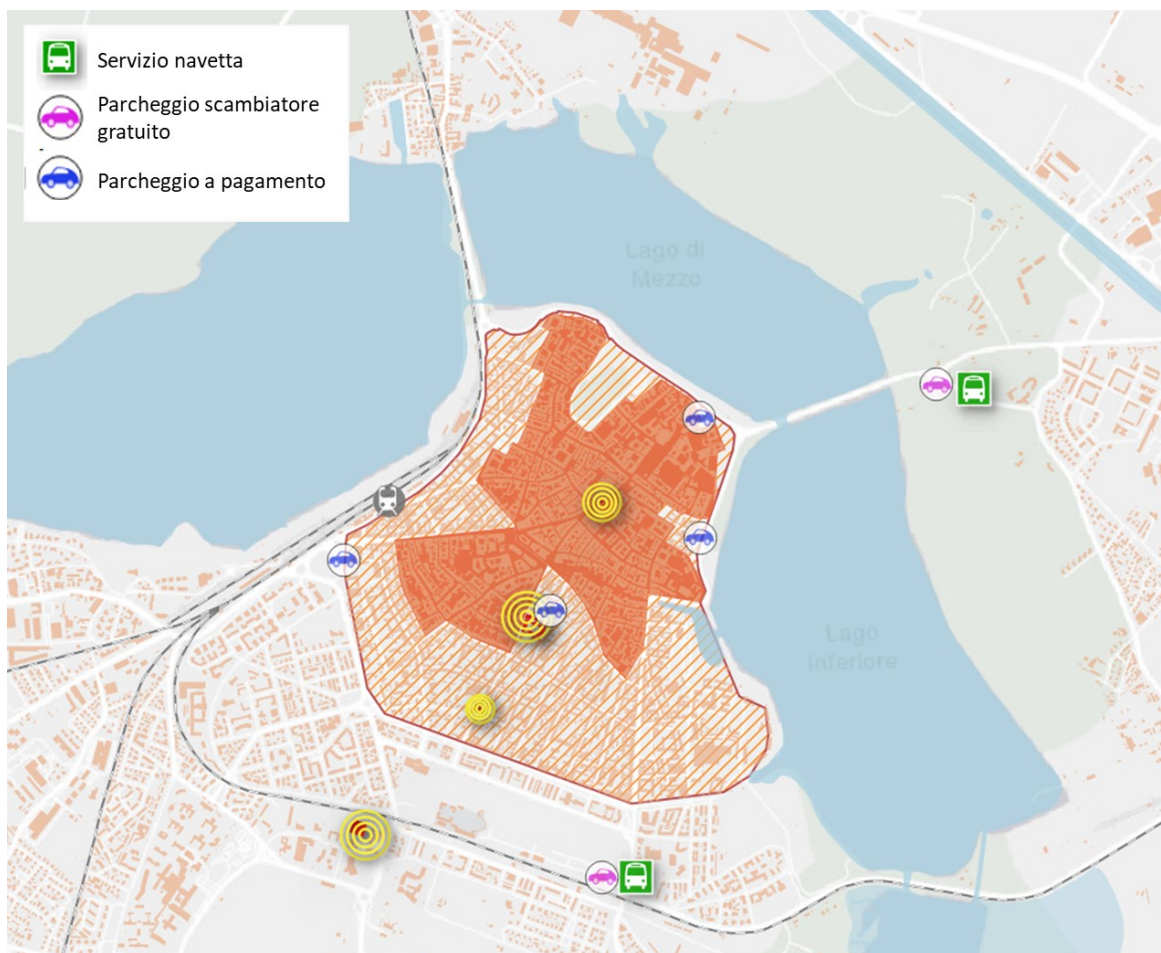


FIGURA 4 PARCHEGGI SCAMBIATORI E OFFERTA DI PARCHEGGI

2.1.2 Trasporto Pubblico Locale

Le fermate del Trasporto Pubblico Locale sono distribuite in modo omogeneo su tutto il territorio della città nelle aree centrali come in quelle periferiche.

Tutte le sedi sono servite da linee dell'autobus, con fermate localizzate a meno di 500 m dal luogo di lavoro. La stazione ferroviaria, localizzata a circa 1 km dalla sede principale dell'ente, connette Mantova ai paesi limitrofi e alle principali città vicine come Milano, Verona, Modena, Bologna, Padova e Roma.

La stazione ferroviaria, è agilmente raggiungibile con le principali linee dell'autobus.

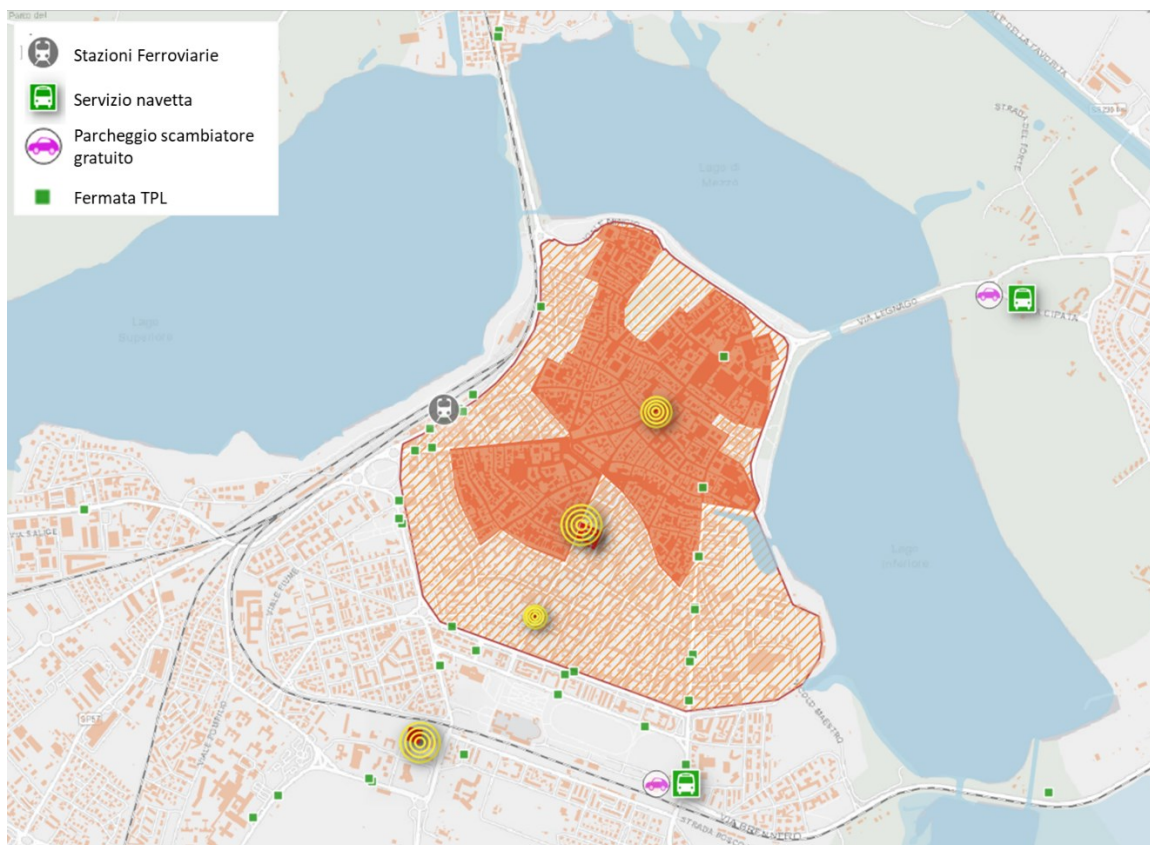


FIGURA 5 OFFERTA TRASPORTO PUBBLICO LOCALE – FOCUS DELLA CITTÀ

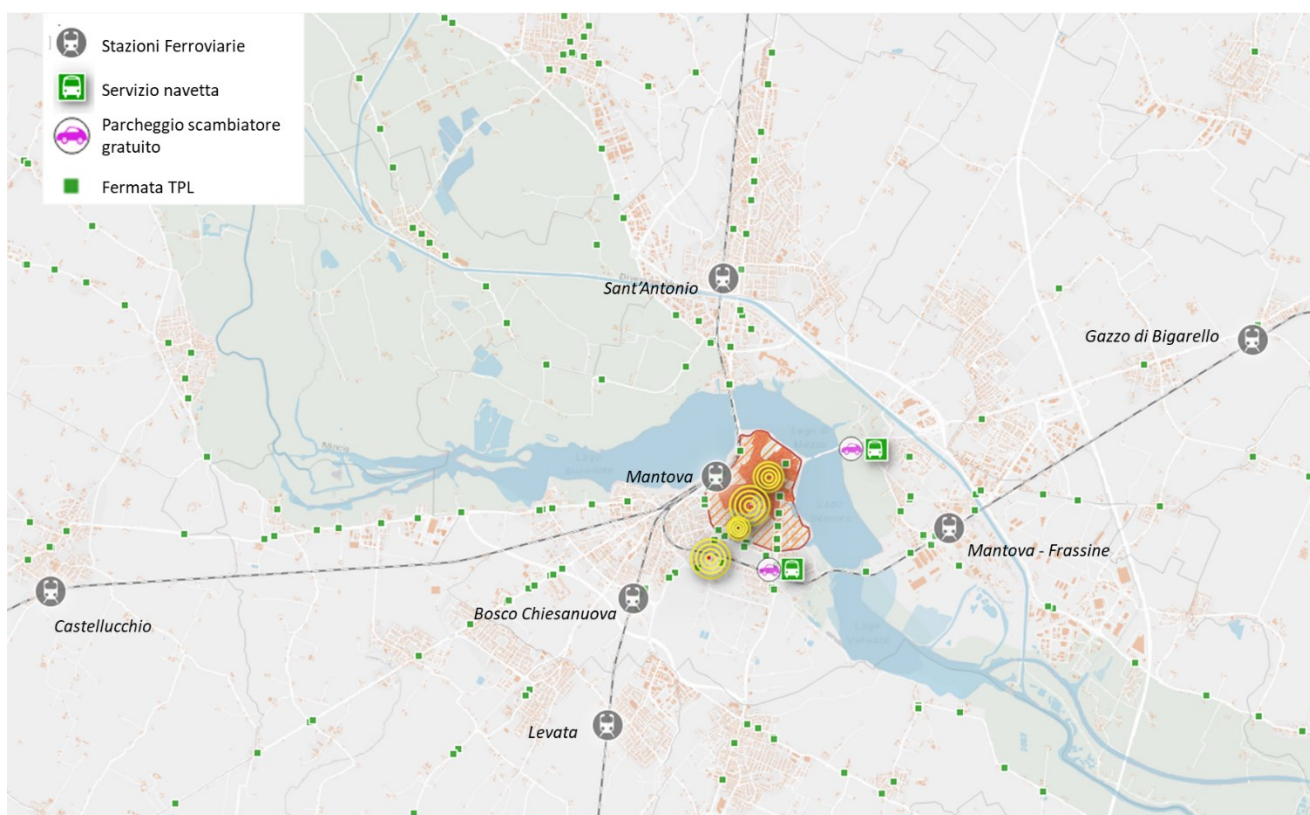


FIGURA 6 OFFERTA TRASPORTO PUBBLICO LOCALE – MANTOVA E COMUNI LIMITROFI

2.1.3 Mobilità ciclabile

All'interno del territorio della città di Mantova è presente una rete articolata di piste e percorsi ciclabili che consente sia il collegamento con i comuni limitrofi sia la connessione tra i servizi del centro e le aree verdi. Tale rete si sviluppa in modo omogeneo sul territorio urbano e, poiché attualmente è in fase di implementazione, è destinata ad ampliamenti di estensione, andando a collegare e a garantire continuità tra tratti ciclabili oggi frammentati.

La presenza della "Zona 30", può favorire una migliore convivenza tra automobilisti, ciclisti e pedoni. Ciò contribuirebbe a incentivare il passaggio dall'uso dell'automobile privata a modalità di trasporto attive e condivise, come gli spostamenti a piedi, in bicicletta e tramite servizi di micromobilità in sharing. Tuttavia, l'istituzione della "Zona 30", da sola, non risulta sufficiente: è necessario affiancare al limite di velocità l'introduzione di dispositivi di moderazione del traffico (come dossi, rotonde, cuscini berlinesi), nonché interventi di ridisegno dello spazio stradale, quali l'allargamento dei marciapiedi e la riduzione delle carreggiate. Queste misure rendono la velocità ridotta fisicamente obbligatoria e contribuiscono a migliorare la sicurezza e la qualità dello spazio pubblico.

