



MOBILITY MANAGEMENT

PIANO SPOSTAMENTI CASA – LAVORO 2024

1.	Il contesto normativo	3
2.	La figura del Mobility Manager	3
3.	Retex e il territorio	4
	Chi siamo	4
	Personale dipendente per ogni sede	5
	Analisi dell’offerta di trasporto pubblico.....	8
	Struttura e mezzi di trasporto aziendali.....	12
4.	Analisi degli spostamenti casa-lavoro – Mobility Survey.....	13
	Anagrafica.....	13
	Attività lavorativa – Galassia Retex	14
	Gli Spostamenti casa-lavoro.....	14
	Aspettative sul futuro.....	22
5.	Un Focus sulle sedi di Milano – Monte Rosa e de Castillia.....	24
	Milano – Monte Rosa.....	24
	Milano – de Castillia	30
6.	Analisi degli impatti ambientali	36
	Metodologia	36
	Risultati.....	37
	Corporate Carbon Footprint.....	39
	Strategie e Suggerimenti	40
7.	Fase progettuale.....	41
	Il percorso di sostenibilità di Retex in breve	41
	Policy interne	42
	Smart Working Policy.....	42
	Politica parità di genere	43
	Codice Etico	44
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231/2001 (MOG 231/2001)	45
	Politica di Whistleblowing	45
8.	Adozione PSCL.....	46
9.	Piano di comunicazione	46
10.	Piano di monitoraggio.....	47

1. Il contesto normativo

L'obiettivo principale del Piano Spostamenti Casa - Lavoro (PSCL) è introdurre nuovi modelli organizzativi e operativi per migliorare l'accessibilità al luogo di lavoro e ridurre l'uso del mezzo privato a favore di modalità di trasporto più sostenibili dal punto di vista ambientale. La crescente preoccupazione ambientale causata dal traffico veicolare in tutto il mondo sottolinea l'importanza di adottare misure significative a livello di infrastrutture, servizi e strategie, coinvolgendo sia attori pubblici che privati.

Il PSCL è quindi uno strumento concepito per offrire a qualsiasi azienda l'opportunità di sviluppare e sostenere alternative più sostenibili e convenienti all'uso dell'automobile per i dipendenti nei loro spostamenti quotidiani da casa al lavoro. Tali alternative dovrebbero portare benefici dimostrabili a livello individuale, aziendale e collettivo. Questi benefici includono risparmi in termini di costi, tempo, comfort e sicurezza per i dipendenti, vantaggi economici, di produttività e di responsabilità sociale per l'azienda, nonché minori costi sociali legati all'inquinamento, al traffico, agli incidenti stradali e ai tempi di spostamento per la collettività.

L'analisi e lo studio preliminare per l'aggiornamento del PSCL coinvolgono l'intera struttura aziendale e tutti i suoi dipendenti, cercando di sensibilizzare e informare tutti in modo diffuso. L'aggiornamento periodico del Piano offre inoltre l'opportunità di sviluppare e testare nuove soluzioni per promuovere la mobilità sostenibile.

Per "mobilità sostenibile" si intende un sistema di mobilità urbana che permette alle persone di esercitare il proprio diritto alla mobilità senza gravare eccessivamente sul sistema sociale. L'aggettivo "sostenibile" si riferisce all'idea di collegare le diverse forme di mobilità al benessere delle persone, cercando di bilanciare la necessità di spostarsi con la qualità della vita, piuttosto che basarsi esclusivamente su indicatori economici.

In Italia, il Piano Spostamenti Casa - Lavoro è stato introdotto dal Decreto del Ministero dell'Ambiente "Mobilità sostenibile nelle aree urbane" nel marzo 1998 e successivamente esteso dal Decreto-legge n. 34/2020, articolo 229, comma 4, ad un numero più ampio di destinatari. La normativa attuale rende obbligatorio l'adozione del PSCL per tutte le imprese e le pubbliche amministrazioni con almeno cento dipendenti, ubicate in determinati tipi di aree urbane. Il PSCL deve essere presentato annualmente entro il 31 dicembre.

I Mobility Manager sono figure chiave che ottimizzano la gestione della mobilità sia a livello aziendale sia locale. L'obiettivo principale è ridurre l'uso dell'auto privata per gli spostamenti, in collaborazione con le aziende del territorio.

2. La figura del Mobility Manager

Un elemento fondamentale in questa fase è il Mobility Manager, il cui compito principale è coordinare l'analisi degli spostamenti dei dipendenti, individuando le sfide e suggerendo

soluzioni adeguate. Attraverso un'analisi accurata degli spostamenti regolari, come quelli tra casa e lavoro, il Mobility Manager è in grado di progettare interventi organizzativi e gestionali che tengano conto di vari aspetti, tra cui la qualità della vita, l'ambiente e il traffico, oltre a valutare l'aspetto economico.

Il Mobility Manager si occupa, dunque, di ottimizzare gli spostamenti regolari dei dipendenti all'interno dell'organizzazione, e ciò avviene attraverso la creazione e l'attuazione del Piano Spostamenti Casa - Lavoro (PSCL). Questo piano mira a "ridurre l'uso dei mezzi di trasporto privati individuali e a organizzare in modo più efficiente gli orari al fine di mitigare la congestione del traffico".

Il PSCL riveste notevole importanza poiché le misure proposte dal Mobility Manager dovrebbero avere un impatto positivo sulla qualità dell'aria e al contempo consentire all'organizzazione e ai suoi dipendenti di ottimizzare i costi legati agli spostamenti. Inoltre, il decreto promuove l'adozione dello schema tipico del Mobility Management, incoraggiando una gestione della mobilità orientata alla sostenibilità, con un'enfasi particolare sull'analisi degli spostamenti regolari, che sono più gestibili e influenzabili dalle politiche di governo.

3. Retex e il territorio

Chi siamo

Retex è una MarTech Company che guida l'innovazione del mondo Retail per creare esperienze d'acquisto uniche. Il team di Retex dà forma all'intero Retail journey, combinando creatività e tecnologia avanzata, dati e design, per ottimizzare ogni punto di contatto tra brand e cliente. Con una gestione integrata delle tecnologie in-store e online, Retex si distingue per la capacità di adattarsi e di coprire l'intero spettro del Retail, offrendo un'esperienza completa, end-to-end.

WHY WE EXIST

Per ispirare relazioni sostenibili tra persone e suscitare emozioni e comportamenti significativi virtuosi

WHAT WE WANT

Ridefinire il significato di vendita al dettaglio e aiutare le persone a prosperare in un mondo in continua evoluzione

HOW WE DO

Uniamo business, tecnologia, dati e creatività per ideare e generare relazioni uniche nel mondo Retail

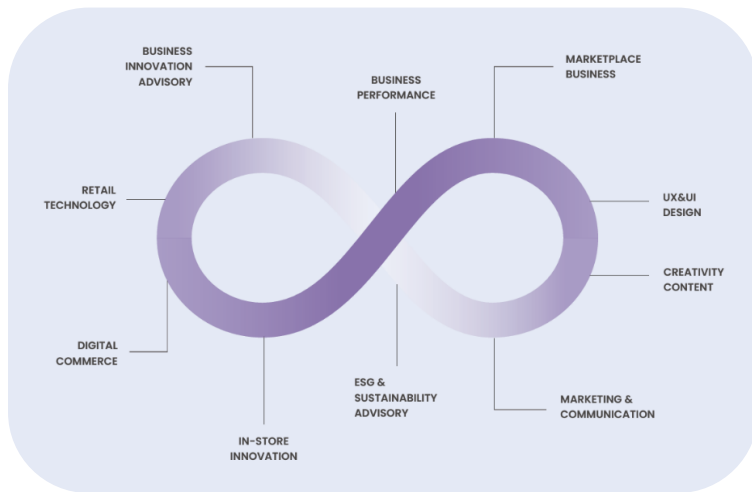


Figura 1 – I servizi di Retex



Figura 2 – Cartina dell'Italia con indicazione degli indirizzi delle sedi di Retex



Figura 3 – Cartina della città di Milano con indicazione degli indirizzi delle sedi di Retex

Personale dipendente per ogni sede

Per ottenere un panorama completo degli spostamenti casa-lavoro, è fondamentale analizzare i dati relativi al personale aziendale. La forza lavoro di Retex riflette una distribuzione bilanciata tra uomini e donne e comprende diverse categorie di inquadramento. Sono di seguito presentate due tabelle: la prima sintetizza gli indirizzi delle

sedi aziendali con il numero di risorse impiegate al 31 dicembre 2024, mentre la seconda fornisce dettagli sul numero di dipendenti per categoria contrattuale, genere e fascia di età.

