

21
marzo
2024

presso il MIT
Via Caraci, 36 - ROMA

Giornata studio del Mobility Manager di AREA



**L'esperienza della Regione Toscana nelle attività di MM.
Criticità nell'attuazione delle misure con particolare riferimento al
coordinamento con la disciplina del rapporto di pubblico impiego**

REGIONE
TOSCANA



Francesca Barucci, MM Regione Toscana
Paolo Vadi, Regione Toscana

Coordinato da



MINISTERO
DELLE INFRASTRUTTURE
E DEI TRASPORTI

In collaborazione con
i partner istituzionali



Organizzato in qualità
di Provider da



1/3	Iniziative di Mobility Manager in Regione Toscana
2/3	Criticità nell'attuazione delle misure con riferimento al coordinamento con la disciplina del rapporto di pubblico impiego
2/3	Criticità nell'attuazione delle misure con riferimento ad aspetti tecnici

Sede dell'evento:
Ministero delle
Infrastrutture e dei
Trasporti
Via Caraci, 36
ROMA
Sala Emiciclo

21
marzo
2024

Giornata del Mobility Manager di AREA



MINISTERO
DELLE INFRASTRUTTURE
E DEI TRASPORTI



asstra
IMPRESE IN MOVIMENTO



1/3

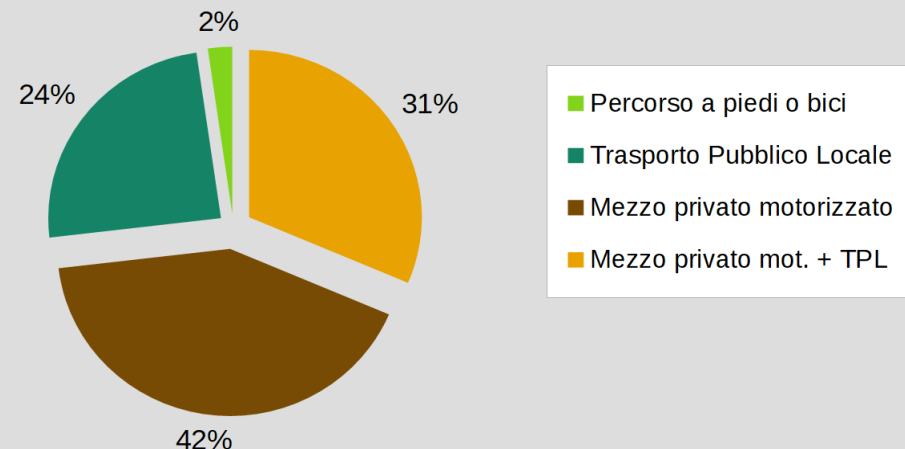
Iniziative di Mobility Manager in Regione Toscana

Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro della Regione Toscana

- **Numero dei dipendenti: circa 3200 (Giunta, Consiglio, ARTEA)**
- **Numero di sedi: 73, di cui**
 - **38 con numero di dipendenti > 10,**
 - **7 con numero di dipendenti >100,**
 - **1 a Roma, 1 a Bruxelles**

**Entità degli spostamenti:
130.000 km/giorno di cui
buona parte realizzata con
mezzo privato**

Tipologia dei percorsi adottati (in termini chilometrici)



Particolarità di Regione Toscana

- **Particolarità ulteriori della Regione Toscana:**
 - **Ente competente la programmazione dei servizi di trasporto pubblico marittimo, ferroviario e (in parte) automobilistico**
 - **Ente affidante di contratti di trasporto pubblico marittimo (100%), ferroviario (100%) e automobilistico (95%)**
 - **Soggetto con competenze di coordinamento territoriale**
- **Ne segue una visione più ampia nell'individuazione delle misure di mobility management che vengono promosse non solo per i dipendenti regionali ma anche verso tutte le Aziende e PA toscane**