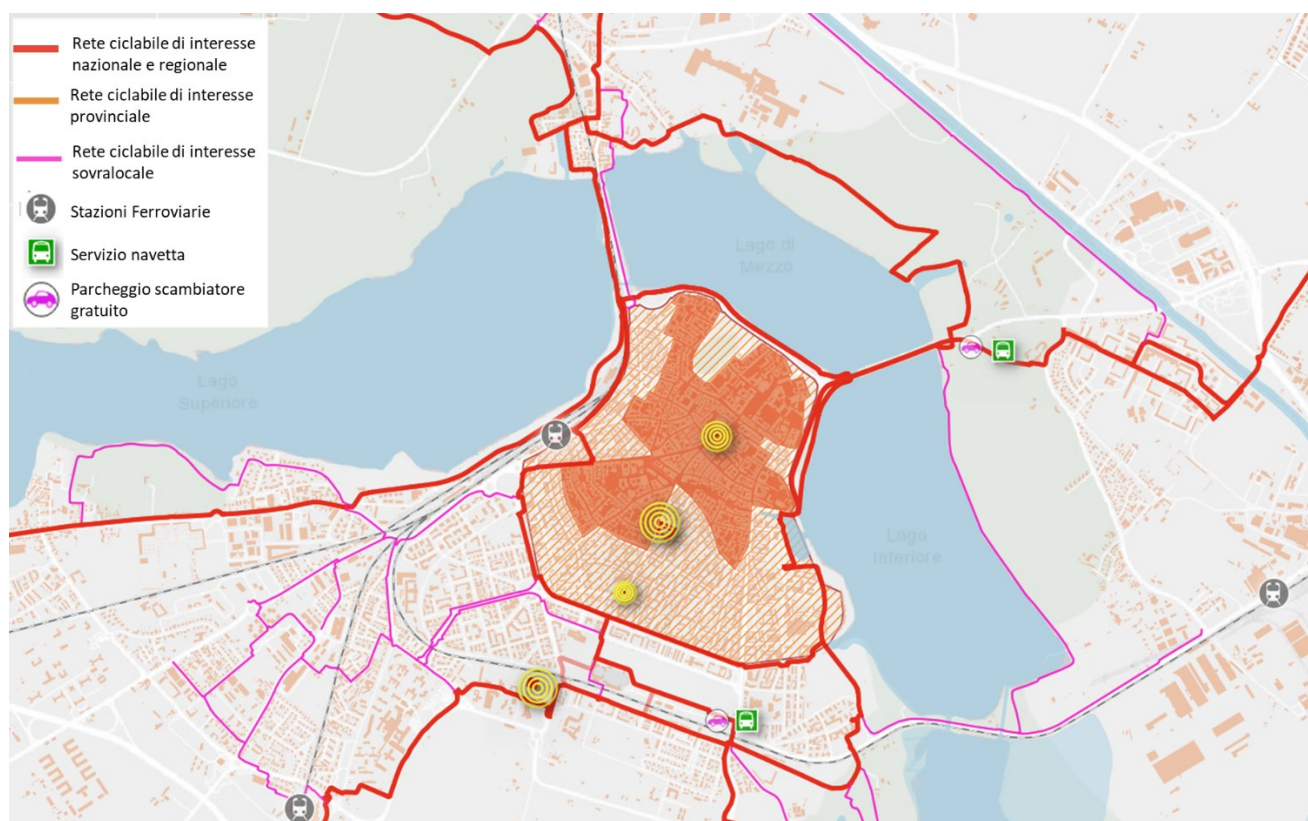


FIGURA 7 OFFERTA MOBILITÀ CICLOPEDONALE – MANTOVA

La rete ciclabile interurbana che collega Mantova con i comuni limitrofi, come anticiipto, è in fase di completamento: infatti, la città è ben collegata nella parte più a nord, specialmente con i comuni di San Giorgio e Porto Mantovano ma presenta qualche carenza nella zona sud est

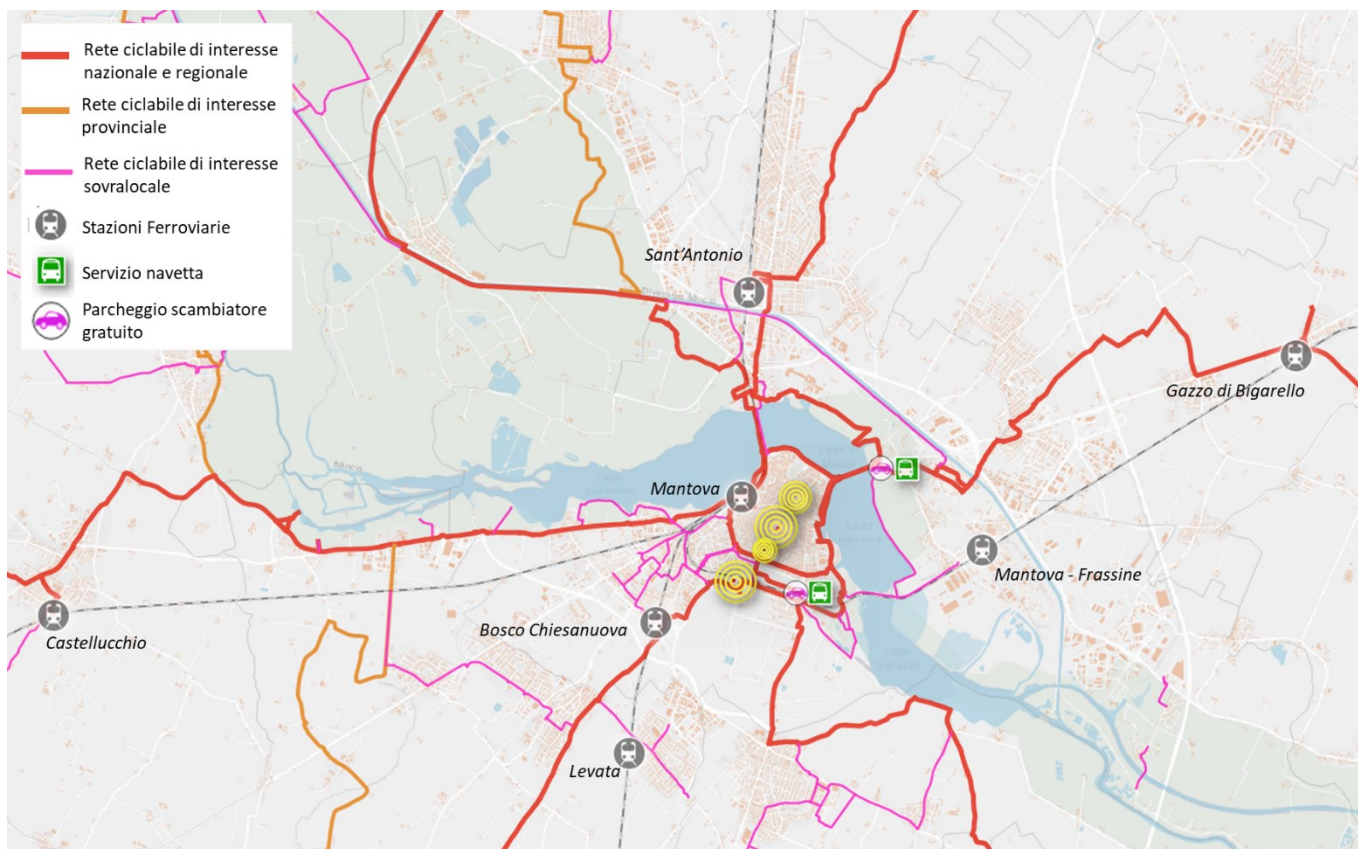


FIGURA 8 OFFERTA MOBILITÀ CICLOPEDONALE – MANTOVA E COMUNI LIMITROFI

2.1.4 Servizi presenti nelle sedi

I servizi alla mobilità disponibili sono differenti in considerazione della sede e della sua localizzazione

- Palazzo della Cervetta: stalli per biciclette non custoditi fuori dalla sede;
- Palazzo di Bagno: stalli per biciclette non custoditi nella pertinenza del palazzo, parcheggi motociclette e sole auto aziendali;
- Casa del Mantegna: stalli per biciclette non custoditi nella pertinenza del palazzo;
- Palazzo Don Maraglio: stalli per biciclette non custoditi nella pertinenza del palazzo, parcheggi motociclette e sole auto aziendali. Questa sede è dotata anche di ampi parcheggi pubblici nelle aree circostanti.

Un ulteriore spazio a disposizione per il parcheggio dei mezzi dei dipendenti non residenti nel Comune di Mantova, è situato in Via Fancelli n. 11, temporaneamente chiuso per lavori di ristrutturazione.

2.1.5 Sintesi

L'analisi della distribuzione dei servizi evidenzia come le sedi siano ben collegate alle infrastrutture di trasporto. Il trasporto pubblico è facilmente accessibile entro un raggio di 1 km, grazie alla presenza di linee di autobus frequenti e alla stazione ferroviaria. L'accessibilità è facilitata dalla presenza di parcheggi scambiatori, che consentono a chi arriva in auto da comuni limitrofi di parcheggiare e proseguire con i mezzi pubblici, contribuendo a ridurre il traffico nel centro. La rete ciclopedonale, ben sviluppata e sicura, favorisce la mobilità attiva, con piste ciclabili che permettono spostamenti brevi, particolarmente vantaggiosi per chi

proviene dai comuni vicini, dato che la distanza tra la sede principale e le zone circostanti è generalmente inferiore ai 2 km.

Tutti questi servizi sono facilmente raggiungibili, riducendo la necessità di usare mezzi privati e contribuendo a un minor impatto ambientale. Inoltre, la distanza tra Mantova e i comuni limitrofi, che va dai 3 ai 5 km, rende comodo l'accesso alle sedi tramite trasporto pubblico o in bicicletta.

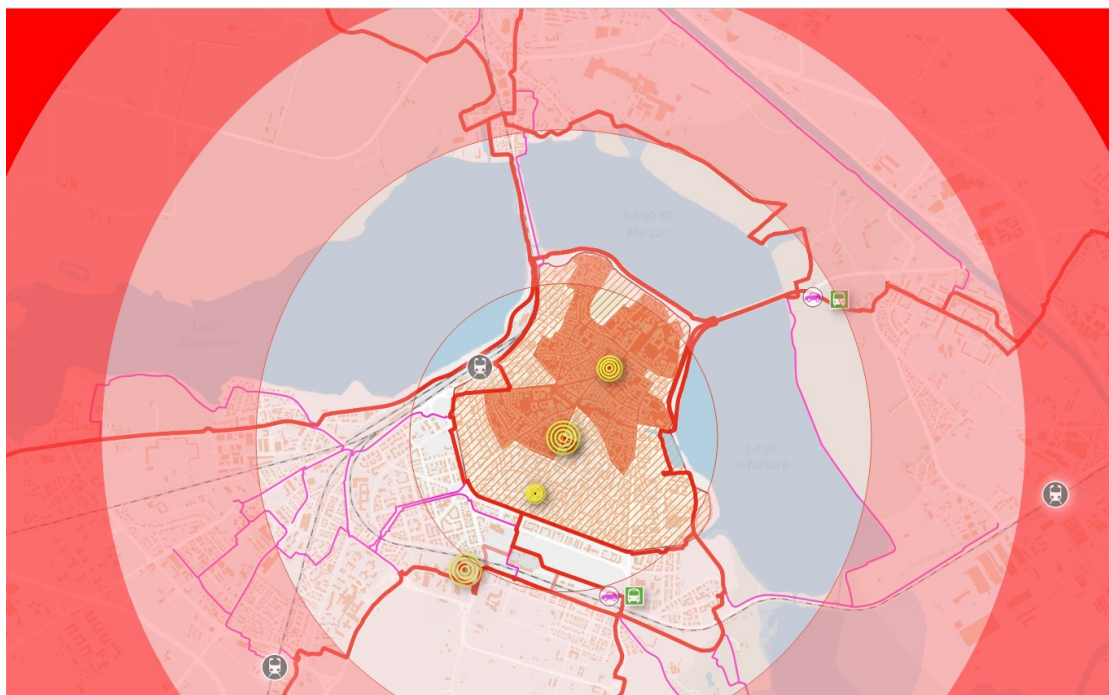


FIGURA 9 DISTRIBUZIONE DEI SERVIZI RISPETTO A UN RAGGIO DI DISTANZA DA 1 A 3 KM

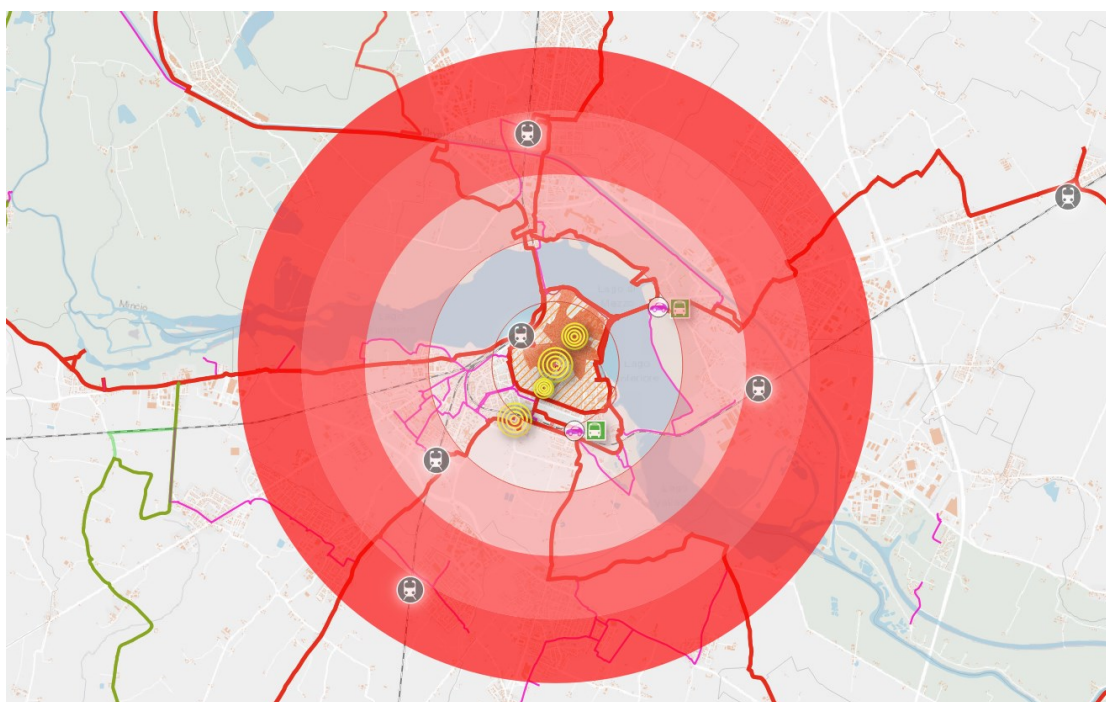


FIGURA 10 DISTRIBUZIONE DEI SERVIZI RISPETTO A UN RAGGIO DI DISTANZA DA 1 A 5 KM -MANTOVA E COMUNI LIMITROFI

2.2 Dipendenti

La Provincia ha 298 dipendenti (dato al 31/08/2025 chiusura della rilevazione questionario), **195 dei quali svolgono la propria attività lavorativa presso la sede Palazzo di Bagno** n. 32 di via Principe Amedeo, dove timbrano entrata ed uscita all'inizio e al termine del proprio servizio, originando spostamenti sistematici tra il luogo di abitazione e la sede lavorativa. Di questi 195, 20 sono cantonieri che svolgono la propria attività prevalentemente all'esterno dell'Ente, prendono servizio direttamente nel luogo di lavoro, il quale può essere diverso a seconda dei giorni e delle necessità e che raggiungono utilizzando veicoli di servizio forniti dall'Ente. Nella sede di Palazzo di Bagno si trovano gli uffici di staff della segreteria generale, della presidenza, gli uffici tecnici (viabilità, edilizia, porto, pianificazione territoriale) e l'ambiente.