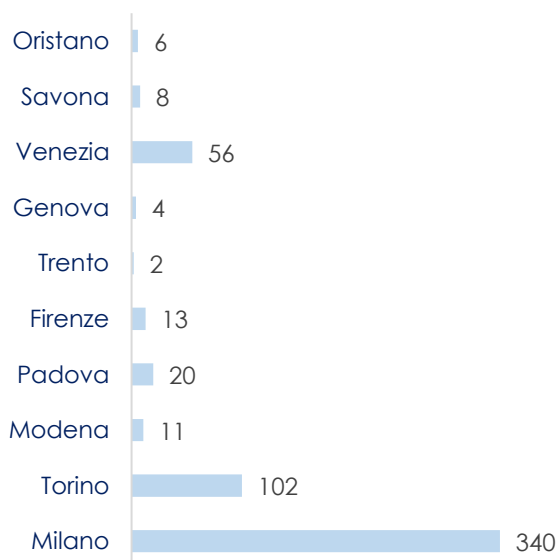
Società	Indirizzo	Dipendenti al 2024	%
Retex S.p.A. Società Benefit	Via Gaetano de Castillia, 23 – 20124 Milano (MI)	68	12%
	Via Pavia, 9/A Int. 6 – 10098 Rivoli (TO)	94	17%
	Via Monte Rosa, 91 – 20149 Milano (MI)	1	0%
	Via Del Tecchione, 24/C – 20098 San Giuliano Milanese (MI)	1	0%
	Viale Virgilio, 40/B – 41123 Modena (MO)	11	2%
	Via Arno, 108 – 50019 Sesto Fiorentino (FI)	13	2%
	Via Torino, 131 – 10015 Ivrea (TO)	7	1%
	Via Dos Trento, 78 – 38121 Trento (TN)	2	0%
	Via F. Rolla, 12 – 16152 Genova (GE)	4	1%
	Via Garibaldi, 54 – 17038 Villanova D'Albenga (SV)	8	1%
Digital Retex S.r.l.	Via Gaetano de Castillia, 23 – 20124 Milano (MI)	1	0%
	Via Santa Chiara, 6 CC Le Botti – 09092 Arborea (OR)	6	1%
	Via Aquileia, 56 – 35035 Mestrino (PD)	15	3%
	Via Monte Rosa, 91 – 20149 Milano (MI)	52	9%
Lem Ict S.r.l.	Viale del Lavoro, 56/2 – 35020 Ponte S. Nicolò (PD)	5	1%
	Via Del Tecchione, 24/C – 20098 San Giuliano Milanese (MI)	17	3%
	Via Pavia, 9/A Int. 6 – 10098 Rivoli (TO)	1	0%
Venistar S.r.l	Via Gaetano de Castillia, 23 – 20124 Milano (MI)	5	1%
	Via Friuli-Venezia Giulia, 8/15 – 30030 Pianiga (VE)	56	10%
	Via Monte Rosa, 91 – 20149 Milano (MI)	1	0%
Connexia Società Benefit S.r.l.	Via Monte Rosa, 91 – 20149 Milano (MI)	110	20%
	Via Gaetano de Castillia, 23 – 20124 Milano (MI)	10	2%
WTL S.r.l.	Via Monte Rosa, 91 – 20149 Milano (MI)	66	12%
	Via Gaetano de Castillia, 23 – 20124 Milano (MI)	8	1%
Totale		562	100%

Nel 2024, l'apertura della nuova sede in via Monte Rosa 91 ha segnato un passaggio strategico fondamentale per l'Azienda, sostituendo le precedenti sedi di via Nino Bixio e via Bartolomeo Panizza, dove operavano rispettivamente WTL S.r.l. e Connexia Società Benefit S.r.l. La nuova sede attualmente ospita 230 dipendenti.

Categoria contrattuale lavoratori	u.m.	2024				
		<30	30-50	>50	Totale	%
Totale dipendenti	n.	168	299	97	562	100%
% dipendenti		30%	53%	17%	100%	
Totale Uomini		90	165	65	320	57%
% uomini		16%	29%	12%	57%	
Dirigenti uomini		-	2	2	4	1%
Quadri uomini		1	32	13	46	8%
Impiegati uomini		79	131	49	259	46%
Operai uomini		-	-	1	1	0%
Tirocinanti uomini		10	-	-	10	2%
Totale Donne		78	134	30	242	43%
% donne		14%	24%	5%	43%	
Dirigenti donne		-	1	2	3	1%
Quadri donne		-	21	4	25	4%
Impiegati donne		68	112	21	201	36%
Operai donne		-	-	3	3	1%
Tirocinanti donne		10	-	-	10	2%

Per cogliere l'impatto sulla congestione stradale e l'affollamento dei mezzi pubblici, è essenziale esaminare sia la durata dell'orario lavorativo che la distribuzione territoriale del personale. Il 97% dei dipendenti lavora a tempo pieno, e il restante 3% è impiegato part - time.

Dipendenti suddivisi per comune





Analisi dell'offerta di trasporto pubblico

Come si desume dai dati raccolti all'interno della survey, la maggior parte dei dipendenti di Retex ha sede nella città di Milano.

Il sistema dei trasporti pubblici della città di Milano si compone di una rete di 5 linee metropolitane, una vasta rete tranviaria, un servizio ferroviario suburbano formato da 12 linee, un esteso servizio ferroviario regionale, una rete filoviaria composta da 4 linee, una rete automobilistica urbana e interurbana formata da più di 300 linee per oltre 4.000 km di lunghezza. Il personale di Retex ha quindi una vasta scelta della modalità di trasporto per gli spostamenti casa-lavoro¹.

La città di Milano presenta sette zone soggette alla ZTL che diventano accessibili solo per i ciclisti, i pedoni e i mezzi autorizzati, in determinate fasce orarie. Il sistema del Trasporto Pubblico della città di Milano si articola in 4 modalità, con una flotta totale di circa 2050 veicoli:

- Rete metropolitana – 5 linee metropolitane (Rossa, Verde, Lilla, Gialla e Blu) di cui l'ultima è ancora in fase di espansione (Figura 3);
- Rete automobilistica (autobus) – 136 linee;
- Rete tranviaria – 17 linee (Figura 4);
- Rete filoviaria – 4 linee.