Le azioni previste nel Piano di Spostamento Casa-Lavoro

Azione	Misura
AZIONE 1: INTERVENTI DI SISTEMA	1.1 Rete dei mobility manager
	1.2 Diffusione di convenzioni tipo e buone prassi per PA e Aziende
AZIONE 2: DIFFUSIONE DEL TPL	2.1 Incentivo all'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico locale
	2.2 Incremento dell'accessibilità di ogni sede regionale
AZIONE 3: DIFFUSIONE FORME DI MOBILITÀ NON MOTORIZZATA	3.1 Incentivo all'acquisto di attrezzature per mobilità sostenibile
	3.2 Apprestamenti per la mobilità sostenibile presso le sedi aziendali
AZIONE 4: INTERVENTI SU ORARIO DI LAVORO	4.1 Supporto verso forme di lavoro a distanza
	4.2 Supporto verso forme di flessibilità negli orari
AZIONE 5: SENSIBILIZZAZIONE TEMA MM	5.1 Ampliamento delle conoscenze dei dipendenti sul mobility management
	5.2 Rete dei referenti MM delle sedi periferiche

Sede dell'evento:
Ministero delle
Infrastrutture e dei
Trasporti
Via Caraci, 36
ROMA
Sala Emiciclo

21
marzo
2024

Giornata del Mobility Manager di AREA



MINISTERO
DELLE INFRASTRUTTURE
E DEI TRASPORTI



asstra
IMPRESE IN MOVIMENTO



2/3

**Criticità nell'attuazione delle misure con
riferimento al coordinamento con la
disciplina del rapporto di pubblico impiego**

Come si conciliano i “voucher” con la normativa sul pubblico impiego in particolare in relazione agli effetti sulla retribuzione?



Nel Piano Spostamenti casa lavoro Regione Toscana ha previsto alcune misure fra cui l'eventuale introduzione di un “voucher mobilità” disponibile per ciascun dipendente contenente un'ampia offerta di servizi per favorire la mobilità sostenibile quali:

- ☐ **sconto per acquisto di abbonamenti per Trasporto Pubblico Locale;**
- ☐ **contributo per acquisto di mezzi di mobilità sostenibile o accessori degli stessi.**
- ☐ **contributo per acquisto di servizi di mobilità sostenibile (bike sharing, car sharing)**

Qualunque sia la forma di finanziamento si pone la questione di come si collocano queste misure nel rapporto di pubblico impiego. In particolare:

- concorrono alla formazione del reddito del dipendente?**
- sono da intendersi esclusivamente come misure di welfare sociale e conseguentemente essere previste nel CCID e nel relativo fondo?**
- possono essere erogati in busta paga?**

Posizione comune della struttura competente in materia del personale all'interno delle Amministrazioni



Le misure rientrano nella ampia categoria dei cd. “fringe benefit” e vanno inquadrati nell’ambito delle misure di welfare aziendale.

La Legge di Stabilità 2017 (L. 232/2016), è intervenuta sull’art. 51 del TUIR ridefinendo il welfare aziendale come le prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, in conformità a disposizioni di contratti di lavoro nazionali o territoriali, aventi finalità cd. di rilevanza sociale (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria ecc..).

I voucher mobilità quindi effettivamente non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente in coerenza all'art. 51, comma 2, lettera d-bis) del TUIR, ma devono necessariamente essere disciplinati in sede di contrattazione integrativa.

Ai sensi della norma contrattuale richiamata inoltre il presupposto per il loro riconoscimento è che le misure in oggetto siano finanziate da risorse stanziare con norme precedenti per finalità appunto di welfare.

Devono essere potenzialmente destinate a tutti.

Pareri Agenzia dell'Entrate

Risposta n. 293 del 2020

I "buoni mobilità" sono definiti dal citato D.M. n. 208 del 2016 come: "riconoscimento, a fronte dell'utilizzo di modalità di trasporto sostenibile quali piedi, bicicletta, trasporto pubblico locale, car sharing, car pooling in sostituzione dell'auto privata, di voucher prepagati validi per l'acquisto di beni e servizi connessi allo sviluppo di forme di mobilità sostenibile quali biciclette, abbonamenti di car sharing o bike sharing, titoli di viaggio sul trasporto pubblico locale, contribuzioni all'abbattimento del costo annuale dell'abbonamento al trasporto pubblico locale, riconoscimento di incentivazioni accessorie allo stipendio proporzionate ai km percorsi con modalità di trasporto sostenibile

Con circolare 29 marzo 2018 n. 5/E, sono stati forniti chiarimenti sulla disposizione contenuta nella lett. d-bis) del comma 2 del medesimo articolo 51 del Tuir , precisando, che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, la concessione, da parte del datore di lavoro, di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o di somme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso della relativa spesa.