Il restante personale è così suddiviso fra le altre sedi:

- 58 dipendenti lavorano presso la sede periurbana di Via don Maurizio Maraglio (occupata dal servizio lavoro, centri per l'impiego e polizia provinciale). Gli agenti di Polizia Provinciale sono attualmente 9 unità;
- 15 dipendenti lavorano presso la sede del centro storico Palazzo della Cervetta in Piazza Mantegna, 1 (occupata dai servizi turismo – cultura - sport, istruzione pari opportunità e politiche sociali). Un'unità è assegnata alla Casa del Mantegna in Via Acerbi
- 30 dipendenti sono distribuiti presso le sedi dei Centri per l'impiego a Suzzara, Castiglione delle Stiviere e Viadana. E' di prossima apertura la sede di Ostiglia.

L'attività lavorativa si svolge dal lunedì al venerdì e ciascun dipendente gode di un orario flessibile che consente l'ingresso tra le 7.30 e le 8.30 e l'uscita a partire dalle 13:30 la maggior parte dei dipendenti è tenuta ad effettuare almeno due pomeriggi lavorativi prevalentemente nei giorni di lunedì e giovedì. In tali giornate, l'uscita è prevista a partire dalle 17.00 fino alle 18.00. Alcuni servizi tra cui gli uffici tecnici svolgono la propria attività su tre pomeriggi (il mercoledì), in questo caso la flessibilità in uscita è dalle 17:10 alle 18.10.

È prevista per il dipendente, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari che ne faccia richiesta motivata e documentata, l'estensione del periodo di flessibilità di ulteriori 30 minuti rispetto a quella già stabilita, sugli orari di entrata e di uscita (es. ingresso fino alle ore 9:00), in ogni caso non prima delle ore 7.30.

Le figure seguenti mostrano l'origine degli spostamenti dei dipendenti dalla propria RESIDENZA alla sede di lavoro, la fonte dei dati relativi al personale della Provincia è l'applicativo JEnte.

Se vediamo il dato complessivo , ovvero come destinazione la città di Mantova (fig 11.), e non il focus sulle singole sedi (fig 12-13-14), si nota che la maggior parte dei dipendenti (112) risiede in città, i restanti, tranne poche eccezioni, originano il proprio spostamento dai comuni confinanti con il comune capoluogo. Osservando più in dettaglio si nota una distribuzione piuttosto uniforme, con una leggera prevalenza per la zona nord est della città.

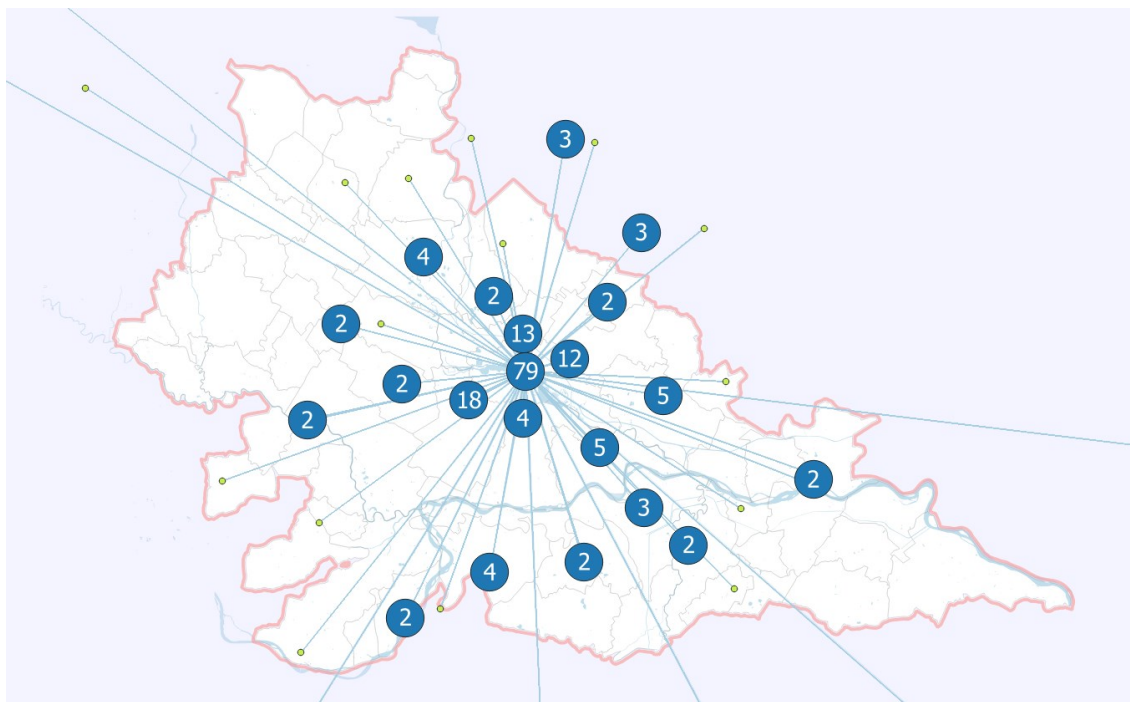


FIGURA 12 SEDE PALAZZO DI BAGNO: PROVENIENZA DEI 195 DIPENDENTI

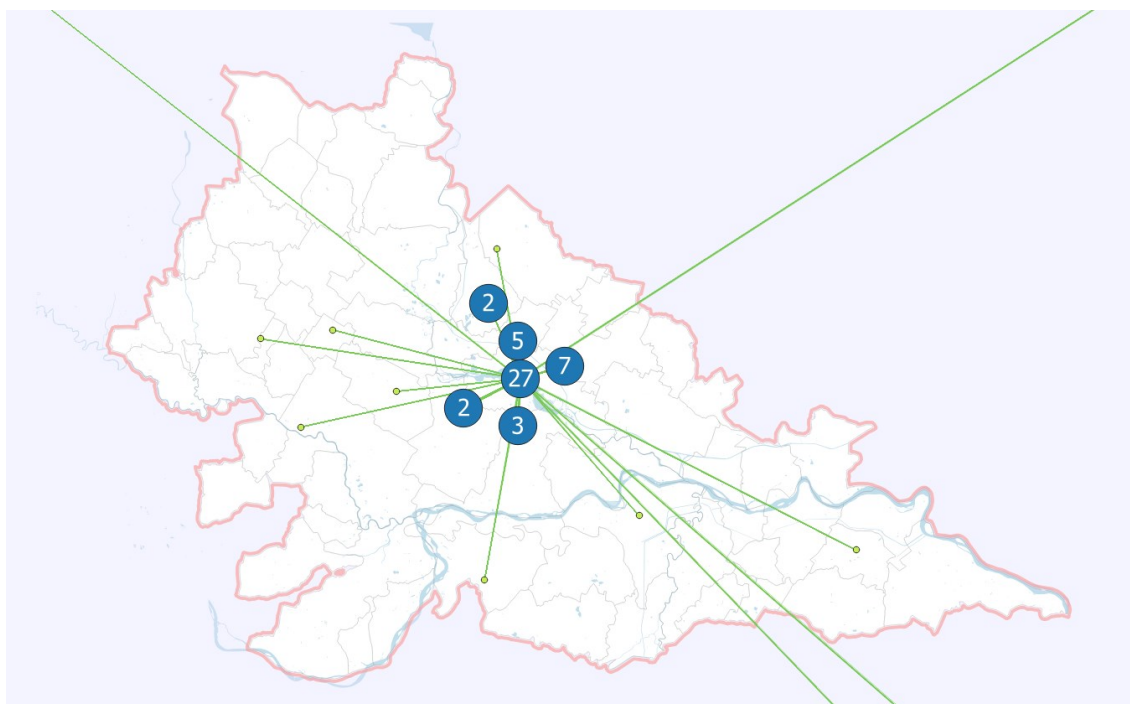


FIGURA 13 SEDE DON MARAGLIO: PROVENIENZA DEI 58 DIPENDENTI

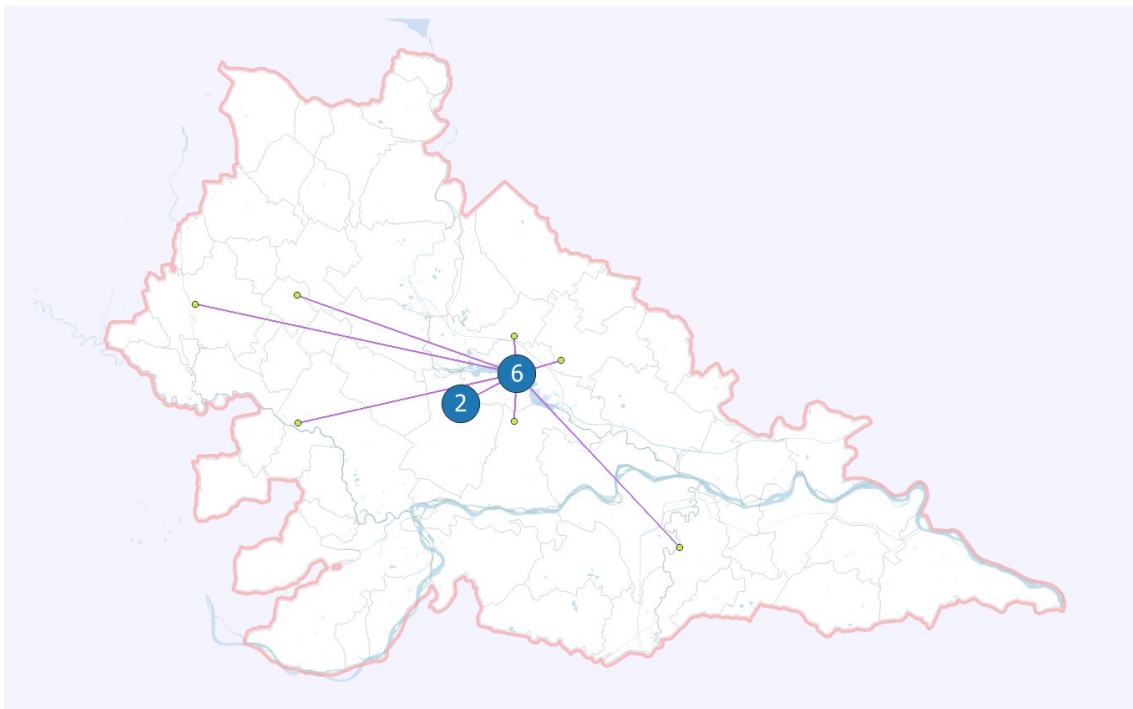


FIGURA 14 SEDE PALAZZO DELLA CERVETTA: PROVENIENZA DEI 15 DIPENDENTI

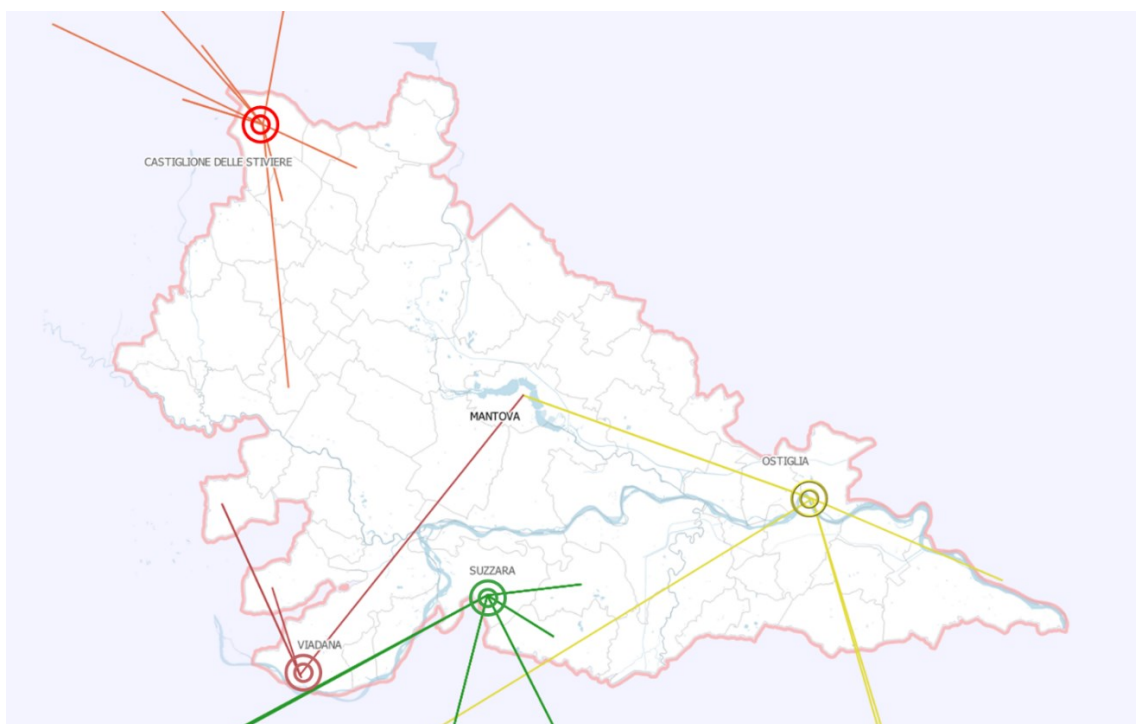
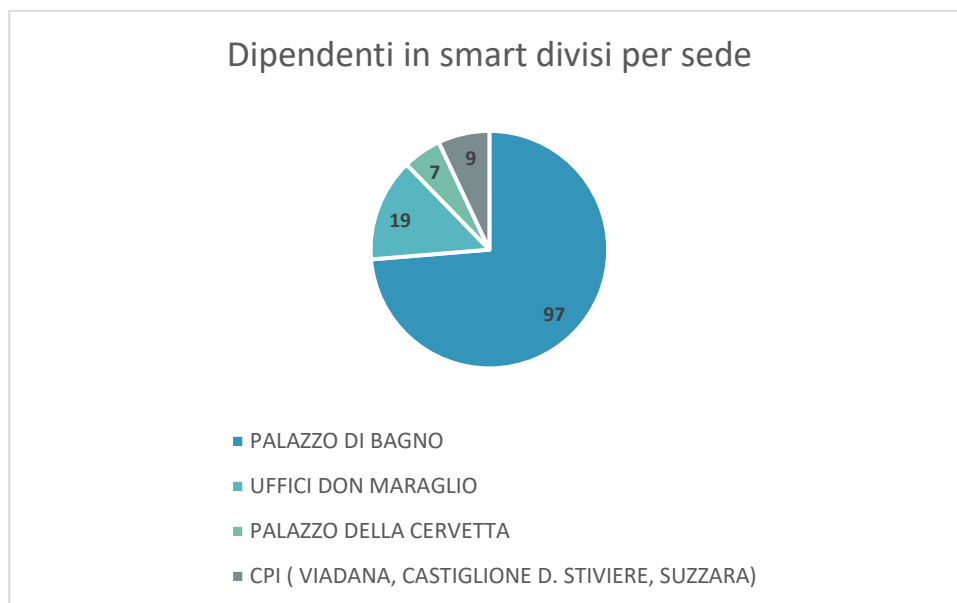
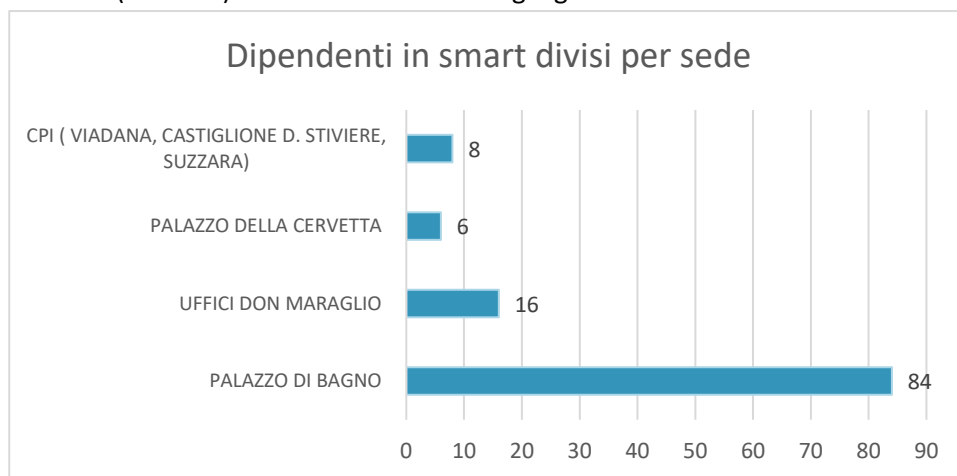


