

MOBILITY MANAGER

Il D.L. 34/2020 stabilisce che determinate aziende debbano dotarsi di un proprio **Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro** (c.d. **PSCL**). Lo stesso Legislatore prevede, di conseguenza, di nominare un **Mobility Manager Aziendale**.

Il c.d. Decreto Rilancio, noto ai più per le misure a sostegno delle imprese in difficoltà causa Covid, si occupa della tematica della mobilità dei lavoratori. Innanzitutto, è bene chiarire il perimetro delle aziende interessate dall'obbligo:

- imprese e pubbliche amministrazioni con singole unità locali con più di 100 dipendenti;
- ubicate in un capoluogo di regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti.

Tali soggetti devono adottare, entro il **31 dicembre** di ogni anno, il PSCL del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato, attraverso l'individuazione di misure utili ad orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore.

Viene definito Mobility Manager Aziendale la figura specializzata nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente. A quest'ultimo sono attribuite le funzioni di: promozione della realizzazione di interventi per l'organizzazione e la gestione della domanda di mobilità del personale dipendente; supporto all'adozione del PSCL; verifica dell'attuazione del PSCL, anche ai fini di un suo eventuale aggiornamento, attraverso il monitoraggio degli spostamenti dei dipendenti e la valutazione, mediante indagini specifiche, del loro livello di soddisfazione; cura dei rapporti con enti pubblici e privati direttamente coinvolti nella gestione degli spostamenti del personale dipendente; attivazione di iniziative di informazione, divulgazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile.

Il Mobility Manager è nominato tra soggetti in possesso di un'elevata e riconosciuta competenza professionale e/o comprovata esperienza nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti o della tutela dell'ambiente.

Nonostante il Legislatore **non abbia previsto sanzioni** per la mancata redazione del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro o la mancata nomina del Mobility Manager, rischiando quindi che il tema rimanga relegato alle buone intenzioni, tale questione offre degli spunti di riflessione molto interessanti e tutt'ora attuali.

Le aziende con un animo green troveranno in questi strumenti un assist ancora maggiore verso una **mobilità sempre più sostenibile**, grazie all'interlocuzione che può nascere con le Istituzioni locali. È importante ricordare che, a volte, gli interventi nati con l'intento di salvaguardare l'ambiente possono portare, indirettamente, dei vantaggi per l'azienda che li adotta, per i lavoratori della stessa e per l'intera collettività. Si pensi alla riduzione dei costi, all'aumento della produttività, all'aumento della sicurezza (meno incidenti nei tragitti casa-lavoro), al miglioramento della qualità di vita (meno stress). Tant'è che lo stesso Ministero della transizione ecologica con il Decreto attuativo n. 179/2021 prevede che il PSCL debba valutare “i

vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, sia per l'impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici".

Ovviamente trattando della questione della mobilità è importante ricordare i **benefit** che il datore di lavoro può offrire, con notevoli risparmi in termini contributivi, al proprio personale. Il TUIR all'art. 51 comma 2 dispone infatti che non concorrono a formare reddito:

- *"le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici";*
- *"le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12".*

In conclusione, è importante citare anche lo **smart working**, ormai sdoganato, che può rientrare a pieno titolo nelle valutazioni che le imprese faranno dinanzi alla redazione del PSCL. Tale strumento, infatti, raccoglie in sé molteplici benefici in termini di diminuzione dell'impatto ambientale delle attività lavorative, di aumento della produttività e di miglioramento dell'equilibrio vita lavoro.