Nel caso del D.M. n. 208 del 2016, non fruisce di un servizio di trasporto per il tragitto casa-lavoro-casa, né di somme per l'acquisto di un abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, bensì beneficia di un valore economico corrisposto dal datore di lavoro di euro 0,25/km, con un tetto massimo all'importo del "buono mobilità" di 50 euro/mese.

Pareri Agenzia dell'Entrate

Afferma l'Agenzia delle Entrate ...”ne consegue che il "buono mobilità" in commento, non rientrando nelle previsioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettere d) e d-bis) del Tuir, concorre alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente dei lavoratori cui viene corrisposto, in forza del principio di onnicomprensività di cui al citato articolo 51, comma 1, del Tuir.

Il "buono mobilità" va ricondotto nell'ambito di applicazione dell' articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del Tuir, ai sensi del quale *«Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito».*

Pareri Agenzia dell'Entrate

Risposta n. 274/2023

I "*buoni mobilità*" che i dipendenti ricevono da un Comune a titolo di incentivi chilometrici, devono qualificarsi come beni ceduti o servizi prestati ai dipendenti e non concorrono a formare il reddito nei limiti previsti dall'articolo 51, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir)

La finalità dei buoni è di incentivare i comportamenti virtuosi dei cittadini negli spostamenti sistematici casa lavoro, coerenti con obiettivi di sostenibilità ambientale

Più precisamente, detto contributo non trova la propria origine e giustificazione nel rapporto di lavoro dipendente in essere tra il beneficiario e il datore di lavoro (incluso l'Istante), bensì nella promozione da parte dell'amministrazione comunale di *«comportamenti virtuosi dei cittadini negli spostamenti sistematici casa lavoro, coerenti con obiettivi di sostenibilità ambientale»*.

Detto contributo, dunque, non configurandosi quale emolumento in denaro offerto al dipendente in relazione al rapporto di lavoro, non è riconducibile né tra i redditi di lavoro dipendente o assimilati di cui agli articoli 49 e 50 del Tuir, né in alcuna delle altre categorie reddituali individuate dall'articolo 6 del medesimo Testo Unico.

Ne consegue, pertanto, che non costituendo reddito di lavoro dipendente l'importo del *buono mobilità* non rileva ai fini del calcolo del limite previsto di cui al comma 3 dell'articolo 51 del Tuir.

Cosa occorre per non vanificare queste misure di MM?

Occorrerebbe una fonte normativa nazionale che disponga, nel caso di previsione di “voucher mobilità” rivolti ai dipendenti pubblici, quali misure all’interno della politica di Mobility Management, la deroga ai limiti posti dalla Contrattazione collettiva e dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi.

Sede dell'evento:
Ministero delle
Infrastrutture e dei
Trasporti
Via Caraci, 36
ROMA
Sala Emiciclo

21
marzo
2024

Giornata del Mobility Manager di AREA



MINISTERO
DELLE INFRASTRUTTURE
E DEI TRASPORTI



asstra
IMPRESE IN MOVIMENTO



3/3

Criticità nell'attuazione delle misure con riferimento a tre aspetti tecnici

- 1. indirizzo nel questionario**
- 2. coordinamento con enti affidanti TPL**
- 3. il MM di area per bacini non urbano**

Criticità 1: l'indirizzo del dipendente nell'indagine CASA-LAVORO

- **Il DI n. 209 del 4 agosto 2021 (Linee Guida PSC) prevede che:**
 - *“Ai fini dell’analisi della distribuzione territoriale delle residenze dei dipendenti, la forza lavoro può essere disaggregata per “Codice di Avviamento Postale”, oppure per appartenenza alle “zone di traffico”, in coerenza con la zonizzazione del territorio adottata dai modelli di simulazione della mobilità disponibili presso l’Amministrazione comunale”*
 - *“Le misure da proporre nell’ambito del PSCL devono scaturire dall’incrocio tra la domanda di trasporto analizzata attraverso il questionario ai dipendenti e l’offerta di servizi aziendali e pubblici”*
- **Per procedere a tali verifiche è necessario conoscere l’indirizzo del dipendente MA in Allegato 3 tale dato non è tra le informazioni minime da raccogliere Comune di residenza/domicilio e CAP**