FIGURA 15 PROVENIENZA DEI 30 DIPENDENTI RISPETTO ALLE SEDI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO DI CASTIGLIONE DELLE STIVIERE, VIADANA, SUZZARA, E. OSTIGLIA (DI PROSSIMA APERTURA)

2.3 Smart working/Lavoro Agile

È una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (attualmente attiva in Provincia) che garantisce al dipendente la possibilità di lavorare fino ad un massimo di quattro giorni al mese (massimo 2 giorni alla settimana) presso la propria abitazione invece di recarsi fisicamente presso l'ufficio. Lo smart working evita la necessità di spostarsi e quindi la sua applicazione produce in generale una diminuzione della congestione e dell'inquinamento provocata dagli spostamenti lavorativi.

Attualmente, in Provincia, ne usufruiscono 116 dipendenti, 84 dei quali lavorano nella sede centrale di Via Principe Amedeo n. 30/32, il 48% sul totale dei dipendenti con attività smartizzabile. Il restante è così suddiviso: 16 lavorano presso la sede di don Maraglio, 6 nella sede di Palazzo della Cervetta e 8 nelle sedi dei Centri per l'impiego periferici. Dei 116 dipendenti 90 lavorano in modalità agile 1 giorno la settimana e il restante (26 unità) lavora in smart working 2 giorni la settimana.



2.4 Analisi degli spostamenti casa lavoro – il Questionario

È stata condotta una specifica campagna di indagine finalizzata a rilevare gli elementi utili a comprendere le abitudini e le esigenze di spostamento dei dipendenti, nonché la loro propensione al cambiamento verso forme di mobilità sostenibile.

L'indagine è stata realizzata mediante un questionario on-line, redatto in coerenza con l'Allegato 3 – Scheda informativa sugli spostamenti casa–lavoro delle *“Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa–Lavoro”*, adottate con decreto direttoriale del Ministero della Transizione Ecologica e del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili in data 4 agosto 2021.

La campagna di rilevazione si è svolta nel periodo compreso tra il **18/07/2025** e il **28/08/2025**, mediante l'invio di una comunicazione e-mail a tutto il personale coinvolto, pari a **298 dipendenti** in servizio presso le diverse sedi dell'Ente.

Il questionario era compilabile sia da PC desktop sia da dispositivo mobile, mediante accesso tramite apposito link.

Di seguito è riportata la struttura del sopracitato questionario:

1. Informazioni generali

La prima sezione ha raccolto informazioni anagrafiche e organizzative di base, quali: Comune di residenza, età e sesso

2. Attività lavorativa

La seconda sezione era finalizzata a descrivere il contesto lavorativo dei partecipanti e ha riguardato: Sede di lavoro, orari di ingresso/uscita

3. Abitudini di spostamento casa–lavoro

La terza sezione ha approfondito le modalità di spostamento adottate dai partecipanti, con particolare attenzione alle variazioni stagionali.

Sono stati presi in considerazione i periodi **1 ottobre – 31 maggio** e **1 giugno – 30 settembre**, al fine di evidenziare eventuali differenze stagionali nella scelta dei mezzi di trasporto, nei tempi di percorrenza e nei costi sostenuti, nonché di rilevare la presenza di eventuali spostamenti aggiuntivi effettuati durante il tragitto casa–lavoro.

4. Alternative e disponibilità

Questa sezione ha analizzato la propensione al cambiamento delle abitudini di spostamento, con particolare riferimento ai pendolari che utilizzano l'automobile.

Sono stati indagati i seguenti aspetti: propensione allo shift modale verso il car-pooling, disponibilità allo shift modale verso il trasporto pubblico, disponibilità allo shift modale verso la bicicletta

5. Opinioni e suggerimenti

L'ultima sezione ha raccolto le opinioni dei partecipanti, con suggerimenti per il miglioramento della mobilità e segnalazioni di eventuali criticità riscontrate negli spostamenti casa–lavoro.


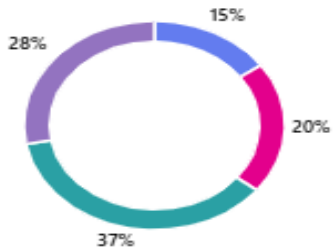
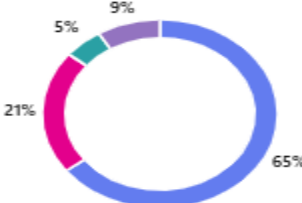
Sono pervenuti **241 questionari**, pari all'**80,87%** del totale dei dipendenti coinvolti.

I dati, ottenuti direttamente dalle risposte fornite dai partecipanti, sono stati elaborati utilizzando il software **Microsoft Excel**.

La prima fase del lavoro ha riguardato il controllo della qualità dei dati; i questionari contenenti informazioni incoerenti sono stati uniformati al fine di semplificare la successiva aggregazione. Successivamente, le variabili di interesse sono state organizzate in colonne strutturate in modo uniforme, così da consentire l'utilizzo di tabelle pivot e il passaggio dal dato individuale del singolo questionario a informazioni aggregate.

2.4.1 RISULTATI QUESTIONARIO: Dati quantitativi

Profilo dei rispondenti

 <p>Hanno risposto alla rilevazione il 58% delle dipendenti donne e il 40% dei dipendenti uomini solo il 2% ha preferito non dichiarare il proprio genere</p>	 <p>La fascia d'età prevalente dei rispondenti è compresa tra i 46- 55 anni (37%), seguita dagli over 55 (28%) e dai 36-45 anni (20%). Solo il 15% dei dipendenti che hanno partecipato alla rilevazione ha meno di 35 anni</p>
 <p>I rispondenti lavorano in prevalenza nella sede principale di Via Principe Amedeo (65%), il 21% nella sede di Don Maraglio. Il restante 14% è suddiviso tra Palazzo della Cervetta e le sedi periferiche dei centri per l'impiego (Suzzara, Viadana e Castiglione delle Stiviere</p>	<p>Per quanto riguarda l'orario di lavoro è così suddiviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingresso: la maggior parte dei dipendenti entra tra le 7:30 e le 8:30 (89%). • Uscita: la fascia più frequente è compresa tra le 17:00 e le 18:00.

Il questionario ha inoltre permesso di affinare un dato molto importante, ovvero l'origine degli spostamenti dei dipendenti dal proprio DOMICILIO alla sede di lavoro, e la modalità di trasporto.

