



Una ricognizione sulle scelte delle imprese per ridurre i costi a carico dei lavoratori

L'azienda crea il database trasporti

Dal bus di vicinato al car pooling strategie per la mobilità

DI DUILIO LUI

C'è il costo del carburante che incide pesantemente sul potere d'acquisto dei lavoratori e che in periodi di recessione come quello attuale si fa particolarmente pesante. Quindi il tempo perso negli spostamenti verso e dal luogo di lavoro, con il rischio di incappare nel traffico che costringe ad arrivare in ritardo in ufficio. Infine il rischio di incidenti lungo il tragitto, con pesanti ricadute di tipo economico per le assenze e i risarcimento, oltre che ovviamente sulla salute dei lavoratori coinvolti. Sta di fatto che tra le direzioni delle aziende piccole e grandi sta crescendo l'attenzione verso il nodo trasporti, alla ricerca di soluzioni capaci di rendere più agevole la vita ai lavoratori e ridurre le disconomie per le imprese.



Busta paga più magra

Nonostante il recente ripiegamento del petrolio, rispetto ai picchi raggiunti in estate, il costo del carburante resta una componente difficile da sostenere per molti lavoratori, stretti tra un costo della vita che continua a crescere a ritmo sostenuto e stipendi fermi. Secondo una ricerca condotta da Muoversi (società di consulenza per la progettazione, l'implementazione e lo sviluppo di servizi e soluzioni per la mobilità sostenibile), nella seconda metà di ogni mese l'utilizzo delle automobili per le strade italiane cala del 25%. Un recente studio realizzato dalla Banca d'Italia e intitolato «Agglomerazione e crescita: gli effetti dei costi del pendolarismo» dimostra la relazione negativa tra congestione delle strade e stipendi dei lavoratori: le aree più trafficate come quelle vicine alle grandi città, che sono poi quelle che offrono le maggiori opportunità di lavoro, offrono stipendi medi più bassi rispetto alle zone del paese meno trafficate. Così, chi lavora in prossimità dei grandi centri urbani è penalizzato due volte: spende di più in carburante e si vede riconosciuta una busta paga più leggera.

Il problema non riguarda solo operai e impiegati. Secondo una ricerca condotta da Gidp (Gruppo intersettoriale dei direttori del personale) presso i propri associati, il combinato di inflazione e stipendi fermi sta cambiando anche le abitudini dei dirigenti. Complice il fatto che ormai da diversi mesi la maggior parte delle aziende non ritocca le indennità chilometriche, che vengono corrisposte in occasione di trasferte temporanee al di fuori dell'ordinaria sede di lavoro o per i collegamenti casa-lavoro. Un segnale evidente, questo, delle difficoltà dell'attuale quadro economico: le aziende guardano con preoccupazione al futuro e per questo motivo sono restie a concedere maggiorazioni rispetto alle tabelle Aci, anche se questo dovesse significare avere



a disposizione personale demotivato e pronto a cambiare posto di lavoro. Tornando all'indagine di Gidp, il 79% degli intervistati ritiene che i prezzi elevati del carburante muteranno, almeno in parte, le modalità di trasferimento da casa al lavoro e il 71% prevede che nel futuro cambierà l'approccio delle aziende, all'insegna di maggiori incentivi. La situazione attuale dice, però, che solo il 23% delle imprese ubicate in Italia ha in essere benefit o piani per agevolare gli spostamenti e in due-terzi dei casi a essere coinvolti sono soltanto alcuni dipendenti.

Morti bianche, una su due è per strada

C'è poi il problema degli incidenti. Gli ultimi dati offrono un quadro più chiaro della situazione: su 1.342 morti sui luoghi di lavoro del 2006, ben 688 (corrispondenti al 50,9%) hanno perso la vita nel tragitto tra casa e l'ufficio. In gergo si chiamano infortuni in itinere (si veda anche l'altro articolo in pagina) e nella maggior parte dei casi ottengono il riconoscimento come incidenti sul lavoro.

