

## RAFFORZATO IL RUOLO DEL MOBILITY MANAGER

Il 10 maggio scorso il ministro delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili, Enrico Giovannini, ha firmato con il ministro della Transizione ecologica Roberto Cingolani il decreto che istituisce il mobility manager nelle imprese e nelle istituzioni con oltre 100 addetti. L'obiettivo è quello di creare un piano spostamenti casa-lavoro ormai indispensabile.

Tra i numerosi cambiamenti innescati dalle restrizioni imposte dalla pandemia, infatti, quelli legati alla mobilità sono tra i più duraturi ed evidenti.

Al mobility manager spetterà il compito di capire come distribuire lo smart working lungo la settimana. Questo significa l'opportunità di ripensare i tempi della città, i tempi del movimento, delle scuole e delle persone per gestire un elemento che incide moltissimo sulla qualità della vita. Previsto per legge dal 1998, a valle degli Accordi di Kyoto del 1997 per la riduzione delle emissioni inquinanti, il ruolo del mobility manager è stato rafforzato nel 2020 con il decreto Rilancio e reso obbligatorio per aziende sopra i 100 dipendenti con il recente decreto di maggio.

Dalla sua istituzione ad oggi, gli obiettivi che si volevano raggiungere con questa figura sono cambiati. Inizialmente si volevano ottimizzare costi e impatti della mobilità sul territorio, con aspetti di efficienza e attenzione ambientale. Oggi, invece, con il Covid-19 il focus si è spostato verso la salute dei dipendenti, il distanziamento sociale e la gestione dello smart working.

Un mobility manager ha come obiettivo principale la creazione di un Piano spostamenti casa-lavoro (Psc), uno strumento di razionalizzazione degli spostamenti del personale realizzato attraverso l'analisi, lo sviluppo e la verifica di una serie di aspetti. Il Piano è finalizzato a migliorare la raggiungibilità dei luoghi di lavoro e ottimizzare gli spostamenti dei propri dipendenti. È evidente che questo comporta una riduzione dell'uso dell'auto privata, della congestione nelle ore di punta, dell'impatto sull'ambiente causato dal traffico veicolare e un genera-

le miglioramento del benessere dei dipendenti, con effetti positivi anche sulla spesa per i trasporti.

Il mobility manager deve avere un quadro completo delle problematiche connesse al territorio e al posizionamento dell'azienda rispetto al contesto urbano di riferimento, deve effettuare un'analisi dell'accessibilità dei luoghi di lavoro, esaminando offerta e domanda di mobilità dell'area, deve conoscere le esigenze del personale e determinare gli impatti ambientali attuali. Tutto ciò va a creare un database della mobilità aziendale, la base su cui posa la fase progettuale in cui si definiscono una serie di soluzioni per la mobilità sostenibile. Una volta fatto questo, si può passare al momento attuativo delle nuove poli-

tiche, a cui seguono costante monitoraggio e successive revisioni annuali del Psc.

Tra gli interventi attuabili riportiamo come esempio l'adozione di soluzioni di car pooling e car sharing, l'implementazione di un servizio collettivo aziendale o incentivi per l'uso dei mezzi di trasporto pubblici o di veicoli alter-

nativi come biciclette e monopattini elettrici. Operando invece sul livello delle esigenze, un'azienda può optare per l'introduzione di soluzioni di smart working, modificare gli orari lavorativi differenziando e rendendo più flessibili i turni di lavoro e creare occasioni creative e contest per modificare la cultura aziendale nei confronti della mobilità.

La richiesta di mobility manager è aumentata, le università hanno iniziato a offrire master specifici per fornire gli strumenti operativi, le best practice del mobility management e focus sulla mobilità sostenibile e condivisa.

Ad oggi, per quanto appaia utile e nonostante sia stata istituita da più di vent'anni, da un'indagine condotta da *Wired* risultano poco più di 300 mobility manager attivi a Roma, 180 a Milano, 40 a Bologna, di cui in maggioranza di tipo aziendale.