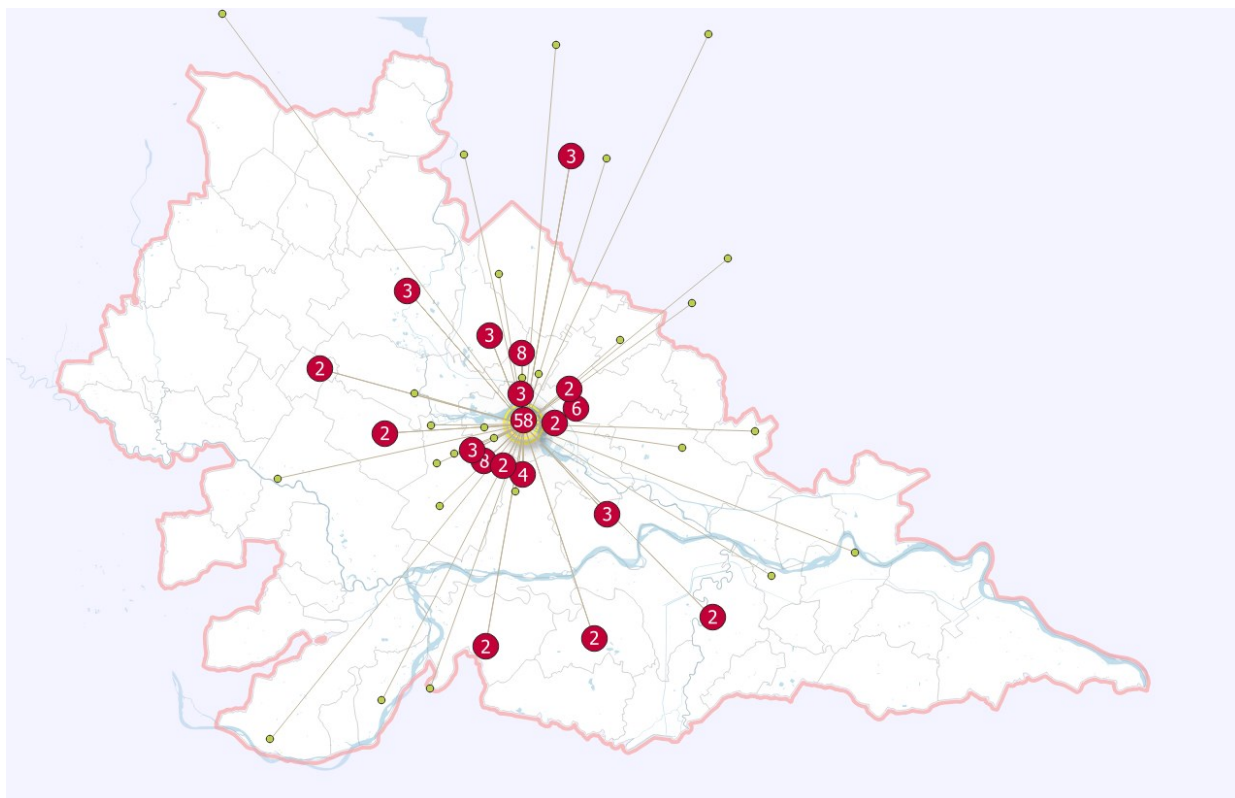


FIGURA 16 SEDE PALAZZO DI BAGNO: PROVENIENZA DEI DIPENDENTI-FONTE QUESTIONARIO

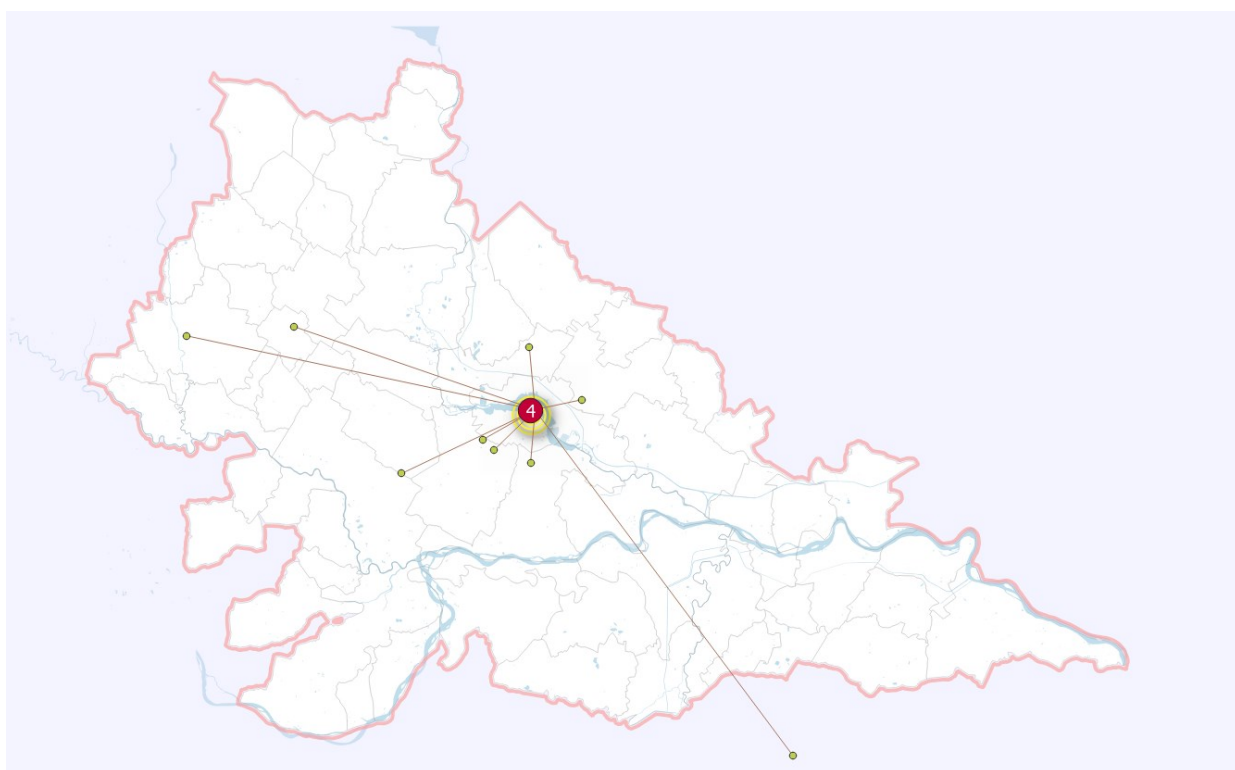


FIGURA 17 SEDE PALAZZO CERVETTA: PROVENIENZA DEI DIPENDENTI-FONTE QUESTIONARIO

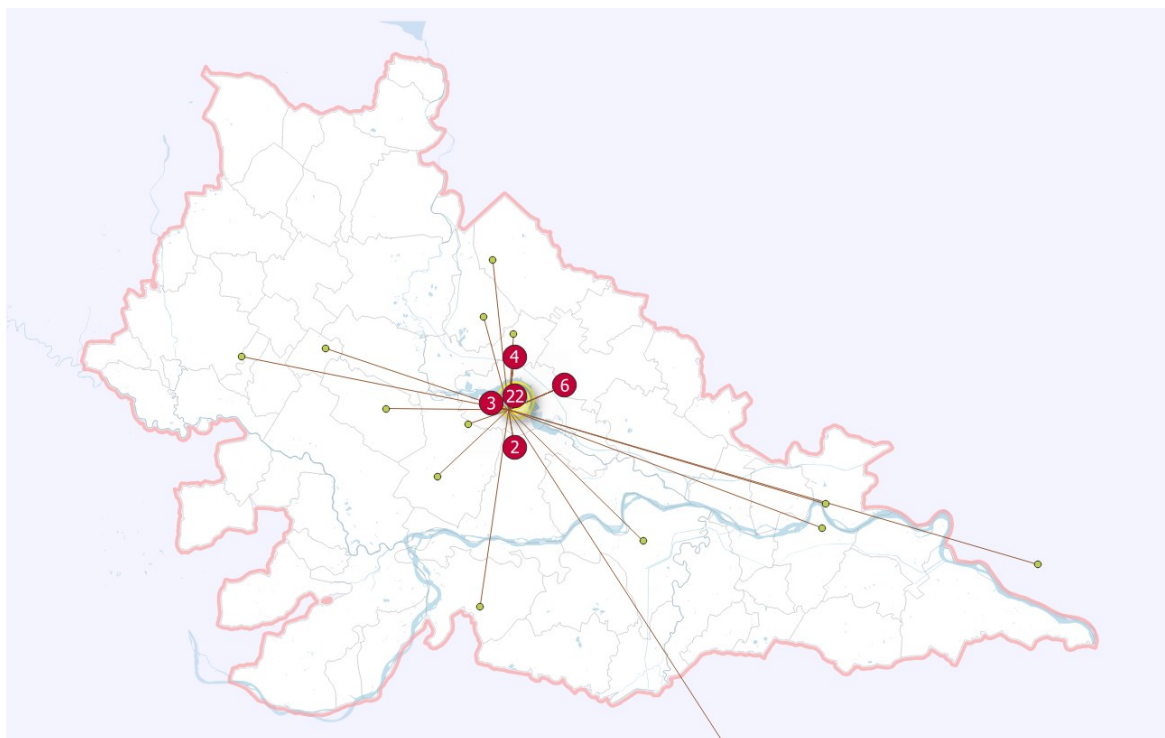
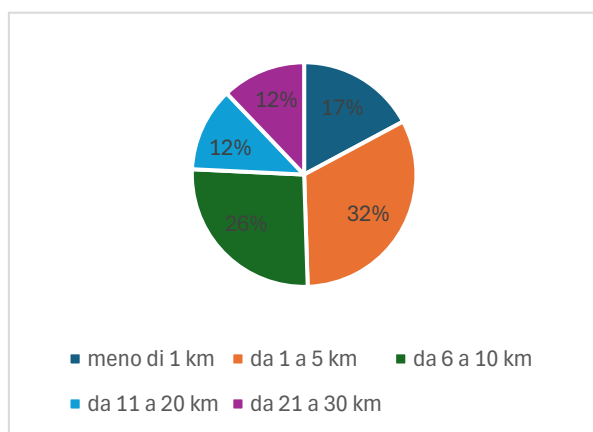


FIGURA 18 SEDE PALAZZO DON MARAGLIO: PROVENIENZA DEI DIPENDENTI-FONTE QUESTIONARIO

Distanza dalla residenza alla sede di lavoro



Tempo medio di percorrenza

- In **INVERNO** (tra ottobre e maggio – che coincide con il periodo scolastico) il 46% impiega meno di 20 minuti, il 41% tra i 20 e 30 minuti, mentre il **53% persone superano i 40 minuti**.
- In **ESTATE** (periodo tra giugno e settembre – periodo che coincide con la chiusura delle scuole) si osserva una lieve riduzione dei tempi, con il 59% dei rispondenti che impiega sotto i 20 minuti.

Il **mezzo di trasporto** più utilizzato nel periodo invernale è l'**auto privata come conducente** (69%).

Nel periodo estivo, pur rimanendo l'auto privata il mezzo preferito dai rispondenti, **cresce sensibilmente l'utilizzo delle biciclette e dei moto/scooter** (45%)

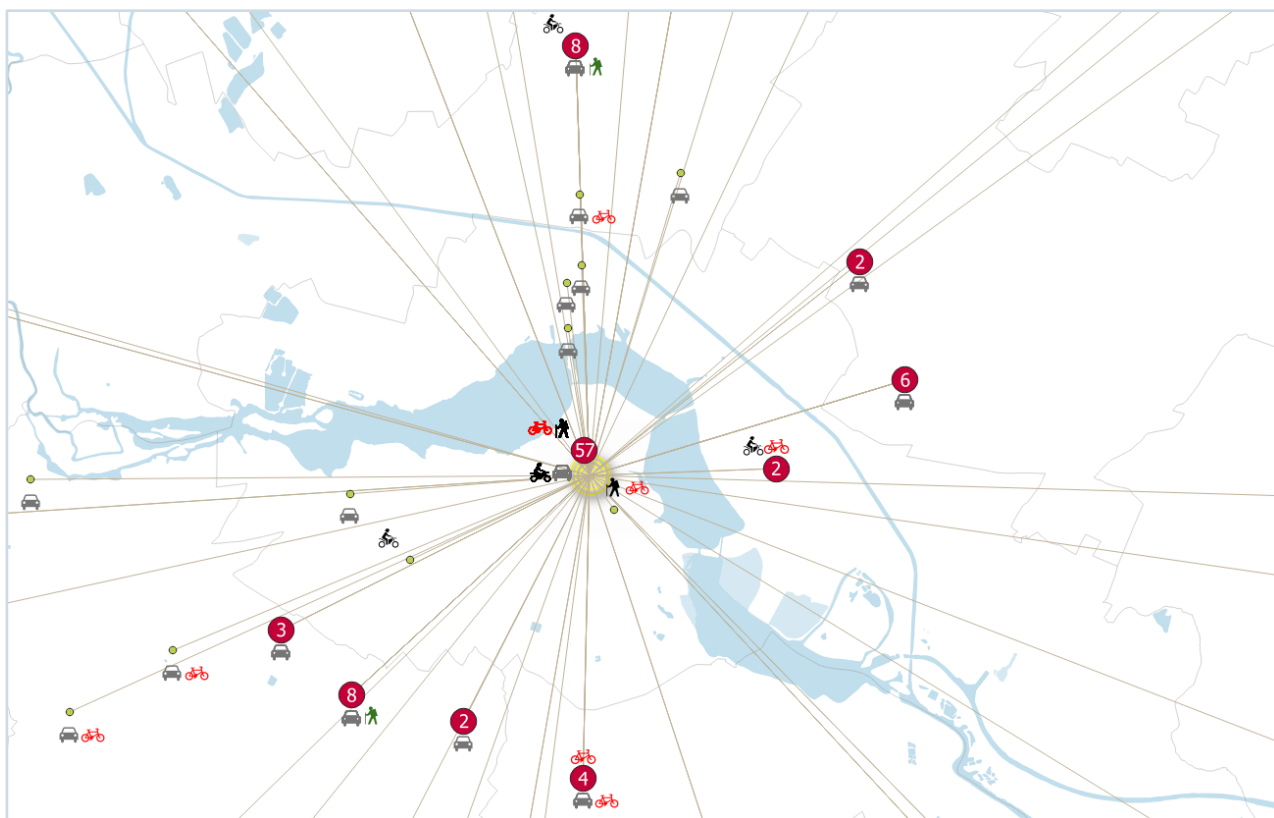


FIGURA 19 SEDE PALAZZO DI BAGNO: MODALITÀ DI TRASPORTO NEL PERIODO TRA OTTOBRE E MAGGIO -FONTE QUESTIONARIO

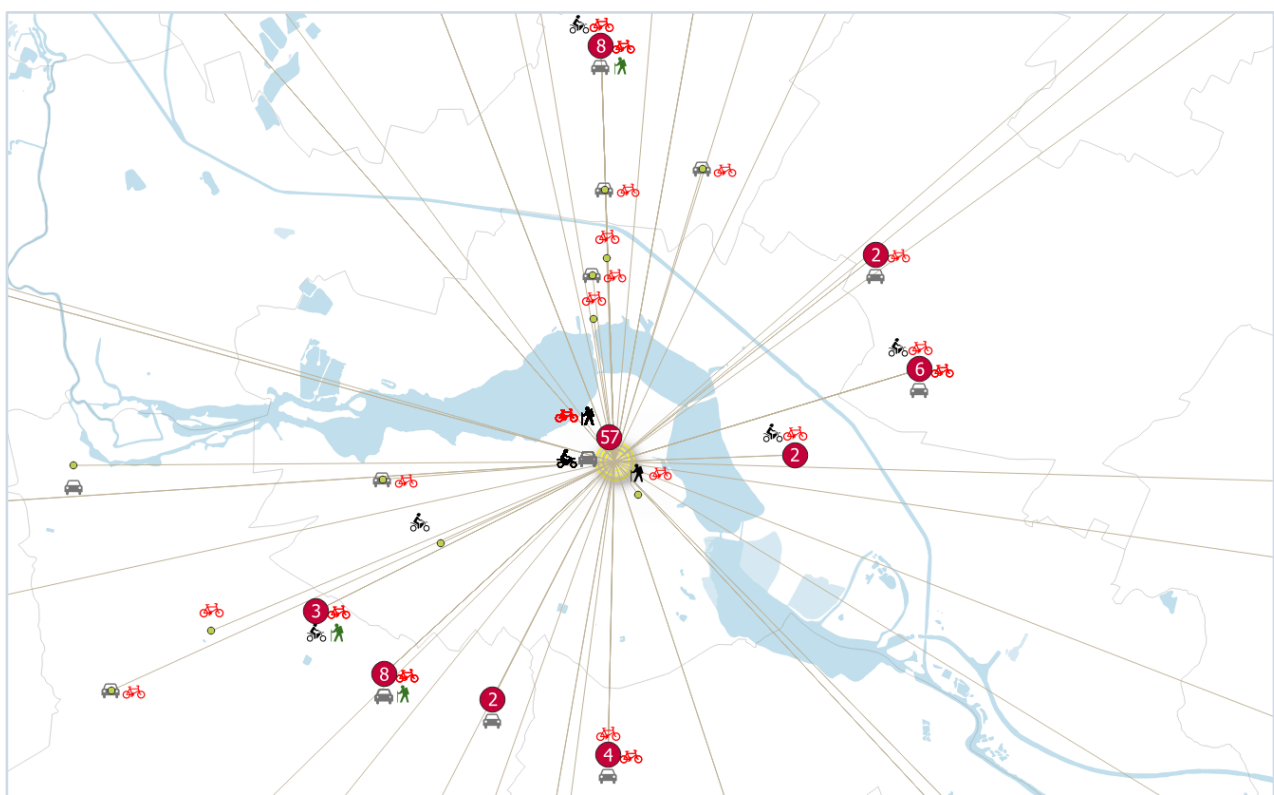
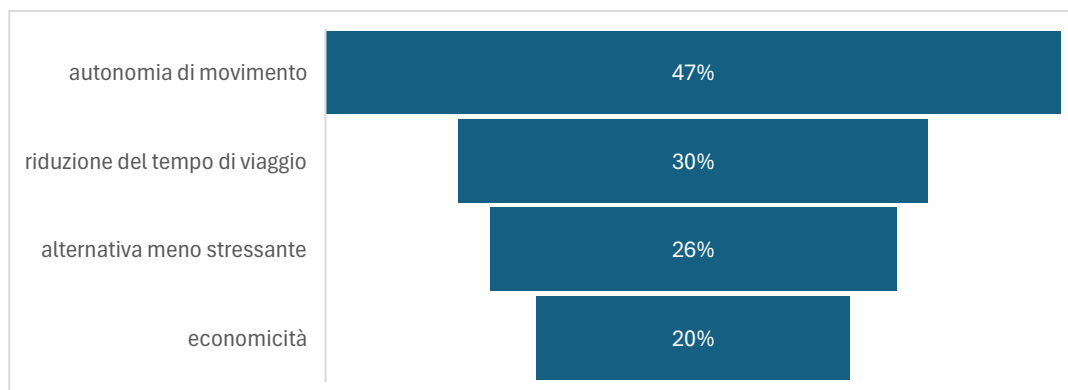


FIGURA 20 SEDE PALAZZO DI BAGNO: MODALITÀ DI TRASPORTO NEL PERIODO TRA GIUGNO E SETTEMBRE -FONTE QUESTIONARIO

Dal confronto delle figure 19 e 20 è ben evidente come nel periodo estivo, il 19% dei dipendenti che lavorano presso la sede di Palazzo di Bagno modificano il mezzo di trasporto a favore della bicicletta

Le principali **motivazioni della scelta del mezzo di trasporto** sono:



Tra le criticità, nell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi emergono:

- **manca di alternative valide**
- **inadeguatezza del trasporto pubblico**
- **insufficienza di percorsi ciclabili**

Disponibilità al cambiamento

<p>La maggior parte dei rispondenti (49%) non è propensa al cambiamento, il 32% ha interesse a modificare le proprie abitudini mentre il 19% è indeciso.</p>	<p>Dall'indagine emerge che i rispondenti cambierebbero le loro abitudini di spostamento casa- lavoro adottando altre soluzioni come:</p> <p>Il TRASPORTO PUBBLICO se ci fosse un contributo sull'abbonamento e orari più compatibili con le proprie esigenze personali e lavorative.</p> <p>Il CARPOOLING se ci fosse un risparmio dei costi e l'ubicazione del parcheggio vicino alla sede di lavoro.</p> <p>La BICICLETTA se ci fossero piste ciclabili più sicure e bagni nelle sedi dell'ente forniti di spogliatoi e docce</p>
--	---

BREVE SINTESI DEI DATI QUANTITATIVI

L'indagine mette in luce una forte dipendenza dall'automobile privata, con un utilizzo crescente della bicicletta nel periodo estivo. Sebbene una parte significativa del personale non intenda modificare le proprie abitudini, emerge un potenziale interesse verso modalità più sostenibili, a condizione che vengano garantite sicurezza, tempi competitivi e incentivi economici.