Le strategie per la mobilità

Le iniziative delle aziende in

risposta ai problemi di mobilità si muovono lungo diverse strade. «Innanzitutto è fondamentale studiare delle modalità solitamente utilizzate dai lavoratori per muoversi da casa all'ufficio, per poi immaginare possibili soluzioni», commenta Vito Roberto Palmiotti, mobility manager di 3M, oltre che vicepresidente di Intermobility (l'associazione dei mobility manager). «Nel nostro caso, per esempio, ci siamo resi conto che l'utilizzo delle automobili private nasceva soprattutto dalla difficoltà di trovare mezzi pubblici nell'ultimo tratto di strada. Da qui l'idea di mettere a disposi-

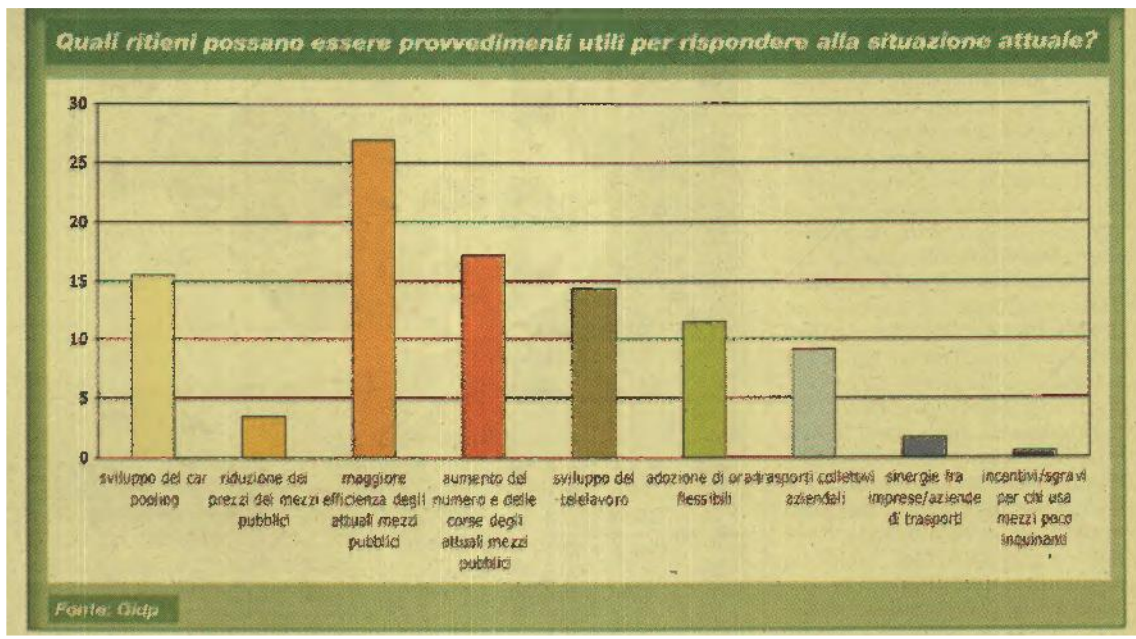
zione dei bus navetta che, con frequenza costante, collegano il capolinea della metropolitana di Milano ai nostri uffici». Strategie di questo tipo hanno, comunque, dei costi e non tutte le aziende in questo periodo sono pronte a valutare nuovi esborsi: «In realtà, spesso è la pigrizia a frenare nuovi progetti», prosegue Palmiotti. «Nel nostro caso, abbiamo creato una rete con aziende vicine e che presentano orari di lavoro compatibili, in modo da minimizzare i costi. Inoltre, abbiamo raggiunto un accordo con l'azienda dei trasporti milanese (Atm, ndr) per offrire un incentivo all'utilizzo dei mezzi pubblici sotto forma di buono sconto.