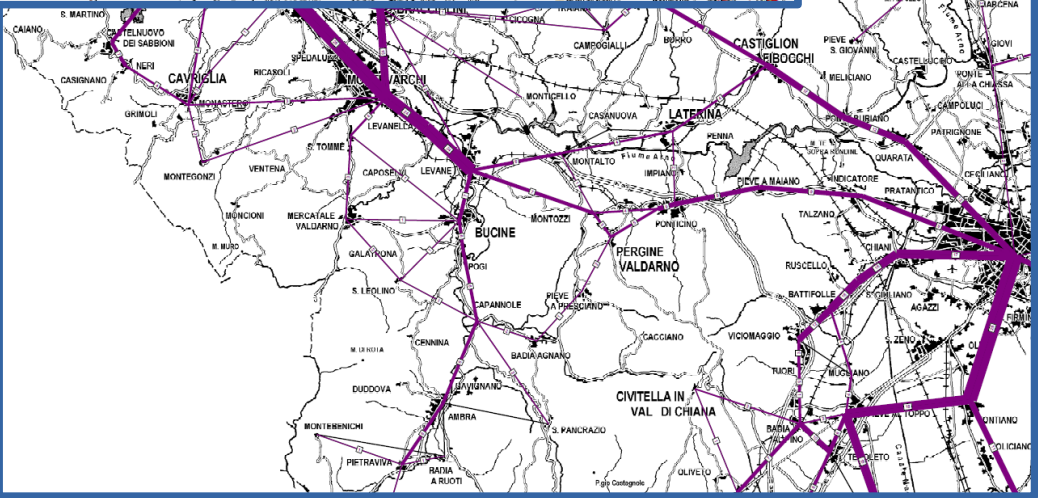
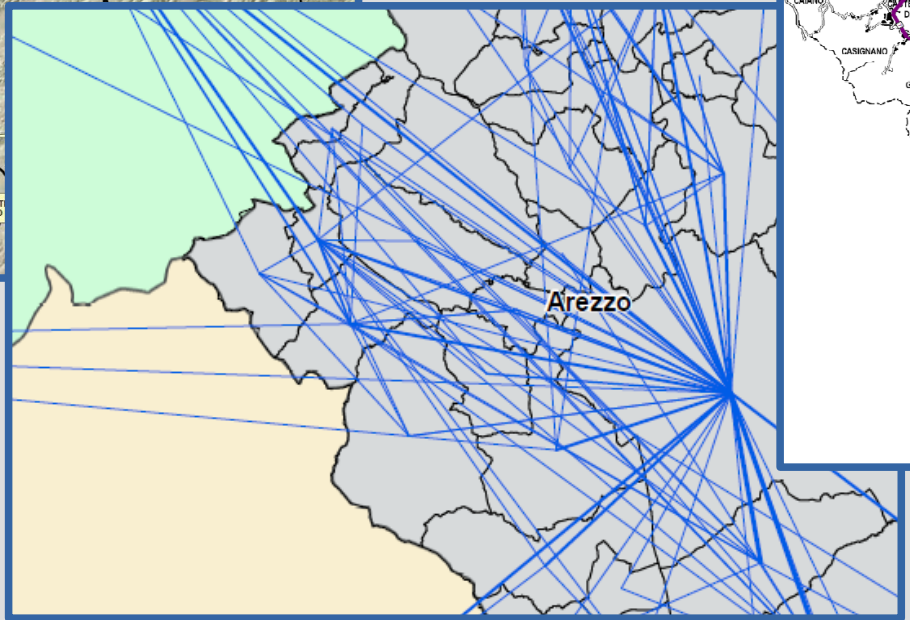
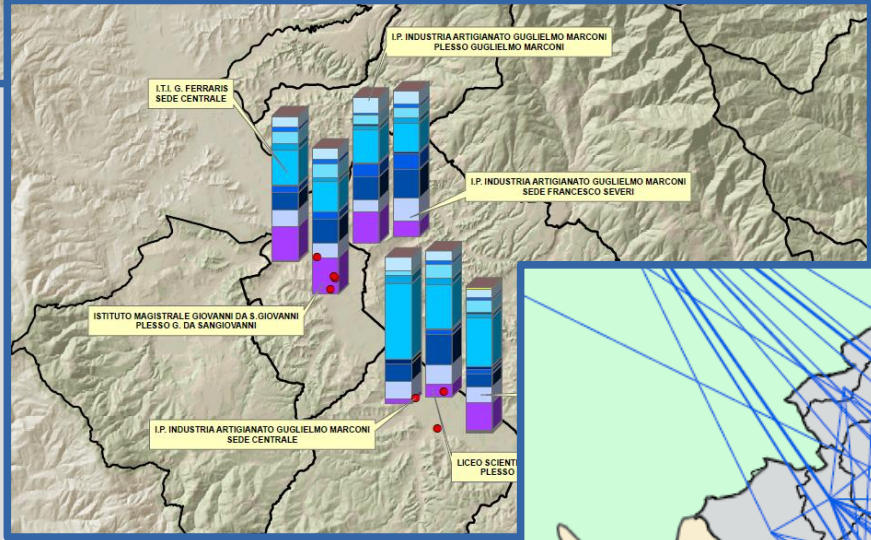