Si evidenziano pertanto alcune linee di intervento prioritarie:

- attivazione di contributi o agevolazioni sugli abbonamenti al trasporto pubblico;
- promozione e organizzazione del carpooling aziendale;
- potenziamento delle infrastrutture ciclabili e dotazione di servizi di supporto (parcheggi sicuri, spogliatoi, docce);
- incremento dell'offerta di parcheggi scambiatori e convenzionati.

I risultati del questionario costituiscono una base di partenza per la definizione di un piano di mobilità aziendale volto a favorire comportamenti di spostamento più sostenibili e a migliorare complessivamente la qualità della vita lavorativa del personale

2.4.2 RISULTATI QUESTIONARIO: Dati qualitativi - Analisi delle risposte aperte

I risultati quantitativi ottenuti sono stati accompagnati da un'interpretazione qualitativa, finalizzata a individuare le tendenze prevalenti, a mettere in luce comportamenti ricorrenti e a valutare le possibili implicazioni operative, nonché le misure e le azioni da prevedere e adottare, anche sulla base dell'analisi dei commenti e dei suggerimenti facoltativi raccolti nella sezione 5, "Opinioni e suggerimenti".

Infatti, nel questionario somministrato ai dipendenti, sono state sottoposte le seguenti domande aperte:

- ✓ *Cosa pensi di questo lavoro? Hai particolari segnalazioni da fare?*
- ✓ *Suggerimenti per migliorare la mobilità.*

Di seguito si riporta l'analisi di quanto emerso.

Quesito nr. 1: *"Cosa pensi di questo lavoro? Hai particolari segnalazioni da fare?"*

Introduzione

Questa domanda aperta è stata inserita nel questionario al fine di raccogliere osservazioni, valutazioni e proposte dirette da parte dei dipendenti.

Le risposte offrono un quadro qualitativo utile a integrare i dati quantitativi già rilevati.

Metodologia

Le risposte sono state esaminate con un approccio qualitativo, individuando i temi ricorrenti e le criticità più spesso citate. Successivamente, le osservazioni sono state aggregate in macro-aree tematiche, al fine di restituire una visione sintetica ma rappresentativa delle opinioni espresse.

Risultati

A. Trasporto pubblico

Numerosi interventi sottolineano l'**inadeguatezza del servizio offerto** ed i **limiti strutturali dei mezzi pubblici**, considerati una valida alternativa solo in parte. Le criticità principali riguardano:

- frequenze insufficienti (in alcuni casi assenza del servizio) e orari non compatibili con le esigenze lavorative;
- affollamento nelle fasce di punta;

- distanza e tempi di percorrenza eccessivi;
- inconciliabilità per esigenze familiari;
- costi percepiti come troppo elevati rispetto all'uso dell'auto privata.

Diversi rispondenti auspicano **agevolazioni economiche sugli abbonamenti**, da parte dell'Ente, come incentivo all'utilizzo del trasporto pubblico.

B. Mobilità ciclabile

La bicicletta viene percepita come una **soluzione valida e sostenibile**, ma incontra ostacoli rilevanti:

- distanza elevata;
- **carenza di collegamenti ciclabili** in alcune aree, sia centrali che periurbane ed intercomunali;
- **piste ciclabili discontinue e talvolta pericolose**;
- **carenza di infrastrutture e servizi di supporto** (parcheggi sicuri e protetti - qualcuno ipotizza anche nelle scuole – spogliatoi e docce).

Queste criticità limitano l'uso della bici come alternativa reale all'auto, pur essendo riconosciuta come il mezzo più sostenibile ed efficiente in ambito urbano e, entro certe distanze, interurbano.

Alcuni rispondenti suggeriscono di sistemare le **biciclette di servizio** esistenti da utilizzare per gli spostamenti tra le sedi o dai parcheggi alle sedi.

C. Car pooling

L'opzione del car pooling è **considerata praticabile da pochissimi** rispondenti. Chi ha espresso di non condividere tale modalità di viaggio ne ha evidenziato la rigidità rispetto alle esigenze di flessibilità e/o familiari.

D. Parcheggi

Alcune osservazioni si concentrano sul tema dei parcheggi, rispetto al quale si evidenzia:

- la carenza di parcheggi, in particolare gratuiti;
- la richiesta di **convenzioni per parcheggi** centrali per contenere le spese mensili.

Nonostante ciò, consapevoli inoltre del tempo impiegato a causa del traffico nelle ore di punta, diversi rispondenti affermano di **preferire l'uso dell'auto privata**.

E. Flessibilità lavorativa e smart working

Un tema ricorrente è la **necessità di maggiore flessibilità oraria**, con particolare attenzione:

- agli **orari di ingresso e di uscita** in relazione alle esigenze familiari/personali o compatibilmente agli orari del TPL;
- alla possibilità di **ampliare l'uso dello smart working**, ritenuto utile non solo per ridurre gli spostamenti, ma anche per favorire la conciliazione vita-lavoro e per diminuire il traffico cittadino.

Questo tema, connesso al welfare aziendale, è trasversale a tutti i contenuti affrontati.

F. Organizzazione familiare

Diversi dipendenti segnalano difficoltà nella gestione degli impegni familiari, in particolare:

- accompagnamento dei figli piccoli a scuola;
- gestione delle attività estive (cred) con orari ridotti rispetto a quelli lavorativi.

Questi fattori incidono significativamente sulla scelta del mezzo di trasporto, rendendo l'auto privata spesso l'unica soluzione praticabile.

Conclusioni

L'analisi delle risposte aperte mette in evidenza una serie di elementi fondamentali per la pianificazione della mobilità aziendale:

- l'**auto privata** è scarsamente utilizzata da alcuni ma è considerata il mezzo più appetibile dai più in quanto garantisce maggiore flessibilità e viene percepita come meno costosa rispetto al TPL (abbonamenti);
- il **trasporto pubblico** necessita di potenziamenti, sia in ambito urbano che interurbano, e di incentivi economici per diventare un'alternativa credibile;
- la **mobilità ciclabile** è apprezzata ma richiede investimenti in infrastrutture sicure e servizi accessori;
- la gestione dei **parking** rimane una criticità centrale, con richieste di soluzioni più economiche e pratiche;
- lo **smart working** e la **flessibilità oraria** emergono come leve determinanti per ridurre gli spostamenti e favorire la conciliazione vita-lavoro;
- il coinvolgimento dei dipendenti risulta positivo, ma occorre garantire **azioni concrete di follow-up** per rafforzare la fiducia nell'iniziativa.

Le risposte contengono anche **apprezzamenti positivi** per l'iniziativa (circa il 25% dei rispondenti esprime il proprio gradimento per il lavoro svolto), ritenuta utile per individuare interventi concreti. Alcuni, tuttavia, esprimono la preoccupazione che l'indagine possa rimanere una semplice rilevazione senza produrre azioni efficaci.

Quesito nr. 2: "Suggerimenti per migliorare la mobilità"

Introduzione

Questa domanda aperta è stata inserita nel questionario per raccogliere suggerimenti volti a migliorare la mobilità casa - lavoro - casa.

L'analisi delle risposte fornisce indicazioni preziose per individuare priorità di intervento e possibili azioni di miglioramento.

Metodologia

Le risposte sono state analizzate con un approccio qualitativo, raggruppando i contributi in macro-aree tematiche.

Questo ha permesso di individuare i temi più ricorrenti e le criticità maggiormente sentite dal personale.

Risultati

Dall'analisi sono emersi i seguenti filoni principali di intervento:

A. Trasporto pubblico

Tema abbastanza sentito, affrontato nel 30% circa delle risposte: per cui, a fronte del rilievo relativo alla necessità di coordinare il sistema complessivo del TPL: proposte di corsie preferenziali per gli autobus, di aumento della frequenza, di puntualità ed orari più compatibili ed agevoli, diminuendo i tempi di percorrenza, di differenziazione dell'offerta prevedendo navette gratuite da/per parcheggi scambiatori o pulmini per aree di provenienza; richieste di agevolazioni o contributi sugli abbonamenti per incentivarne l'utilizzo;

B. Mobilità ciclabile

Tema molto sentito, affrontato nel 50% circa delle risposte: si propone di incrementare le piste ciclabili urbane ed interurbane e di realizzare percorsi ciclabili sicuri e continui; la dotazione di parcheggi bici coperti e custoditi presso le sedi dell'Ente ma anche presso i luoghi di interscambio; la previsione di servizi accessori come spogliatoi e docce o locali per manutenzione; l'introduzione del bike sharing con convenzioni per bici ed e-bike; il miglioramento dei parcheggi bici esistenti e l'aumento delle rastrelliere; la realizzazione di ricariche per e-bike; la dotazione di bici di servizio; la previsione di contributi per chi usa la bici.

C. Parcheggi

Tema affrontato nel 40% circa delle risposte: emerge una forte domanda di nuove aree di sosta dedicate ai dipendenti nei pressi delle sedi di lavoro (anche a rotazione) e, in particolare, come alternativa a via Fancelli; si richiedono agevolazioni per i parcheggi a pagamento nelle aree centrali; molte proposte riguardano l'incremento dei parcheggi scambiatori nelle aree peri urbane o più esterne, da attrezzare con servizi accessori (ad es: parcheggi bici / bike sharing) e con collegamenti rapidi verso le sedi.

D. Carpooling

Tema poco sentito: si propone lo sviluppo di piattaforme per facilitare il carpooling; la previsione di incentivi per gli utilizzatori.

E. Smart working e flessibilità

Tema piuttosto sentito, affrontato nel 40% circa delle risposte): si conferma il consenso per lo smart working e si avanzano suggerimenti per aumentare le giornate di lavoro agile e per introdurre maggiore flessibilità oraria (anche relativa alle modalità di calcolo o in adeguamento agli orari del TPL), in modo da ridurre gli spostamenti e i picchi di traffico.

F. Altri spunti

Si propone la creazione di spazi comuni attrezzati per la pausa pranzo (es. microonde, bollitori, aree ristoro); l'integrazione di misure di welfare aziendale ed incentivi legati alla mobilità sostenibile; la considerazione anche di monopattini e scooter elettrici; l'inserimento delle sedi periferiche nell'indagine del prossimo questionario.

CONCLUSIONI

Le risposte dei dipendenti confermano una forte consapevolezza rispetto alla necessità di ridurre l'uso dell'auto privata, ma evidenziano anche la richiesta di interventi concreti per rendere praticabili alternative sostenibili. Le priorità individuate riguardano:

- il potenziamento del trasporto pubblico;
- lo sviluppo della mobilità ciclabile con servizi adeguati;
- la creazione di parcheggi più accessibili e agevolati e dell'interscambio modale;
- la promozione di carpooling;
- il sostegno a smart working e flessibilità oraria;
- la premialità a chi utilizza forme di mobilità sostenibile.

Questi elementi costituiscono una base importante per la definizione di un piano di mobilità aziendale che risponda alle esigenze espresse dal personale e favorisca comportamenti di spostamento più sostenibili.

3. FASE PROGETTUALE - LE AZIONI

Sulla base del quadro conoscitivo sopra esposto, e in particolare, sulla base delle informazioni e dei dati emersi dall'analisi dei questionari raccolti, sono state identificate le azioni che potranno essere realizzate in futuro con un buon rapporto costi benefici e con effetti ambientali positivi nel breve/medio periodo. Le misure sono state inquadrare nelle categorie riferite agli **assi** previsti dalle *"Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)"* (previste dall'art. 3 del citato Decreto interministeriale n. 179):

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le linee guida dettagliano le possibili misure per i cinque assi:

Asse 1 disincentivare l'uso individuale dell'auto privata: *introduzione di un servizio di navetta aziendale, auto aziendali su prenotazione, razionalizzazione nell'uso dei parcheggi auto/moto interni favorendo l'uso di mezzi condivisi, tariffazione delle aree di sosta aziendali, predisposizione di parcheggi aziendali gratuiti per i dipendenti che condividono l'auto, creazione di app e/o spazi dedicati su intranet per la gestione del carpooling aziendale, istituzione di "buoni mobilità" da destinare ai dipendenti che si recano in ufficio utilizzando forme di mobilità sostenibile alternative all'uso dell'autovettura privata.*

Asse 2 favorire l'uso del trasporto pubblico: *richiesta di miglioramento delle linee TPL che effettuano servizio nei pressi dell'azienda, richiesta di nuove linee o nuove fermate di collegamento tra i principali snodi del TPL e la sede dell'azienda, convenzioni con le aziende di TPL al fine di fornire abbonamenti gratuiti o a prezzi agevolati per i dipendenti.*

Asse 3 favorire la mobilità ciclabile o la micromobilità: *realizzazione di stalli per biciclette custoditi e/o videosorvegliati, di spazi dedicati ai monopattini elettrici, di stazioni di ricarica elettrica per e-bike e monopattini, realizzazione di spogliatoi con docce per i dipendenti, acquisto di bici aziendali per utilizzo su prenotazione, convenzioni con aziende di bikesharing e micromobilità condivisa al fine di fornire servizi di bikesharing o micromobilità condivisa dedicati o a prezzi agevolati per i dipendenti.*

Asse 4 ridurre la domanda di mobilità: redazione di un piano per favorire lo smart working o per favorire il co-working in sedi di prossimità a residenze/domicili dei dipendenti.