Un'altra strategia in voga è il car pooling che non costituisce una novità assoluta, visto che nei primi anni 70 era ampiamente in uso: «Abbiamo creato un database che consente ai lavoratori di trovare colleghi che effettuano lo stesso tragitto e secondo orari compatibili», spiega il manager di 3M. «Così diventa possibile condividere in più persone l'automobile, con un abbattimento importante dei costi». Per favorire l'adozione di questa strategia, l'azienda riserva alcuni posti gratuiti del garage aziendale a utenti dell'auto condivisa.



Lavoratori mobili grazie alle tecnologie

La possibilità di ridurre la presenza in ufficio o di concentrarla negli orari lontani dai picchi del traffico passa soprattutto per il ruolo svolto dalle tecnologie informatiche. Così a Ibm il 40% dei dipendenti a livello europeo lavora in mobilità. «Un risultato ottenuto attraverso un ampio spettro di iniziative», spiega Giuseppe Nicoletti, manager of hr labor and employee relations della divisione italiana: si va dal part-time verticale e orizzontale al telelavoro, all'utilizzo di strumenti di comunicazione avanzata come la videoconferenza». Chi lavora in remoto, ha a disposizione non solo il cellulare e il pc portatile, ma una dotazione che riproduce tutte le tecnologie presenti in ufficio, come reti internet e intranet, messaggistica istantanea, software vocali che leggono quanto appare sullo schermo, segnalatori di presenza virtuale, librerie on-line per condividere idee, documenti, dati e tutte le informazioni necessarie a svolgere il proprio lavoro. «La connessione fra team fisicamente distanti che possono condividere esperienze e capacità e sessioni di training personalizzate disponibili on demand nei tempi desiderati», aggiunge Nicoletti, «garantisce un drastico calo dei trasferimenti legati a questioni lavorative con un conseguente risparmio energetico ed economico».





Le strategie più utilizzate dalle aziende		
STRATEGIA	IMPLICAZIONI	RISULTATI
Mobility management	Lo studio delle modalità con cui i lavoratori raggiungono l'ufficio porta all'elaborazione di strategie per migliorare gli accessi, ridurre la congestione da traffico, facilitare i parcheggi.	La riduzione dei tempi morti dovuti al traffico migliora la puntualità sui luoghi di lavoro, riduce le cause di incidenti, elimina cause di tensione che rischiano di trasferirsi sul luogo di lavoro. La presenza di bus navette in partenza dal capolinea dei mezzi pubblici può ridurre fino a un quarto l'utilizzo dell'auto.
Car-Poling	La condivisione dell'auto tra colleghi è possibile a patto di predisporre un database costantemente aggiornato per far incontrare le necessità dei singoli.	Possibile risparmiare fino alla metà dei costi mensili del carburante, rendendo più piacevole, grazie alla compagnia dei colleghi, il tragitto casa-lavoro.
Convenzioni con le aziende di trasporto pubblico	Con un esborso per lavoratore di pochi euro, le aziende possono ottenere sconti sugli abbonamenti e tariffe integrate tra i diversi mezzi pubblici.	I lavoratori vengono incentivati a lasciare a casa l'automobile. I risparmi per i lavoratori sono quantificabili in alcune decine di euro annue.
Flessibilità lavorativa	Il part-time orizzontale e verticale concilia le esigenze personali dei lavoratori e di concentrare la presenza in ufficio in orari distanti dai picchi di traffico.	Minore ricorso al turn-over grazie alla fidelizzazione delle risorse valide. Clima più sereno tra i lavoratori.
Tecnologie per il lavoro in remoto	Alcune aziende riproducono l'ufficio presso l'abitazione del dipendente per eliminare o ridurre sensibilmente la sua presenza sui luoghi di lavoro.	Maggiore produttività. Disponibilità del lavoratore in tutti gli orari. Risparmi sensibili sugli incontri grazie alla possibilità di lavorare in videoconferenza.