¹ Per ulteriori informazioni consultare la sezione del Comune di Milano:

<https://www.comune.milano.it/aree-tematiche/mobilita/mobility-management>

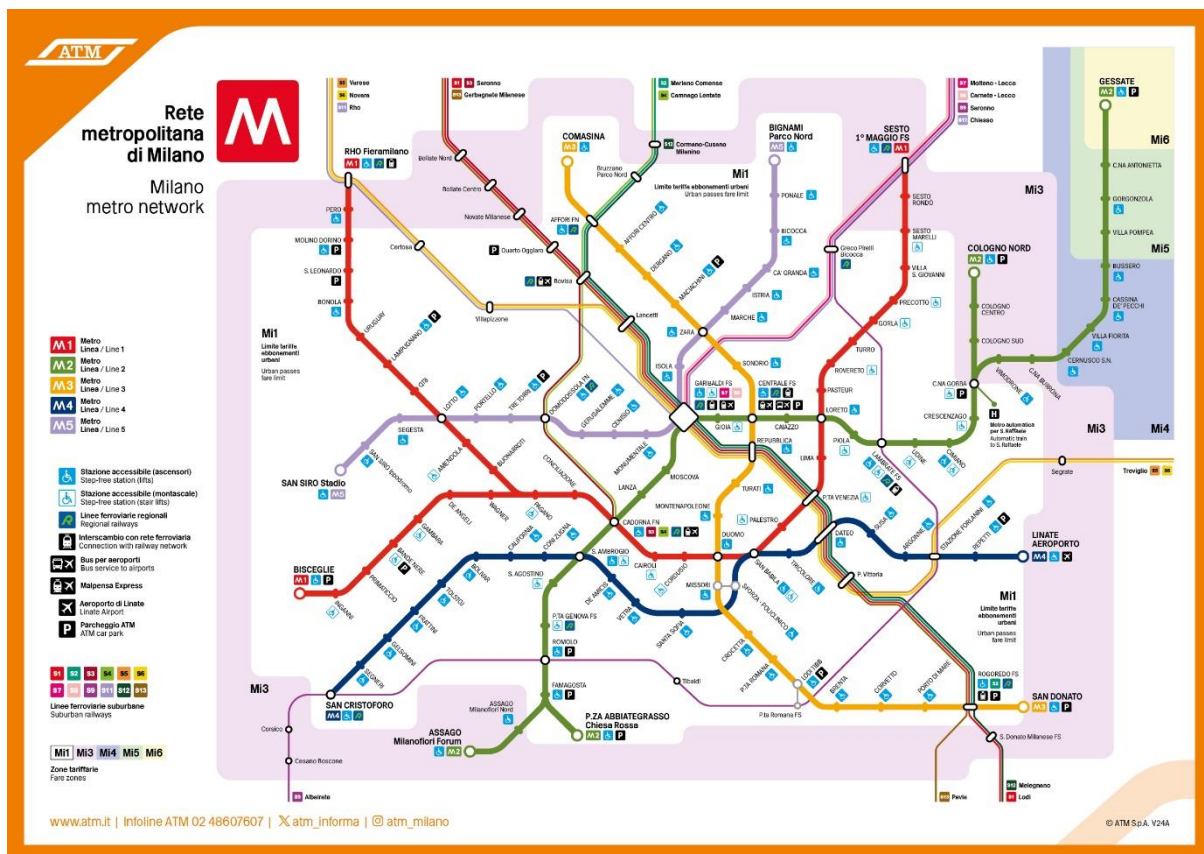


Figura 4 – Mappa della metropolitana di Milano

La mobilità ciclistica del capoluogo milanese si sviluppa su una rete stradale che negli anni è stata interessata da diversi interventi finalizzati alla riduzione della circolazione autoveicolare con interventi di realizzazione di piste ciclabili e di potenziamento della rete esistente. A queste vanno sicuramente aggiunte le previsioni del Biciplan “Cambio” di Città metropolitana che identifica dei corridoi super-ciclabili a livello metropolitano e li integra con le ciclabili comunali, per facilitarne l’uso. Per contenere il numero di auto in circolazione, la congestione stradale e per limitare il possibile aumento dell’inquinamento atmosferico cittadino, il Comune di Milano punta a incentivare l’uso di biciclette, degli scooter elettrici e dei monopattini elettrici. Ad inizio anno si contano 298 km di piste ciclabili, percorsi lungo le principali direttrici radiali e circolari della città.

Il Comune sostiene l’iniziativa mettendo a disposizione una flotta di 6.000 monopattini in sharing e 15.400 biciclette di diverse tipologie, tra queste 3.500 a pedalata assistita: BikeMi è uno dei primi esempi al mondo di un sistema di bike sharing a stazioni fisse integrato, unico per grandezza, complessità e innovazione.

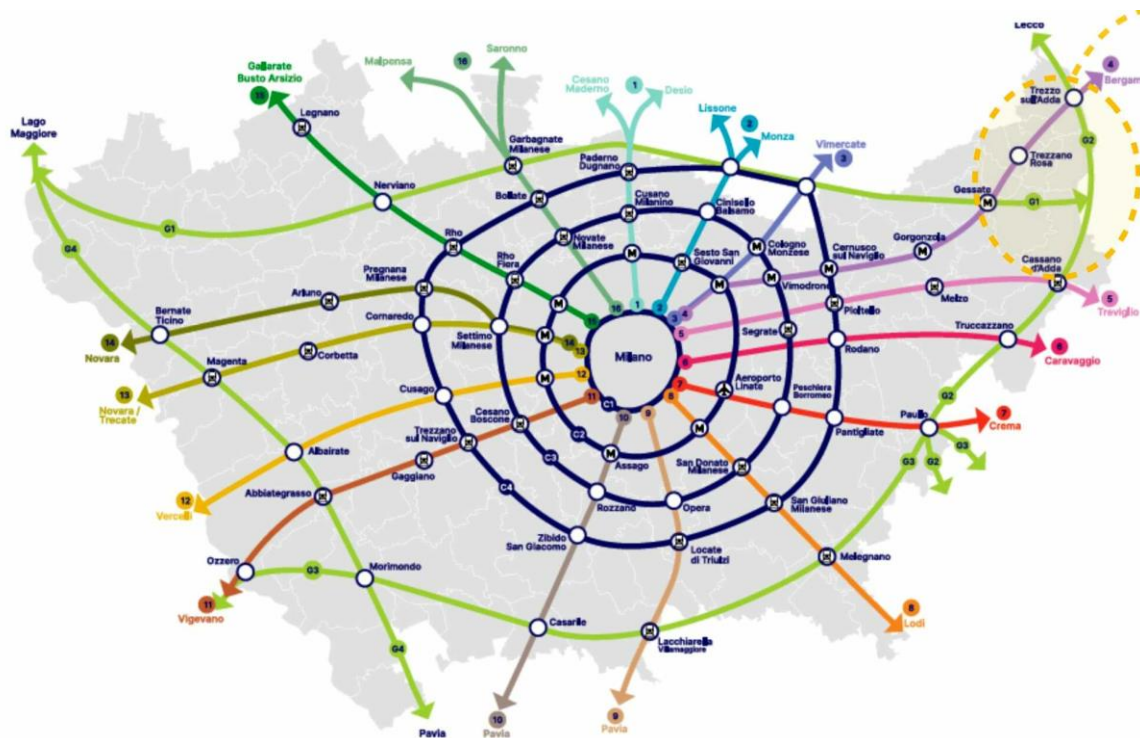


Figura 5 – Rete tranviaria Comune di Milano

Il territorio comunale di Milano è soggetto a limitazioni alla circolazione del traffico privato, in particolare:

- l'AREA C, che delimita, con 43 varchi, di cui 7 ad uso esclusivo del trasporto pubblico, la parte più centrale di Milano, a cui si accede, con restrizioni per alcune tipologie di veicoli, mediante pagamento di un ticket di ingresso;
- l'AREA B, che comprende la quasi totalità del territorio del capoluogo, è una zona con divieto di accesso e circolazione dal lunedì al venerdì dalle 7:30 alle 19:30, tra cui i veicoli per il trasporto di persone sino a Euro 2 benzina e sino a Euro 5 diesel.