Asse 5 comunicazione e informazione: iniziative che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile, corsi di formazione per i dipendenti, incentivi all'utilizzo di app per il monitoraggio degli spostamenti, richieste di interventi di messa in sicurezza degli attraversamenti pedonali/ciclabili in prossimità degli accessi alle sedi aziendali, ecc.

Giova ricordare in particolare che l'individuazione delle misure nell'ambito della fase progettuale, ai sensi delle linee guida, scaturisce dall'incrocio tra la domanda di trasporto (questionario), l'offerta di servizi aziendali e pubblici, la propensione al cambiamento e le risorse aziendali disponibili.

Per assicurare un'attuazione efficace del Piano, le misure individuate sono state organizzate in un elenco di azioni distinte per priorità e orizzonte temporale. Questa suddivisione consente di pianificare interventi graduali e coerenti con le risorse disponibili, assicurando al contempo il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Le azioni sono state raggruppate in due categorie a loro volta riunite per Asse:

- AZIONI A BREVE TERMINE (da 1 a 12), da realizzare nell'immediato per ottenere risultati concreti e rapidi;
- AZIONI A MEDIO-LUNGO TERMINE (da 13 a 23), da attuare progressivamente negli anni successivi, in funzione delle priorità strategiche e delle disponibilità economiche.

La Tabella di pg 42 e 43, individua per ciascuna azione la relativa priorità, la tempistica e le risorse necessarie, favorendo una gestione ordinata e sostenibile delle azioni del piano.

3.1 Azioni a Breve Termine

Asse 2 favorire l'uso del trasporto pubblico

Azione 4 - Attivazione di un tavolo di confronto con i gestori dei servizi di mobilità locale: Apam Esercizio Spa, gestore del TPL e con ASTER Srl – Agenzia Servizi al Territorio

La riduzione dell'uso dell'auto privata passa inevitabilmente dal potenziamento delle performance del trasporto pubblico e dall'incentivazione all'uso dei parcheggi scambiatori posti sulle principali direttrici della città.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 55%

Asse 3 favorire la mobilità ciclabile o la micromobilità

Azione 1 - Realizzazione di stalli per biciclette custoditi in ogni sede di Mantova

La custodia della bicicletta è un elemento che può impattare sull'uso.

Per incentivare l'utilizzo della bicicletta a discapito di alternative più inquinanti, si rende necessario dotare le sedi di lavoro di aree sicure per il posteggio delle stesse, per evitare o quantomeno ridurre il rischio di furti e/o danneggiamenti.

Dovrà quindi essere effettuata una ricognizione sul numero di stalli attualmente disponibili presso le varie sedi, il loro stato di conservazione e la sicurezza offerta. In esito a detta analisi sarà necessario valutare l'acquisto e il posizionamento di ulteriori stalli e l'implementazione dei sistemi di sicurezza.

Questa azione è stata parzialmente attuata nel mese di novembre 2025, a seguito di indagine dei potenziali utilizzatori, con l'implementazione di n. 20 stalli posizionati in luoghi protetti presso la sede di via Don Maraglio.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 55 %

Azione 2 - Realizzazione di stalli per biciclette custoditi nelle sedi fuori Mantova

L'azione prevede in primo luogo la verifica, per le sedi distaccate della Provincia (CPI Castiglione, Viadana, Suzzara e prossimamente Ostiglia), dell'esistenza di spazi adeguati e in secondo luogo, la posa di stalli portabiciclette che possano offrire adeguata custodia per i dipendenti.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 5 %

Asse 4 ridurre la domanda di mobilità

Azione 7 –Flessibilità oraria per conciliazione casa -lavoro

La flessibilità oraria offre ai/alle dipendenti la possibilità di variare gli orari di entrata (entro le ore 9.00) o uscita al fine di conciliare le esigenze personali con quelle professionali.

L'eventuale richiesta di flessibilità oraria deve essere adeguatamente motivata e necessita del consenso scritto di entrambe le parti (dipendente e datore di lavoro).

Gli obiettivi di questa azione sono:

- Riduzione del traffico: incoraggiare orari di entrata e uscita diversificati permette di gestire meglio i flussi di traffico, specialmente quello veicolare privato.
- Conciliazione vita-lavoro: permettere ai/alle dipendenti di gestire meglio il proprio tempo, adattandolo alle proprie necessità personali.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 50 %

Azione 8 – Modalità di lavoro agile

La Provincia di Mantova utilizza già questa modalità di prestazione lavorativa che garantisce al/alla dipendente la possibilità di lavorare almeno 1 giorno alla settimana, in modalità agile.

Alla data di somministrazione del questionario, ne usufruiscono 116 dipendenti.

Lo smart working evita la necessità di spostarsi e quindi la sua applicazione riduce il numero di spostamenti casa-lavoro, di conseguenza i benefici sono:

- diminuzione del traffico e dell'inquinamento;
- riduzione dei costi di trasporto, dello stress, dell'incidentalità;
- conciliazione vita-lavoro;
- maggiore benessere organizzativo.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 45 %

Asse 5 comunicazione e informazione

Azione 3 - Individuazione di un referente presso ogni sede provinciale

Al fine di raccordare le azioni previste dal piano tra i diversi servizi e nelle varie sedi dell'Ente si rende necessario individuare un referente per ciascuno di essi.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 40 %

Azione 5 - Redazione di una newsletter di good news e best practices

Azione di promozione e sensibilizzazione alla riduzione dell'uso delle auto private con lo scopo di diminuire il traffico urbano e la conseguente emissione di CO2, incentivando, attraverso la diffusione di esempi e best practices e l'organizzazione di eventi, le alternative sostenibili come l'utilizzo dei mezzi pubblici, del carpooling, l'adozione di uno stile di vita più attivo e di comportamenti di guida più ecologici.

Questa iniziativa mira ad educare e a creare un cambiamento culturale verso una mobilità più sostenibile e ad informare sulle attività svolte e le azioni concrete messe in campo con i relativi risultati.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 40 %

Azione 6 - Confronto del PSCL con altre realtà territoriali

Per la redazione del presente piano si è proceduto al confronto con i piani adottati da altri enti: PSCL Provincia di Piacenza, PSCL Comune di Mantova, PSCL Provincia Monza-Brianza, PSCL Comune di Brescia, PSCL Politecnico di Milano.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 30 %

Azione 9 - Comunicazione del PSCL ai dipendenti

L'azione riguarda la divulgazione del Piano e prevede attraverso la intranet aziendale e il sito istituzionale.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 40 %

Azione 10 - Creare una rete con le altre realtà interessate: Tea, MPS, ASST, Lubiam, ATS

L'azione prevede di attivare la collaborazione tra le aziende del territorio attraverso l'istituzione di un tavolo di condivisione di buone pratiche e raccolta di proposte e interventi.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 50 %

Azione 11 - Adesione alla Settimana Europea della mobilità sostenibile

L'azione prevede la partecipazione dell'Ente alla settimana europea della mobilità.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 30 %

Azione 12 - Ricerca e Candidatura a bandi per reperimento fondi

Questa attività consiste nell'individuare e monitorare costantemente bandi e programmi di finanziamento disponibili a livello locale, nazionale ed europeo. L'obiettivo è reperire le risorse economiche necessarie per implementare le strategie definite nel piano, sviluppare iniziative sperimentali, progetti pilota ed eventuali azioni strategiche che possano generare valore aggiunto agli interventi già individuati nel piano.

L'azione prevede:

- analisi del fabbisogno;
- monitoraggio periodico dei bandi: consultazione di portali istituzionali, fonti ufficiali regionali e a livello europeo;
- valutazione di coerenza: verifica dell'allineamento tra i requisiti dei finanziamenti e le strategie del piano;
- eventuale formulazione di una candidatura.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 50 %

3.2 Azioni a Lungo Termine

Asse 1 disincentivare l'uso individuale dell'auto privata

Azione 16 – Promozione del Car pooling

Il carpooling, cioè la condivisione dell'auto tra più dipendenti per recarsi al lavoro, al momento è una modalità di trasporto scarsamente esercitata, come si evince dai risultati del questionario.

Il carpooling produce una diminuzione dell'uso dell'automobile e ha effetti positivi sulla riduzione del traffico, del relativo impatto ambientale, dei costi di trasporto ecc.

Si ritiene utile stimolarne l'utilizzo tra i dipendenti, destinando alcuni dei posti auto nelle vicinanze del luogo di lavoro, a coloro che aderiranno ad un programma di car pooling (attraverso l'utilizzo di App gratuite già esistente).

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 50 %

Asse 3 favorire la mobilità ciclabile o la micromobilità

Azione 14 - Installazione di spogliatoi con docce nella/e sede/i dell'Ente

Al fine di promuovere l'utilizzo della bicicletta, l'azione prevede la realizzazione di locali spogliatoi muniti di servizi e docce ad uso dei ciclisti per il proprio spostamento casa-lavoro. Sarà inoltre opportuno dotare gli spogliatoi di apposite panche, nonché di armadietti personali, da assegnare a chi si reca in ufficio in bicicletta.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 55 %

Azione 17 - Stazione Ricarica e-bike per ogni sede

Prevedere una stazione di ricarica e-bike presso ogni sede.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 25 %

Azione 18 - Realizzazione di stalli per biciclette custoditi nelle scuole superiori

L'azione prevede di dotare le scuole di competenza della Provincia di Mantova di stalli per il deposito delle biciclette in luoghi che offrano la migliore tutela dei mezzi parcheggiati. Con il doppio effetto di ridurre l'uso dell'auto di accompagnamento e incentivare l'autonomia delle giovani generazioni.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 15 %

Azione 21 - Azione derivante dal Progetto SMAPE: Bike sharing

La Provincia è partner del progetto SMAPE (Shared Mobility Action Programme Exchange) finanziato dal Programma Interreg Europe, volto a rendere più sostenibile la mobilità delle persone individuando soluzioni di mobilità condivisa. In tale contesto è emersa l'opportunità di aggiornare il Piano Provinciale delle Piste e Percorsi Ciclopeditoni approvato dalla Provincia di Mantova con decreto presidenziale n del 08/2025) definendo uno scenario dei possibili futuri servizi di mobilità condivisa integrati con la rete del trasporto pubblico e privato.

In tale scenario i servizi proposti si concentrano sul bike sharing e su luoghi di interesse (hub) connessi o potenzialmente connessi all'interscambio multimodale (collegamento ciclabile, stazioni ferroviarie, fermate bus, servizi sovracomunali)

L'azione prevede la realizzazione e implementazione del servizio di bike sharing e deve essere necessariamente condivisa e coordinata con i Comuni (Grande Mantova) e con gli attori del trasporto pubblico-privato per estendere i benefici non solo ai dipendenti dell'ente ma alla comunità in generale.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 50 %

Azione 22 - Azione derivante dal Progetto SMAPE: park bici chiusi in città c/o hub intermodali

L'azione discende dal progetto generale SMAPE e può essere attivata anche in assenza del servizio di bike sharing; essa prevede la realizzazione di stalli/parcheggi sicuri e protetti per le biciclette (ad es: con pensiline e illuminazione) da posizionare in via sperimentale presso alcuni hub della mobilità condivisa.

Questa azione particolare prevede in prima battuta il coinvolgimento dei comuni della Grande Mantova, raccordandosi con l'azione 10/21, e può essere estesa a tutti Comuni della Provincia in cui sono stati individuati potenziali hubs nel piano Piano Provinciale delle Piste e Percorsi Ciclopeditoni.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 50 %

Azione 23 - Collaborazione con Fiab (Federazione Italiana Ambiente e Bicicletta)

Eventi di sensibilizzazione all'utilizzo della bicicletta e per l'individuazione di strategie comuni.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 40 %

Asse 5 comunicazione e informazione

Azione 13 - Misurare la riduzione delle emissioni di CO₂

La riduzione è ottenuta grazie all'adozione di misure e comportamenti che riducono l'uso dell'auto privata per gli spostamenti casa-lavoro, promuovendo modalità di trasporto sostenibili (bici, piedi, bus, carpooling).

L'azione prevede, attraverso un sondaggio tra i dipendenti, la verifica del cambiamento di mezzo di trasporto (per quanti gg/settimana, in quale stagione, ecc.) e, in caso positivo, ricorrendo a informazioni ed algoritmi disponibili in rete, calcolare la riduzione dei chilometri percorsi in auto, trasformando e valorizzando il dato km/persona/giorno in kg CO₂ non emessa.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 50 %

Azione 15 - Evento di promozione e sensibilizzazione dedicata ai dipendenti: "Pedale e Forchetta"

Si prevede la realizzazione di un evento annuale con sbiciclettata a tema e illustrazione attività del mobility management.

Social bike challenge: iniziativa (1 giorno all'anno) per promuovere l'uso della bicicletta come mezzo di trasporto sostenibile e incoraggiare l'attività fisica – tutti i dipendenti al lavoro in bicicletta (mettendo a disposizione mezzi/favorendo la partecipazione di coloro che arrivano tramite treno o parcheggi limitrofi alla città).