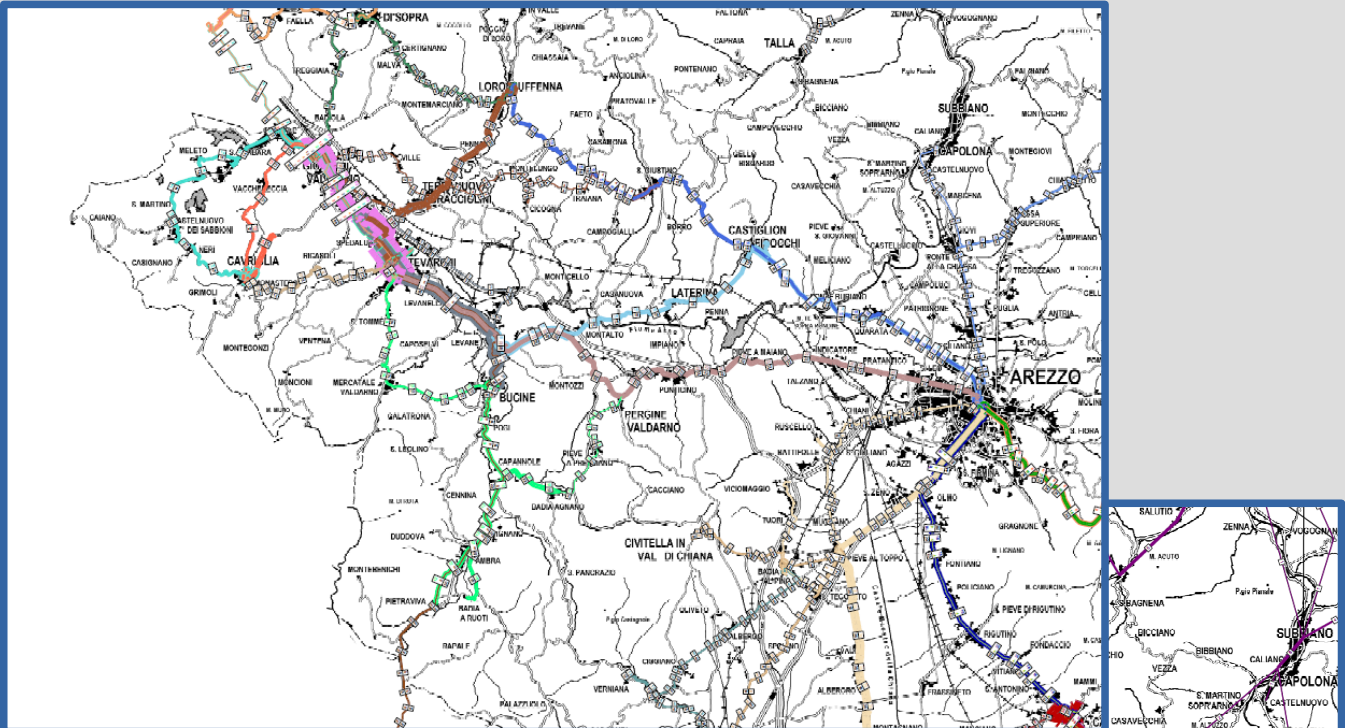
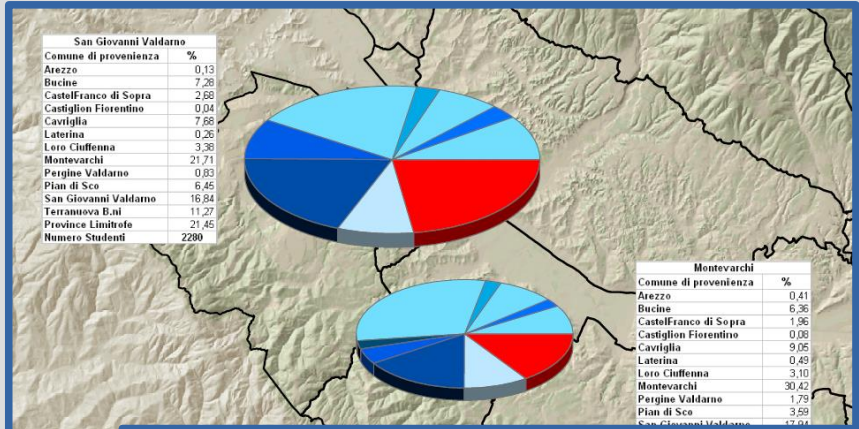
Criticità 1: l'indirizzo del dipendente nell'indagine CASA-LAVORO