La sede di Via Gaetano de Castillia 23 si trova nell'AREA B ed è distante circa 1 km dalla stazione ferroviaria di Milano Centrale, raggiungibile a piedi in circa 15 minuti. In alternativa, si trova a 300 metri dalla fermata Gioia sulla linea M2 della Metropolitana di Milano e, ancora, a 600 metri dalla fermata Porta Garibaldi, frequentata da otto linee del servizio ferroviario suburbano: S1, S2, S5, S6, S12 ed S13 lungo il passante ferroviario e le linee S7, S8 ed S11 sulla stazione di superficie. Questa fermata è anche un'importante stazione taxi ed è servita dalle linee 10 e 33 della rete tranviaria, oltre alle linee M2 ed M5 della Metropolitana. In aggiunta, diverse linee di autobus, tra cui la 43, 90/91, 92, 2 (notturna) e 7 (notturna), fanno fermate nelle vicinanze di Porta Garibaldi.

La seconda sede nuova è localizzata in Via Monte Rosa 91, all'interno dell'AREA C, e dista circa 6,2 km in auto dalla stazione ferroviaria di Milano Centrale. Con riferimento a quest'ultima, la sede è accessibile attraverso varie linee della metropolitana che offrono collegamenti diretti o con cambi intermedi. La linea M1 costituisce l'opzione più diretta, con

partenza dalla fermata Lima, distante 650 metri dalla stazione centrale, in direzione Rho Fieramilano e arrivo alla fermata di Lotto, che ha un'uscita proprio all'ingresso degli uffici di Monte Rosa 91.

Per raggiungere la sede tramite altre linee, quali la M2, M3 e M5, è necessario effettuare uno o più cambi:

- Per la linea M2, si parte dalla stazione centrale verso Assago Milanofiori Forum, si scende a Cadorna e si prosegue con la linea M1 per Rho Fieramilano, con successiva discesa alla fermata di Lotto.
- La linea M3, con partenza dalla stazione centrale in direzione Comasina, prevede la discesa a Zara e il successivo utilizzo della linea M5 per San Siro Stadio, con fermata a Lotto.
- È anche possibile combinare la linea M2 con la M5 partendo dalla stazione centrale in direzione Assago Milanofiori Forum, scendendo alla stazione Garibaldi FS, effettuando quindi il cambio per la linea M5 in direzione San Siro Stadio e successiva discesa a Lotto.

In alternativa, Via Monte Rosa è raggiungibile anche con il bus numero 91, che transita per la stazione centrale in direzione Piazza Luigi di Savoia, fermandosi in prossimità di Lotto Fieramilanocity M1 M5. La sede è distante 350 metri dalla fermata dell'autobus.

Di seguito, vi è fornita una tabella che elenca i comuni in cui le società della Galassia Retex operano, ad eccezione del Comune di Milano, e sono indicate le società di trasporto pubblico associate a ciascun comune.

Comune	Sistema di Trasporto Pubblico Locale	Operatore Principale
Rivoli (TO)	Autobus e servizio ferroviario tramite GTT (Gruppo Torinese Trasporti)	GTT (Gruppo Torinese Trasporti)
Trento (TN)	Autobus urbani ed extraurbani e servizio ferroviario tramite Trentino Trasporti	Trentino Trasporti

Comune	Sistema di Trasporto Pubblico Locale	Operatore Principale
Genova (GE)	Autobus e metropolitana attraverso AMT Genova	AMT Genova
Modena (MO)	Autobus urbani ed extraurbani tramite SETA Modena	SETA Modena
Osmanoro (FI)	AT-autolinee toscane	AT
Ivrea (TO)	Autobus e servizio ferroviario tramite GTT (Gruppo Torinese Trasporti)	GTT (Gruppo Torinese Trasporti)
Villanova D'Albenga (SV)	Trasporto Pubblico Locale nella Provincia di Savona (TPL Linea)	TPL Linea

Struttura e mezzi di trasporto aziendali

In relazione alle condizioni strutturali aziendali, il Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) concentra la sua attenzione sulle sedi di Via Gaetano de Castillia, 23 e di Via Monte Rosa, 91, entrambe situate a Milano. Nella prima sede, i dipendenti non hanno a disposizione posti auto dedicati, mentre per le biciclette, sono presenti 20 stalli e spazi dedicati. Le colonnine di ricarica più vicine sono pubbliche e posizionate nei pressi di Viale della Liberazione. Per quanto riguarda la sede di Via Monte Rosa, ci sono 20 posti auto disponibili per l'azienda e 100 stalli/rastrelliere per le biciclette nel cortile interno. In prospettiva, è prevista un'integrazione delle colonnine di ricarica all'interno del parcheggio dell'edificio.

Attualmente, il parco auto di Retex consta di 138 veicoli, di cui circa il 90% sono auto endotermiche e il restante 10% ibride. Nello specifico, la flotta aziendale comprende 26 auto a benzina, 97 diesel, 1 a metano/GPL e 14 ibride. La maggioranza dei veicoli, pari all'86%, hanno in essere un contratto di leasing mentre i restanti 9% e 6% sono rispettivamente auto a noleggio a breve termine e auto di proprietà. Nel corso dell'anno 2024, sono stati consumati complessivamente 94.184,26 litri di gasolio, 43.231,94 litri di benzina e 280,9 litri di GPL.

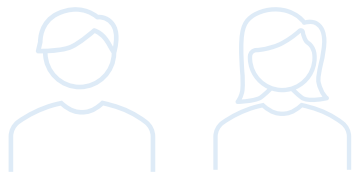


4. Analisi degli spostamenti casa-lavoro – Mobility Survey

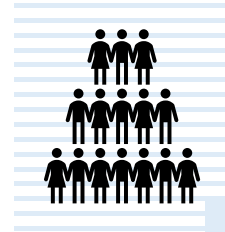
Al fine di comprendere le specifiche esigenze e le sfide relative alla mobilità all'interno della propria comunità aziendale, Retex ha promosso un'indagine denominata Mobility Survey, focalizzata sugli spostamenti casa-lavoro dei suoi dipendenti. La survey si propone di raccogliere informazioni riguardanti le abitudini di spostamento, le preferenze e le motivazioni che potrebbero influenzare la propensione ad utilizzare un mezzo di trasporto piuttosto che un altro. Le informazioni raccolte risultano fondamentali per sviluppare iniziative aziendali orientate alla mobilità sostenibile e contribuire a concepire piani urbanistici o progetti infrastrutturali volti al miglioramento dell'efficienza, della sostenibilità e della qualità della vita legate agli spostamenti.

Anagrafica

Al 31 dicembre 2024, Retex conta 562 dipendenti, di cui il 57% è rappresentato da uomini e il restante 43% da donne. In totale, il 30% ha un'età inferiore ai 30 anni, il 53% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre il 17% ha un'età superiore ai 50 anni. Tra gli uomini, il 16% ha meno di 30 anni, il 29% rientra nella fascia di età intermedia, mentre il 12% ha più di 50 anni. Per quanto riguarda le donne, il 14% ha meno di 30 anni, il 24% si colloca nella fascia tra i 30 e i 50 anni, e il 5% supera i 50 anni.