**Mobility manager nelle imprese e istituzioni:**



<http://bit.ly/decreto-12-5-21>

## GENDER PAY GAP: AUDIZIONE CIDA SULLA PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

Lo scorso 19 maggio Cida è stata audita dalla Commissione lavoro della Camera sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo. Proposta che mira a stabilire prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione generale del principio della parità di retribuzione a parità di lavoro (o di lavoro di pari valore) tra uomini e donne.

Si stabiliscono standard di trasparenza in materia di retribuzioni e garanzie di accesso a determinati strumenti di tutela giurisdizionale in favore dei lavoratori. Dalla relazione introduttiva al documento emerge che il divario retributivo di genere nell'Ue si assesta attorno al 14% e ha un impatto a lungo termine sulla qualità della vita delle donne, sul loro maggiore rischio di esposizione alla povertà e sul persistente divario retributivo pensionistico, che è pari al 33% nell'intera Ue.

La proposta mira a stabilire anche il divieto di discriminazione per motivi di genere, senza peraltro impedire ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso chi svolge lo stesso lavoro (o un lavoro di pari valore) sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere.

Esprimiamo una valutazione positiva delle finalità della proposta che mira a raggiungere il traguardo della trasparenza retributiva riconoscendone l'urgenza nell'attuale momento storico, anche in considerazione della perdurante diffusione della disparità retributiva in Italia, soprattutto nel settore privato.

Al fine di una piena attuazione del principio alla base della proposta di direttiva, è necessaria, pertanto, l'integrazio-

ne di questo provvedimento europeo con un intervento legislativo nazionale specifico.

Colmare il divario retributivo è una priorità politica per la Commissione europea, che ha indicato negli ultimi anni molteplici azioni per combatterlo. Ad oggi sono solo sette i paesi membri che hanno adottato norme sulla trasparenza retributiva, mentre l'Italia ha sistematicamente trascurato le raccomandazioni adottate dall'Ue e dall'Oil. Ma ha anche disatteso la propria Carta costituzionale, che all'art. 37 prevede: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore".

Cida ha già messo in atto iniziative pratiche per contrastare il gender pay gap. Tra queste, la proposta di legge promossa da Manageritalia, AC2424, a prima firma del deputato Alessandro Fusacchia, che affida a un organo terzo, estraneo all'azienda (la consigliera di parità), il potere di intervenire e verificare se esiste una disparità, conferendo a questo istituto, figura già presente da anni su questi aspetti in ogni Regione, la possibilità di accedere ai dati retributivi dei dipendenti che le aziende trasmettono all'Inps.

Una proposta di legge innovativa che vuole colmare il divario culturale e reale, proponendo un controllo attivo delle segnalazioni al posto dell'attuale disciplina che prevede blande verifiche passive sulle dichiarazioni delle aziende.

La proposta è adesso in discussione in Parlamento e auspichiamo venga approvata.

Per affrontare la questione del gender pay gap è necessario un approccio mul-



tidimensionale, essendo tale questione strettamente connessa a quelle dell'occupazione femminile, della distribuzione del lavoro di cura tra i generi, dell'efficacia dei servizi pubblici per la conciliazione, dell'apprendimento permanente, della formazione dedicata al rientro dopo la maternità, della denatalità ecc. Una normativa che disciplini il problema della disparità salariale di genere deve essere inserita in un contesto di misure più ampie.

Al di là delle generiche dichiarazioni di intenti dei governi, per la risoluzione del problema è ora di dare vita a una concreta, rapida ed efficace presa in carico da parte degli organi competenti e del sistema delle imprese.

### Proposta di direttiva Parlamento europeo:

 <http://bit.ly/COM-2021-93-def>

### Superamento divario retributivo donne e uomini:

 <http://bit.ly/pdl-2424>