- **Principi base del GDPR 679/2016:**
 - *È vietata la raccolta di dati ulteriori rispetto quelli strettamente necessari per l'espletamento del servizio*
 - *Per i dati non espressamente previsti dalla legge è necessario il consenso dell'interessato con sottoscrizione dell'informativa*
- **Pertanto sembrerebbe che:**
 - *La richiesta dell'indirizzo del dipendente è legittima perché necessaria per poter effettuare le verifiche richieste*
 - *Il dipendente deve fornire consenso al trattamento dei dati*
- **Tutto questo indipendentemente dal fatto che i dati siano anonimizzati o che una procedura automatica attribuisca la sezione censuaria**

Criticità 2: far pervenire le informazioni ai soggetti competenti la progettazione dei servizi TPL

- **Nella legge regionale toscana (LR 42/98) la progettazione dei servizi bus è demandata all'ente competente**
 - **Comuni capoluogo per i servizi urbani**
 - **Province per i servizi extraurbani provinciali**
 - **Regione per i servizi extraurbani regionali**
- **in genere diverso dall'ente affidante (Regione)**
- **Le simulazione dei piani di bacino sono normalmente realizzate sulla base delle OD del censimento ISTAT più recente**
- **Il contenuto del PSCL rappresenta fonte privilegiata sulla reale domanda di trasporto per la modifica**
- **Come far pervenire all'ente competente ed affidante le informazioni del PSCL?**



Criticità 3: mancata attribuzione della competenza di area nell'ambito diverso dal Comune Capoluogo

- **Il combinato disposto di:**
 - **Art. 5 Decreto Min Trans Ecol 12 maggio 2021 (“I comuni di cui all'art. 229, comma 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, nominano il mobility manager d'area”)**
 - **Comma 4 Art. 229 DL 34/2020: Comuni con almeno 100 dipendenti per unità locale ubicati in capoluogo di regione, provincia o comunque con almeno 50.000 abitanti**

porta a prevedere la figura del mobility manager di area solo per gli ambiti urbani di grandi dimensioni

- **Di fatto gli ambiti diversi dal comune capoluogo rimangono esclusi (indipendentemente dalle dimensioni della domanda che si crea in scuole, aziende, outlet-centri commerciali, ...)**
- **Alle Province alle quali anche dopo la legge 7 aprile 2014, n. 56 (cd. ‘legge Delrio’) rimane la competenza della programmazione dei trasporti; è tale soggetto che può rivestire questo ruolo?**

21
marzo
2024

presso il MIT
Via Caraci, 36 - ROMA

Giornata studio del Mobility Manager di AREA



★Grazie per la cortese attenzione ★

REGIONE
TOSCANA



Francesca Barucci, MM Regione Toscana
francesca.barucci@regione.toscana.it

Paolo Vadi, Regione Toscana
paolo.vadi@regione.toscana.it

Coordinato da



MINISTERO
DELLE INFRASTRUTTURE
E DEI TRASPORTI

In collaborazione con
i partner istituzionali



Organizzato in qualità
di Provider da