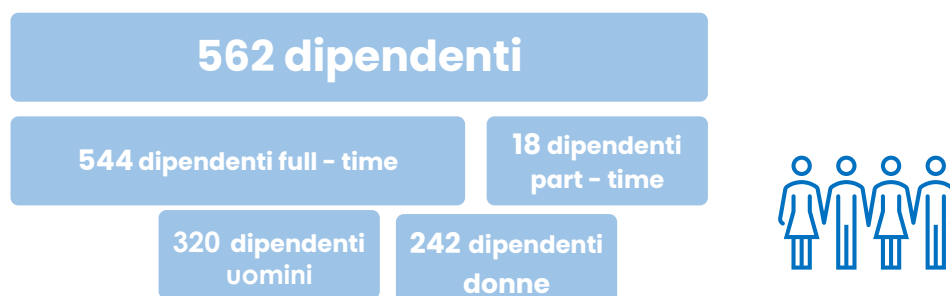
57% uomini 43% donne



**562
dipendenti**

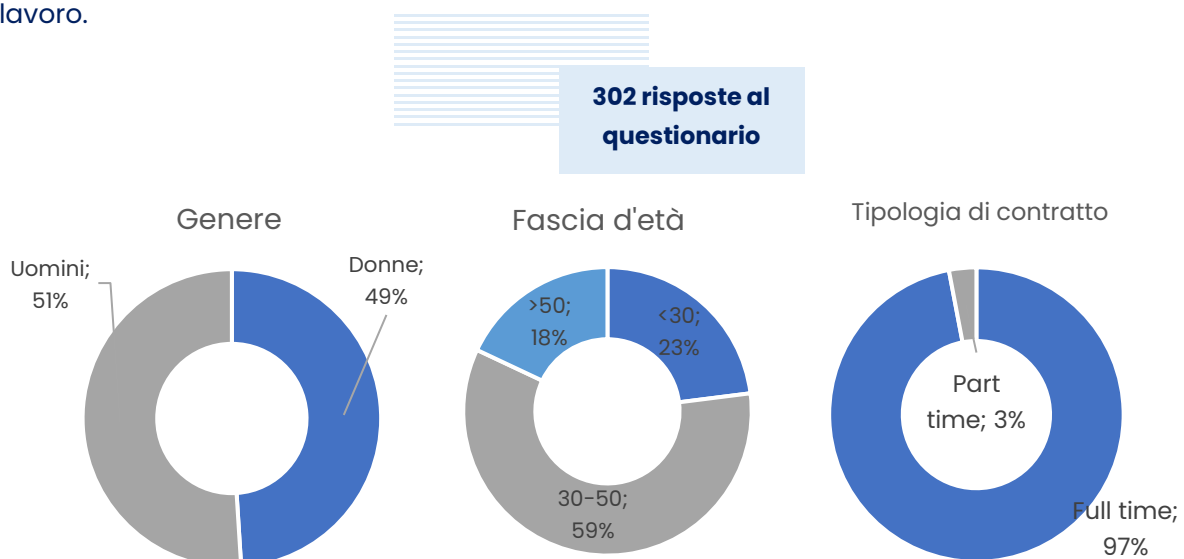
Attività lavorativa – Galassia Retex

All'interno del corpo dipendenti della Galassia Retex, 544 persone godono di un contratto a tempo pieno, mentre 18 hanno un contratto part-time. Nel caso dei contratti full-time, ci sono 320 uomini e 224 donne, rappresentanti rispettivamente il 57% e il 40% del totale dipendenti. Ad usufruire di contratti part-time sono solamente donne, pari al 3% del totale dipendenti.



Gli Spostamenti casa-lavoro

Dei 562 dipendenti, 302 hanno risposto al questionario, ovvero più della metà della forza lavoro.



Analizzando le risposte al questionario, la maggioranza dei rispondenti lavora presso la sede di Milano-Monte Rosa, seguita da Rivoli (TO) e Milano-de Castilia. Di conseguenza, dal punto di vista del Comune, la maggior concentrazione di lavoratori che hanno risposto al questionario si trova nel Comune di Milano. Di seguito, il dettaglio:

Sedi	Percentuale
Milano Monte Rosa (MI)	41,1%
Rivoli (TO)	19,5%
Milano de Castilia (MI)	16,6%
Pianiga (VE)	10,6%
Modena (MO)	2,6%
Sesto Fiorentino (FI)	2,6%
San Giuliano Milanese (MI)	2,0%
Villanova D'Albenga (SV)	1,7%
Mestrino (PD)	1,0%
Ivrea (TO)	1,0%
Arborea (OR)	0,7%
Genova	0,3%
Trento	0,3%
Totale	100,0%

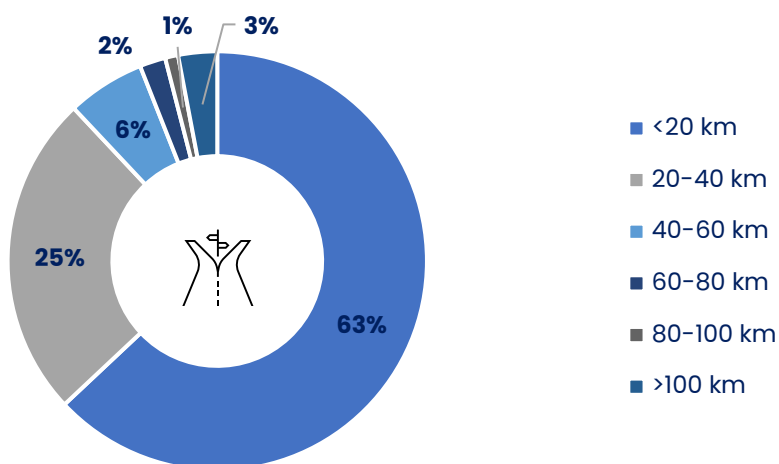
Relativamente alla distribuzione dei giorni lavorativi, il 35% dei partecipanti al questionario indica di lavorare in sede 3 giorni a settimana, mentre il 32% lavora in presenza tutti e 5 i giorni. Solo il 2% dei rispondenti lavora prevalentemente da remoto, raggiungendo la propria sede solo un giorno a settimana. Questi dati fanno riferimento a tutte le sedi di Retex sul territorio italiano.

Giorni di lavoro in sede	1	2	3	4	5
Totale dei rispondenti	7	42	105	50	98
In percentuale	2%	14%	35%	17%	32%

L'analisi dei dati raccolti attraverso il questionario rivela che il 63% degli intervistati copre distanze comprese tra 0 e 20 chilometri al fine di raggiungere la propria sede di lavoro. Inoltre, il 25% ha segnalato di avere la propria residenza tra 20 e 40 km dalla sede lavorativa. Parallelamente, il 6% ha riportato di percorrere distanze tra i 40 e i 60 chilometri per raggiungerla, mentre i restanti partecipanti si suddividono come di seguito: il 2% percorre tra 60 e 80 km, l'1% tra 80 e 100 km, mentre il 3% percorre oltre 100 km per raggiungere la sede di lavoro.

