



ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 29 maggio 2017, n. 20

Il responsabile della mobilità aziendale, o *Mobility Manager*, è una figura di cui tutte le imprese e gli enti pubblici con singole unità locali con più di 300 dipendenti e le imprese con complessivamente più di 800 addetti, devono dotarsi secondo quanto espressamente previsto dal “Decreto 27 Marzo 1998 del Ministero dell’ambiente” (c.d. Decreto Ronchi), intervenuto al fine di dare avvio alle prime iniziative per la riduzione delle emissioni inquinanti, in ottemperanza agli impegni assunti con la firma del trattato internazionale di Kyoto.

Nonostante l’espressa previsione normativa, la necessità di individuare un responsabile della mobilità aziendale, è spesso disattesa. Da tale punto di vista il decreto non prevede, infatti, alcuna conseguenza per l’impresa inadempiente. La scelta di individuare un *Mobility Manager* è quindi rimessa alla volontà, o meglio alla sensibilità, del Management aziendale. Non è poi da trascurare il fatto che la possibilità di dotarsi di tale figura professionale, sia spesso ignorata dalle imprese che, o non conoscono affatto tale figura o che, pur conoscendola, non ne riconoscono l’utilità.

Eppure quella del *Mobility Manager* è una figura estremamente attuale, che ben si inserisce nell’incalzante dibattito sulla *green economy* e che trova un grande alleato nelle nuove possibilità generate dall’affermarsi della *sharing economy*.

Cosa può fare in concreto un *Mobility Manager* lo dice in parte il decreto, ma il suo raggio d’azione è principalmente segnato tanto dalle politiche pubbliche, quanto dalla



cultura del management aziendale, la cui predisposizione ai temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale d'impresa, condiziona fortemente l'utilità e l'efficacia di tale figura professionale.

Il decreto in particolare affida al responsabile della mobilità aziendale, il compito di definire, organizzare e gestire il piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) del personale dipendente, al fine di ridurre l'uso del mezzo di trasporto privato individuale e di consentire una migliore organizzazione degli orari, per limitare la congestione del traffico. Il PSCL rappresenta uno strumento di azione del *Mobility Manager*, le cui possibilità d'intervento sono diverse e strettamente correlate alla sua capacità di attrarre il consenso di tutti i soggetti coinvolti (dipendenti, autorità locali, sindacati, cittadini) e di coordinarsi con quei soggetti che, nel territorio, si occupano di mobilità (dall'azienda di trasporto pubblico ai fornitori di servizi per la mobilità). A questo scopo il responsabile della mobilità aziendale è coadiuvato dalla figura del *Mobility Manager* di Area, anch'essa introdotta dal decreto ministeriale e istituita presso i Comuni, con funzioni di coordinamento e supporto nell'ambito della propria area di competenza.

Il PSCL costruito dal *Mobility Manager*, si articola in diverse fasi: informativa e di analisi, progettuale, di confronto, attuativa, di aggiornamento e di monitoraggio. In sintesi la sua implementazione ha l'obiettivo di raccogliere le informazioni utili a individuare le esigenze di mobilità del personale dipendente e sulla base di queste, promuovere, pianificare ed implementare soluzioni di trasporto alternative rispetto all'uso dell'auto privata, a ridotto impatto ambientale e a vantaggio dell'interesse collettivo alla qualità della vita.

Il successo dell'operato del *Mobility Manager* si concentra nella capacità di analizzare le caratteristiche e le possibilità offerte dal contesto entro il quale deve agire (sia aziendale che territoriale) e di individuare le soluzioni alternative di mobilità, che più si prestino o che più siano idonee, a rispondere alle esigenze di mobilità rilevate e a persuadere i potenziali utenti, dei vantaggi e benefici che ne potrebbero derivare nel loro utilizzo a discapito dell'auto privata.

Una volta definito, il PSCL deve essere trasmesso al comune di riferimento che, previa approvazione, stipula con l'impresa proponente eventuali accordi di programma per la sua



applicazione.

I benefici dell'adozione di un PSCL, sono rinvenibili sotto diversi punti di vista tanto per il singolo dipendente, maggior *comfort* e risparmio di tempo e costi, quanto per l'azienda, a favore della produttività, dell'*engagement* e dell'immagine, quanto infine per la collettività in termini di riduzione dei costi sociali. Compito del *Mobility Manager* è anche quello di valorizzare i vantaggi derivanti da una razionalizzazione della mobilità aziendale, attraverso azioni efficaci di informazione, comunicazione e di marketing, fondamentali al fine di diffondere consapevolezza, ottenere consenso e quindi creare le condizioni affinché si riduca il ricorso all'uso dell'auto privata.

Il settore della mobilità oggi offre diverse soluzioni per indurre il necessario ed auspicato cambiamento culturale in tema di sostenibilità ambientale, promuovendo forme di mobilità innovative e flessibili quali, tra le più note, il *car-pooling*, il *car-sharing* ed il *bike-sharing*.

Nondimeno il *Mobility Manager* potrà introdurre servizi più mirati alle esigenze proprie dell'azienda e del personale dipendente, tra cui la predisposizione di navette aziendali, anche in condivisione con altre aziende che si trovino sul medesimo tragitto, la promozione di soluzioni per migliorare l'accessibilità al trasporto collettivo, tramite la valutazione di concerto con i referenti locali delle azioni attuabili, la sottoscrizione di convenzioni con le aziende del trasporto pubblico locale, al fine di incentivare l'uso del trasporto collettivo, anche nell'ambito dei piani di welfare aziendale, il ricorso ad un sistema di flessibilità oraria e la promozione di modalità di lavoro agile.

Chiarito chi è il *Mobility Manager*, quali siano gli strumenti di cui dispone e quali gli obiettivi, la vera sfida consiste nel valorizzare la sua figura e le sue competenze, nonché nell'intraprendere iniziative di informazione e sensibilizzazione a tutti i livelli, sulle politiche di mobilità sostenibile e responsabilità sociale, rendendosi parte attiva di quel processo di transizione verso un modello economico responsabile, basato su un uso sostenibile delle risorse ed una riduzione drastica degli impatti ambientali e sociali.



Ricerca

Valentina De Lorenzo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@vally_15

Scarica il **PDF** 