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 45 %

Azione 19 - Creare una rete con i comuni della Grande Mantova

L'azione prevede l'attivazione di una rete di Networking con tutti i Comuni che gravitano attorno il territorio di Mantova.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 55 %

Azione 20 - Creare una rete con le realtà scolastiche

L'azione prevede di coinvolgere le realtà scolastiche al fine di individuare le strategie possibili per ridurre il trasporto privato relativamente al target della popolazione studentesca di ogni ordine e grado.

Percentuale dei dipendenti propensi all'attuazione della misura: 50 %

Di seguito la Tabella riassuntiva delle Misure previste

Piano Spostamento Casa Lavoro: Pianificazione Azioni

Individuazione azioni del Piano, aggiornamento alla data 10/12/2025

N u m e r o	E u r o *	T i p o *	ATTIVITÀ / AZIONE	ASSE 1 - DISINCENTIVARE L'USO	ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO	ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITÀ	ASSE 4 - RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITA'	ASSE 5 - COMUNICAZIONE INFORMAZIONE	PERIODO			Realizzaz ione %	
									B r e v e	M e d i o	L u n g o		
				<ul style="list-style-type: none">- Servizio di navetta aziendale- Auto aziendali su prenotazione- Razionalizzazione nell'uso dei parcheggi auto/moto interni favorendo l'uso di mezzi condivisi- Tariffazione delle aree di sosta aziendali- Parcheggi aziendali gratuiti per carpooling- Creazione app e/o spazi	<ul style="list-style-type: none">- Richiesta di miglioramento delle linee TPL- Richiesta di nuove linee o nuove fermate di collegamento con i principali nodi del TPL- Convenzioni per abbonamenti gratuiti o a prezzi agevolati	<ul style="list-style-type: none">- Stalli per biciclette custoditi e/o videosorvegliati- Spazi dedicati ai monopattini elettrici- Stazioni di ricarica elettrica per e-bike e monopattini- Spogliatoi con docce- Acquisto di bici aziendali per utilizzo su prenotazione- Convenzioni con aziende di bikesharing e	<ul style="list-style-type: none">- Redazione di un piano per favorire lo smart working- Redazione di un piano per favorire il co-working	<ul style="list-style-type: none">- Iniziative che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile- Corsi di formazione per i dipendenti- Incentivi all'utilizzo di app per il monitoraggio degli spostamenti- Richieste di interventi di messa in sicurezza degli attraversamenti pedonali/ciclabili in					
1	si	M	Realizzazione di stalli per biciclette custoditi in ogni sede			x							50%
2	si	M	Realizzazione di stalli per biciclette custoditi nelle sedi fuori Mantova			x							
3	no	IM	Individuazione per ogni Sede di un referente					x					
4	no	IM	Attivazione di un tavolo di confronto con i gestori dei servizi di mobilità locale: Apam e Aster		x								
5	no	IM	Redazione di una news letter di good news, best pratics, eventi, ecc.					x					
6	no	IM	Confronto del PSCL con altre realtà					x					20%
7	no	IM	Flessibilità oraria per conciliazione casa-lavoro				x						
8	no	IM	Modalità lavoro agile				x						
9	no	IM	Comunicazione del PSCL ai dipendenti					x					
10	no	IM	Creare una rete con le altre realtà interessate: Comune Mn, Tea, BAM-MPS, ASST, Lubuam, ATS					x					50%
11	si	M	Adesione alla Settimana Europea della Mobilità					x					
12	no	IM	Ricerca e Candidatura a bandi per reperimento fondi					x					
13	no	IM	Misurare la riduzione delle emissioni di CO ₂ . La riduzione è ottenuta grazie all'adozione di misure e comportamenti che riducono l'uso dell'auto privata per gli spostamenti casa-lavoro, promuovendo modalità di trasporto sostenibili (pici, piedi, bus, carpooling)					x					
14	si	M	Installazione di spogliatoi con docce			x							
15	no	IM	Pedale e forchetta: Evento sbiciclettata a tema raccontando il mobility management una volta all'anno evento mobility					x					

Piano Spostamento Casa Lavoro: Pianificazione Azioni

Individuazione azioni del Piano, aggiornamento alla data 10/12/2025

N u m e r o	E u r o	T i p o	ATTIVITÀ / AZIONE	ASSE 1 - DISINCENTIVARE L'USO	ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO	ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITÀ	ASSE 4 - RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITÀ*	ASSE 5 - COMUNICAZIONE INFORMAZIONE	PERIODO			Realizzaz ione %
									B r e v e	M e d i o	L u n g o	
16	no	M	Promozione Car pooling - garantire posto auto a chi lo fa	x								
17	si	M	Stazione Ricarica e-bike per ogni sede			x						
18	si	M	Realizzazione di stalli per biciclette custoditi nelle scuole superiori			x						
19	no	IM	Creare una rete con i comuni della Grande Mantova					x				
20	no	IM	Creare una rete con le realtà scolastiche					x				
21	si	M	Azione derivante dal Progetto SMAPE: Bike sharing			x						
22	si	M	Azione derivante dal Progetto SMAPE: park bici chiusi in città c/o hub intermodali -			x						
23	no	M	Collaborazione con Fiab			x						20%
tot azioni per Asse				1	1	8	2	11				
<p>Note</p> <p>* Euro:</p> <p>- SI Azione che prevede dei costi ;</p> <p>- NO Azione che non prevede dei costi</p> <p>**Tipologia:</p> <p>- M Azione materiale ;</p> <p>- IM Azione immateriale</p>												

4.FASE ATTUATIVA E DI MONITORAGGIO - IMPLEMENTAZIONE E VALUTAZIONE

Le “Linee guida per la redazione e l’implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)” prevedono che, dopo avere implementato le azioni previste dal piano, si proceda ad una valutazione degli effetti prodotti.

Durante l’anno 2026 si procederà quindi a:

- effettuare un’attività di monitoraggio delle azioni poste in essere nel corso dell’anno;
- valutare i benefici ambientali conseguiti;
- valutare i risultati conseguiti con particolare riferimento ai benefici percepiti dai dipendenti;
- aggiornare i dati relativi alla mobilità;
- effettuare la revisione del Piano, identificare eventuali criticità, proporre soluzioni di tempestiva risoluzione

4.1 Monitoraggio

Con riferimento alle azioni descritte al capitolo 3, e in particolare alle AZIONI DI BREVE TERMINE, la tabella sottoriportata riassume l’attività di monitoraggio che dovrà essere effettuata nel corso dell’anno 2026:

Asse	Azione	Strumento di monitoraggio	Tempi
3	Azione 1 - Realizzazione di stalli per biciclette custoditi in ogni sede di Mantova	N° di azioni realizzate	12 mesi
3	Azione 2 - Realizzazione di stalli per biciclette custoditi nelle sedi fuori Mantova	N° di azioni realizzate	12 mesi
5	Azione 3 - Individuazione di un referente presso ogni sede provinciale	N° di referenti individuati per sede Aggiornamento istituzione gruppo lavoro	12 mesi
2	Azione 4 - Attivazione di un tavolo di confronto con i gestori dei servizi di mobilità: Apam Esercizio Spa, gestore del TPL e con ASTER Srl – Agenzia Servizi al Territorio	N° di incontri/azioni realizzate/ collaborazioni attivate	12 mesi
5	Azione 5 - Redazione di una newsletter di good news e best practices	N° di di invii dipendenti raggiunti N° di buone pratiche generate	12 mesi

5	Azione 6 - Confronto del PSCL con altre realtà territoriali	N° di attività di confronto/ collaborazioni attivate	12 mesi
4	Azione 7 - Flessibilità oraria per conciliazione casa -lavoro	N° di dipendenti coinvolti	12 mesi
4	Azione 8 - Modalità di lavoro agile	N° di dipendenti coinvolti	12 mesi
5	Azione 9 - Comunicazione del PSCL ai dipendenti	N° di visualizzazioni nella intranet aziendale N° di dipendenti raggiunti incluse le nuove assunzioni	12 mesi
5	Azione 10 - Creare una rete con le altre realtà interessate: Tea, MPS, ASST, Lubiam, ATS	N° di incontri/azioni realizzate/ collaborazioni attivate	12 mesi
5	Azione 11 - Adesione alla Settimana Europea della mobilità sostenibile	N° di eventi / iniziative	12 mesi
5	Azione 12 - Ricerca e Candidatura a bandi per reperimento fondi	N° di opportunità segnalate/ N° di candidature	12 mesi

4.2 Valutare i benefici ambientali conseguiti

Le linee guida approvate con il Decreto 179/2021 prevedono tre metodologie di calcolo a seconda della misura cui si riferiscono.

- **Procedura n. 1:** va applicata per la stima dei benefici ambientali che si conseguono quando un dipendente rinuncia all'uso del mezzo privato a favore di spostamenti in bicicletta o a piedi o con un mezzo del trasporto pubblico locale (TPL); tale procedura va applicata anche in presenza di misure volte a favorire lo smart working o il co-working. Occorre valutare la riduzione giornaliera delle percorrenze dei dipendenti in autovettura determinata dagli spostamenti effettuati in bicicletta, a piedi, o con il TPL (o non effettuata a causa dello smart working), quindi andranno considerati gli inquinanti prodotti (CO₂, Nox e PM₁₀) a seconda della tipologia di vettura (non) utilizzata e al ciclo di guida (urbano, extraurbano). Sarà quindi opportuno condurre un'indagine statistica tra i dipendenti per valutare, per gli spostamenti casa-lavoro, oltre ai km percorsi con mezzi alternativi all'auto, anche la tipologia di auto posseduta.

Per il calcolo degli inquinanti si farà riferimento alla banca dati ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale).

- **Procedura n. 2:** va applicata per la stima dei benefici ambientali che si conseguono quando un dipendente rinuncia all'uso del mezzo privato perché fruisce di servizi di carpooling o car-sharing (aziendali o privati). La procedura di calcolo è analoga alla precedente ma va considerata anche la vettura che si utilizza per il carpooling.

- **Procedura n. 3:** va applicata per la stima dei benefici ambientali che si conseguono quando un dipendente rinuncia all'uso del mezzo privato perché fruisce di servizi di trasporto collettivo aziendale (navette). Al momento si tratta di un caso che non trova applicazione nel nostro ente.

4.3 Valutare i risultati conseguiti

Al fine di misurare il successo delle azioni implementate, è necessario quantificare il numero delle persone coinvolte e valutare i benefici ottenuti sia dall'Ente che dal personale dato che il coinvolgimento attivo dei dipendenti e la percezione dei benefici da parte loro sono fattori chiave per il raggiungimento degli obiettivi prefissati."

Oltre ai dati già a disposizione dell'Ente ad esempio il numero di giornate di smart working effettuate o il numero di adesioni formali ad una particolare iniziativa, la modalità di raccolta delle informazioni, soprattutto con riferimento ai benefici percepiti, sarà quella dei questionari inviati ai dipendenti medesimi.

4.4 Aggiornare i dati relativi alla mobilità

L'Ente, grazie ai questionari raccolti e al lavoro di indagine svolto per la redazione del presente PSCL, dispone di un corposo database che dovrà essere costantemente aggiornato grazie alle informazioni raccolte nell'implementazione delle diverse azioni e grazie alla redazione di eventuali nuovi questionari e/o raccolte di dati forniti da altri attori interni o esterni all'ente (in parte citate nei punti precedenti) al fine di disporre di una descrizione della situazione sempre più completa ed aggiornata.

4.5 Effettuare la revisione del Piano

Entro la fine del 2026 si procederà all'aggiornamento del PSCL, definendo, eventualmente, nuove linee di azione, riproponendo quelle che hanno ottenuto adeguati riscontri e, se necessario, eliminando le azioni che si fossero rivelate inefficaci, al fine di evitare la dispersione e lo spreco di risorse (umane ed economiche).

BIBLIOGRAFIA E SITI WEB:

Normativa internazionale ed europea

- *Protocollo di Kyoto - trattato internazionale in materia ambientale riguardante il surriscaldamento globale, pubblicato l'11 dicembre 1997 -*
- *Direttiva 2008/50/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21 maggio 2008, relativa alla qualità dell'aria ambiente e per un'aria più pulita in Europa.*
- *Consiglio Europeo, Conclusioni del 23 ottobre 2014 sul quadro per le politiche dell'energia e del clima al 2030.*
- *Accordo di Parigi sul clima (COP21), adottato il 12 dicembre 2015.*
- *Commissione Europea, Comunicazione dell'11 dicembre 2019: "Il Green Deal europeo".*

Normativa italiana

- *Decreto del Ministero dell'Ambiente 27 marzo 1998 (c.d. "Decreto Ronchi"), Misure per la limitazione delle emissioni inquinanti e istituzione del Mobility Manager aziendale.*
- *Decreto Dirigenziale 21 dicembre 2000 n. 84 (c.d. "Decreto Silvestrini"), estensione dell'ambito territoriale del Mobility Manager d'area.*
- *Decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34 ("Decreto Rilancio"), convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77.*
- *Decreto Interministeriale 12 maggio 2021 n. 179, Modalità attuative del DL n. 34/2020 e funzioni del Mobility Manager aziendale.*
- *Decreto Dirigenziale 4 agosto 2021 n. 209, "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)".*

Documenti e fonti tecniche

- *Comune di Mantova, Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), 2025.*
https://www.comune.mantova.it/it/documenti_pubblici/piano-spostamenti-casa-lavoro
- *Provincia di Piacenza, Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), 2025*
https://www.provincia.pc.it/Allegati/Articoli/Piano_degli_Spostamenti_Casa-Lavoro_2025_04022025-100143.pdf
- *Provincia Monza-Brianza, Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), 2025*
<https://www.provincia.mb.it/Temi/mobilita-e-infrastrutture/piano-degli-spostamenti-casa-lavoro/>

- PSCL Comune di Brescia, Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), Edizione 2024
- Politecnico di Milano, Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), Edizione 2024

https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/Il-Politecnico/documenti-strategici/piano-spostamenti-casa-lavoro-universita/PSCU_2024_ita.pdf

Il logo, i grafici, le immagini e le elaborazioni cartografiche presenti nel piano sono stati realizzati dal gruppo di lavoro e sono di proprietà della Provincia di Mantova. Qualora vengano utilizzati, si prega di citarne la fonte: https://www.provincia.mantova.it/context_sublink.jsp?ID_LINK=1135&area=5 (link Amministrazione Trasparente)."