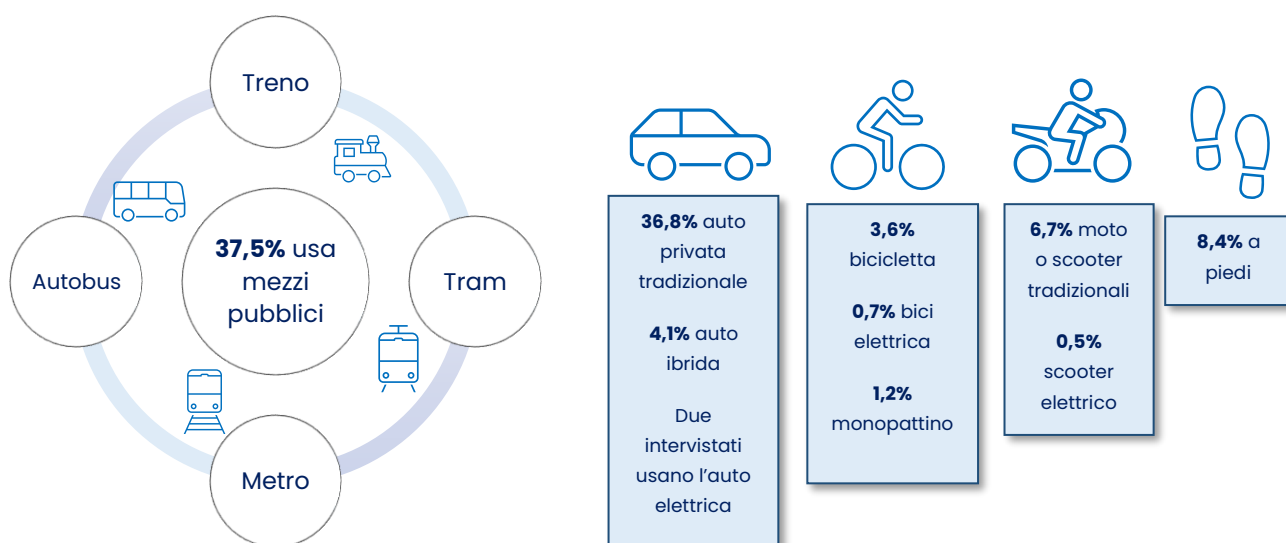
Le sedi	<20 km	20-40 km	40-60 km	60-80 km	80-100 km	>100 km
Milano Monte Rosa (MI)	89	22	6	4	/	3
Rivoli (TO)	34	22	3	/	/	/
Milano de Castilia (MI)	32	13	2	/	1	2
Pianiga (VE)	13	8	7	1	/	3
Modena (MO)	4	2	1	1	/	/
Sesto Fiorentino (FI)	3	4	/	1	/	/
San Giuliano Milanese (MI)	3	2	/	/	1	/
Villanova D'Albenga (SV)	4	1	/	/	/	/
Mestrino (PD)	2	1	/	/	/	/
Ivrea (TO)	3	/	/	/	/	/
Arborea (OR)	2	/	/	/	/	/
Genova	1	/	/	/	/	/
Trento	1	/	/	/	/	/
Totale	191	75	19	7	2	8
100%	63%	25%	6%	2%	1%	3%

Distanza chilometrica percorsa da casa a lavoro



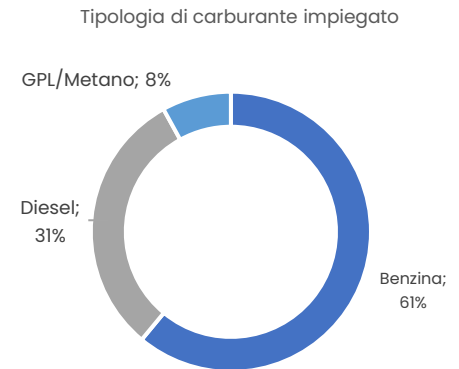
I dipendenti di Retex adottano varie modalità di trasporto per gli spostamenti tra la propria residenza e il luogo di lavoro. Queste modalità comprendono sia mezzi pubblici che privati, con ulteriore suddivisione tra veicoli ibridi/elettrici e quelli tradizionali. Chi risiede nelle vicinanze della sede o si avvale dei mezzi pubblici utilizzando anche la bicicletta o percorre a piedi il tratto casa-lavoro.

Analizzando le risposte al questionario, emerge che il 37,5% dei partecipanti adotta modalità di trasporto pubblico, quali autobus, tram, metropolitana e treno. Tra i mezzi privati, l'automobile risulta essere la preferita, con il 36,8% dei rispondenti che ha dichiarato di utilizzarla per gli spostamenti casa-lavoro. Seguono lo scooter o la motocicletta tradizionali, impiegati dal 6,7% degli intervistati, e l'auto ibrida, preferita dal 4,1% dei partecipanti. Due intervistati (0,5%) hanno affermato di utilizzare l'auto elettrica, mentre altri due hanno dichiarato di optare per lo scooter elettrico. Inoltre, la bicicletta, tradizionale ed elettrica, risulta essere il mezzo di trasporto scelto dal 4,3% dei rispondenti, mentre l'8,4% percorre a piedi il tragitto casa-lavoro o dalla fermata del mezzo pubblico al luogo di lavoro.



Tipologia di trasporto	Contributo percentuale sul totale di utilizzatori
Auto	36,8%
Trasporto pubblico	29,8%
A piedi	8,4%
Treno	7,7%
Scooter	5,5%
Auto ibrida	4,1%
Bicicletta	3,6%
Moto	1,2%
Monopattino	1,2%
Bici elettrica	0,7%
Auto elettrica	0,5%
Scooter elettrico	0,5%
Totale utilizzatori	100%

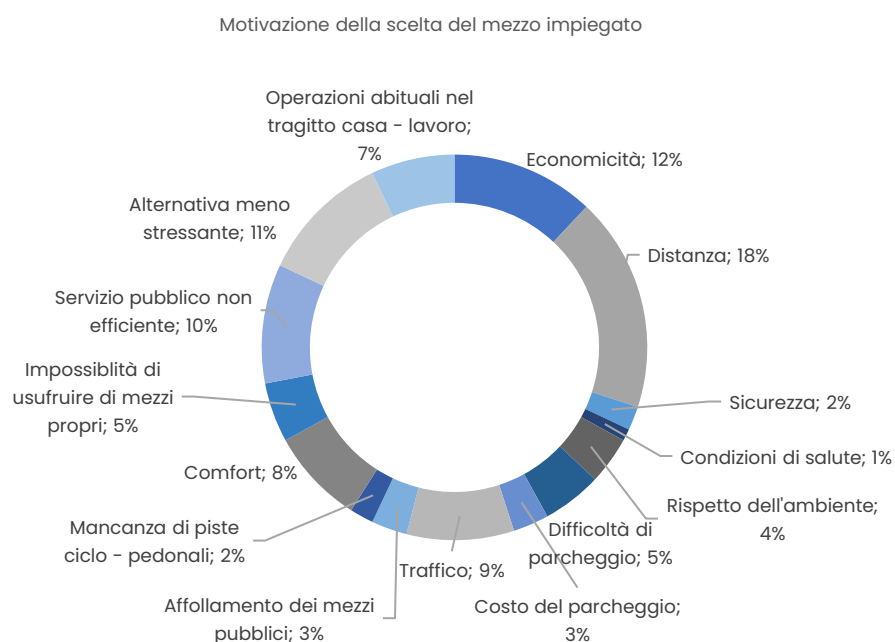
Dal pool di risposte alla domanda relativa all'alimentazione delle auto, le auto utilizzate dai dipendenti per raggiungere il luogo di lavoro sono principalmente alimentate a benzina (61%), seguito dal diesel (31%) e il restante 8% rappresenta le auto a gas/metano.



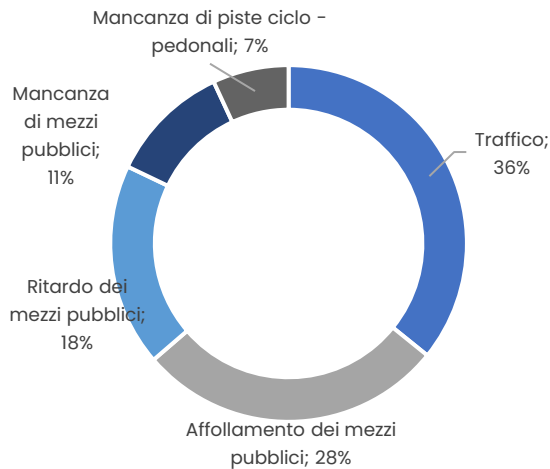
In corrispondenza con le risposte raccolte attraverso i questionari, i partecipanti hanno esposto considerazioni inerenti alle loro preferenze in merito ai mezzi di trasporto. Come precedentemente accennato, oltre la metà dei soggetti intervistati mostra una preferenza marcata per l'utilizzo dell'automobile. Le principali motivazioni includono:

- Distanza dal luogo di lavoro e mancanza di collegamenti;
- Inefficienza del servizio di trasporto pubblico;
- Sensazione che l'automobile sia un'alternativa meno stressante;
- Motivi di operazioni quotidiane che rendono l'auto il mezzo più adatto, quali portare i figli a scuola, effettuare commissioni, etc.;
- Comfort nell'utilizzo del mezzo personale.

I principali fattori che influenzano la scelta del mezzo di trasporto sono la distanza (18%), l'economicità (12%), il desiderio di ridurre lo stress legato agli spostamenti (11%) e il servizio pubblico poco efficiente (10%).



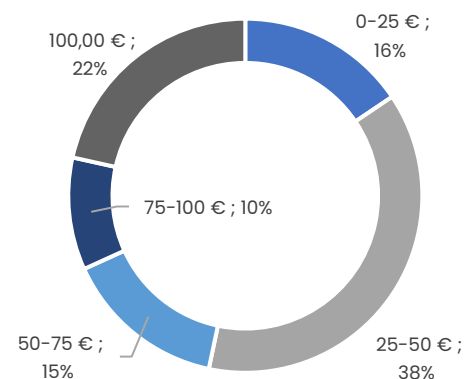
Difficoltà lungo il tragitto



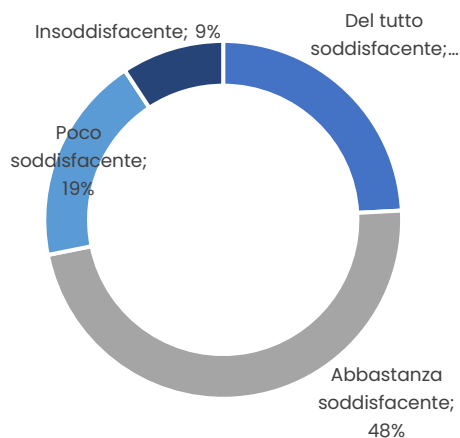
I dipendenti che hanno risposto al questionario hanno identificato come difficoltà principale nel tragitto casa-lavoro quella del traffico, seguita dall'affollamento dei mezzi pubblici. Le altre difficoltà rilevate fanno riferimento al ritardo o alla mancanza di collegamenti dei mezzi pubblici e la mancanza di piste ciclo-pedonali.

Il grafico a lato mostra una distribuzione delle spese mensili che i dipendenti sostengono per raggiungere il luogo di lavoro, suddivise in diverse fasce di costo. La fascia più rappresentata è quella tra 25 e 50 euro, che include il 38% dei dipendenti. Segue la fascia tra 100 euro e oltre, che rappresenta il 22% dei lavoratori. Il 16% dei dipendenti spende tra 0 e 25 euro al mese, mentre una percentuale simile, il 15%, rientra nella fascia di 50-75 euro. Infine, il 10% dei lavoratori spende tra 75 e 100 euro al mese per i costi di trasporto.

Costi di trasporto mensile



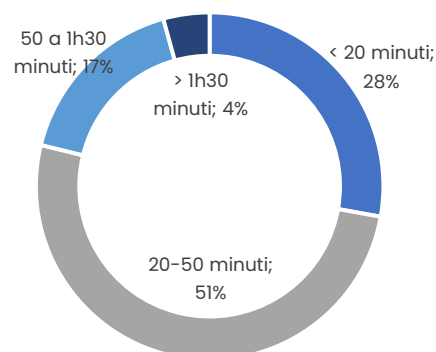
Grado di soddisfazione del mezzo impiegato



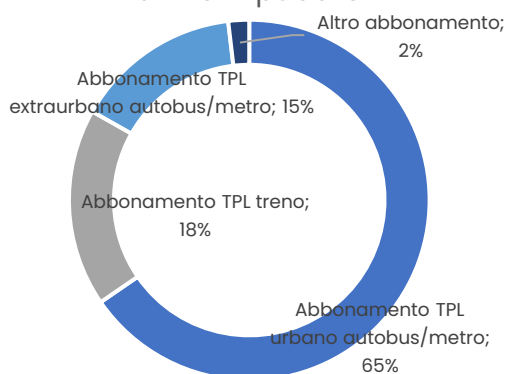
Il questionario affronta anche il tema della soddisfazione del personale dipendente riguardo alla scelta del mezzo di trasporto selezionato, tenendo conto del tempo impiegato, costo, comfort e stress psico-fisico. La maggior parte dei lavoratori, il 48%, si dichiara "abbastanza soddisfatta" del proprio mezzo di trasporto. Una percentuale significativa, il 24%, esprime un livello di soddisfazione più elevato, dichiarandosi "del tutto soddisfatta". Tuttavia, un 19% dei dipendenti si considera "poco soddisfatto", mentre il 9% trova il mezzo di trasporto "insoddisfacente".

Relativamente al tempo di percorrenza invece, è stato chiesto ai dipendenti il tempo medio per raggiungere l'ufficio per singola tratta: la maggior parte dei dipendenti, pari al 51%, impiega tra 20 e 50 minuti per arrivare al lavoro. Un altro 28% ha un tempo di percorrenza inferiore ai 20 minuti, indicando una buona vicinanza tra casa e ufficio per una parte significativa dei lavoratori. Il 17% dei dipendenti trascorre tra 50 minuti e 1 ora e 30 minuti nel tragitto, mentre solo il 4% impiega oltre 1 ora e 30 minuti per raggiungere il luogo di lavoro.

Tempo di percorrenza medio (singola tratta)



Suddivisione abbonamenti ai mezzi pubblici



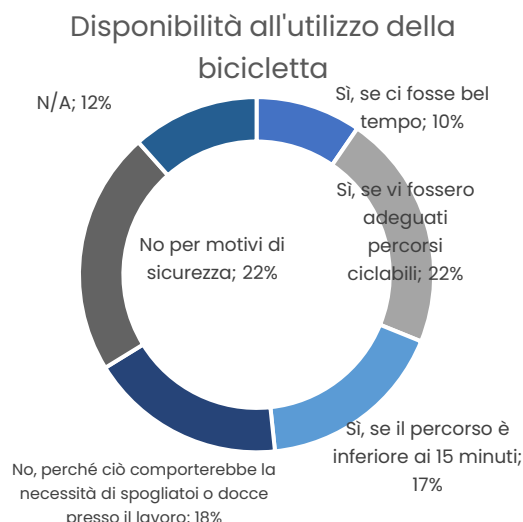
Tra i 302 partecipanti al questionario, 124, pari al 41% del totale, utilizzano il trasporto pubblico, anche occasionalmente, per recarsi al lavoro. Di questi 124, 107 dispongono di un abbonamento ai mezzi pubblici. La maggior parte, che corrisponde al 65%, possiede un abbonamento per il trasporto pubblico locale (TPL) urbano, che include autobus e metropolitana. Il 18% dispone di un abbonamento per il TPL treno, mentre il 15% ha un abbonamento per il TPL extraurbano (autobus/metropolitana). Una piccola percentuale, pari al 2%, utilizza altri tipi di abbonamenti.

Nel questionario è stato chiesto ai partecipanti di indicare quali attività potrebbero essere utili per incentivare la mobilità sostenibile. Le agevolazioni per il trasporto pubblico sono risultate l'opzione più popolare, con il 42% dei voti. A seguire, un sostegno o una motivazione valida per il cambio delle abitudini ha ricevuto il 22% dei voti. Altre proposte rilevanti includono i corsi e premi per scelte sostenibili (16%) e la creazione di spazi di ricarica elettrica presso le sedi (11%). Infine, sono stati meno citati i vincoli alle scelte più inquinanti e la formazione sulla sostenibilità, rispettivamente con il 6% e il 4% dei voti.

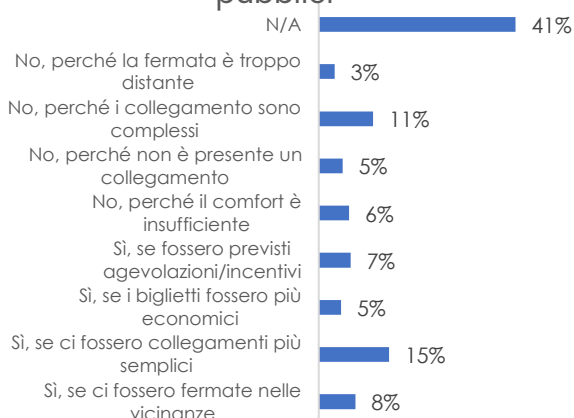
Incentivi per la mobilità sostenibile



Relativamente all'uso della bicicletta, è stato chiesto ai dipendenti se fossero aperti all'utilizzo della bicicletta, qualora non la utilizzassero già per il tragitto casa-lavoro. Il grafico evidenzia che il 22%, indica che sarebbe disposto a usare la bicicletta se vi fossero adeguati percorsi ciclabili. Un altro 22% afferma di non essere disposto a utilizzare la bicicletta per motivi di sicurezza. Il 18% dei dipendenti rinuncia all'uso della bicicletta perché ciò richiederebbe la presenza di spogliatoi o docce presso il luogo di lavoro, mentre il 17% sarebbe favorevole se il percorso fosse inferiore ai 15 minuti. Un 10% si dichiara disponibile solo in caso di bel tempo, e il 12% dei rispondenti non considera questa opzione (non applicabile).



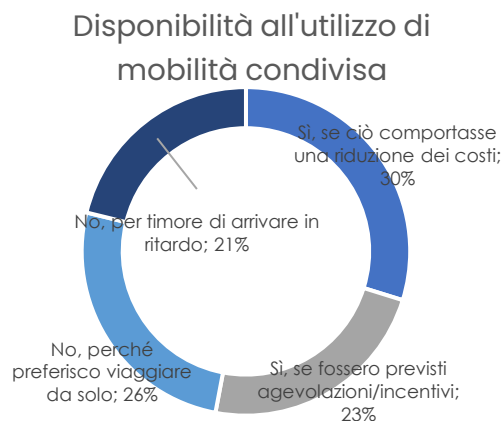
Disponibilità all'utilizzo dei mezzi pubblici



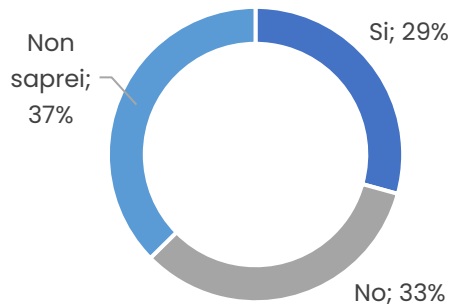
La stessa domanda è stata posta sull'utilizzo dei mezzi pubblici. Il 41% dei rispondenti non si è espresso sulla questione, tra coloro che hanno espresso un'opinione, il 15% sarebbe disposto a utilizzare i mezzi pubblici se ci fossero collegamenti più semplici, mentre l'8% li utilizzerebbe se ci fossero fermate più vicine a casa o al luogo di lavoro. Altri fattori che potrebbero incentivare l'uso dei mezzi pubblici includono agevolazioni o incentivi (7%) e biglietti più economici (5%). D'altra parte, l'11% trova che i collegamenti siano troppo complessi, mentre il 6% ritiene che il comfort sui mezzi pubblici sia insufficiente. Inoltre, il 5%

segnala la mancanza di una linea di trasporto vicino alla propria abitazione, e il 3% afferma che la distanza della fermata è un ostacolo.

L'ultima alternativa all'uso dell'automobile di proprietà che è stata analizzata nel questionario è l'uso della mobilità condivisa, come il *car pooling*. Il 30% dei rispondenti sarebbe disposto a utilizzare il *car pooling* se ciò comportasse una riduzione dei costi, mentre un altro 23% si dice favorevole se fossero previsti agevolazioni o incentivi. D'altra parte, il 26% preferisce viaggiare da solo, mentre il 21% esprime preoccupazione per il timore di arrivare in ritardo.



Sei a conoscenza di colleghi che vivano nelle tue vicinanze?



Oltre all'apertura all'utilizzo della mobilità condivisa, è stato chiesto ai dipendenti di Retex se sono a conoscenza di colleghi che vivono nelle vicinanze della loro abitazione o lungo il tragitto casa-lavoro. Il 29% dei rispondenti ha indicato di avere colleghi che abitano nelle vicinanze, mentre un 33% ha risposto di no. Un'alta percentuale, pari al 37%, ha dichiarato di non sapere se ci siano colleghi vicini lungo il proprio tragitto.

Aspettative sul futuro

Aspettative e feedback relativamente alla survey.

"Mi aspetto per chi utilizza specialmente i mezzi pubblici la possibilità di accedere a convenzioni per l'abbonamento. Personalmente con i cambi ufficio, tante persone che abitavano in una zona più centrale sono state costrette a fare abbonamento solo per il lavoro e a dover utilizzare mezzi pubblici/propri per spostarsi, aumentando così i costi ed il tempo impiegato per il tragitto."

"Per me che vengo da fuori sta diventando sempre più stressante prendere i mezzi pubblici che (oltre ad essere costosi) non sono MAI puntuali. Quindi preferirei che ci fossero più parcheggi disponibili per avere la possibilità di venire in auto anche se non è green e comunque è un costo ancora maggiore ma è la soluzione più rapida."

"Andrebbe valorizzato maggiormente il lavoro da remoto, come ad oggi fanno le aziende più avanzate e smart"

"Sarebbe molto interessante se ci fossero incentivi per il tragitto in bici, o bici aziendali per esempio"

"Faccio già car pooling quando possibile con i colleghi che abitano in zona, inoltre utilizzerei molto volentieri la bicicletta se ci fosse uno spogliatoio per cambiarsi e rinfrescarsi prima del lavoro"

Dall'analisi dei commenti, sono emerse varie aspettative: molti rispondenti sottolineano l'importanza di incentivare lo *smart working*, considerandolo una soluzione efficace per ridurre l'impatto ambientale e i costi associati agli spostamenti, oltre a diminuire lo stress. Per quanto riguarda il trasporto pubblico, si ritiene che le soluzioni non siano sufficienti: occorre un sistema più efficiente, puntuale e ben distribuito. Inoltre, le condizioni del

trasporto pubblico sono spesso percepite come problematiche, a causa di sovraffollamento, costi elevati, scioperi e ritardi, in particolare per chi arriva da fuori città. Altri partecipanti esprimono il desiderio di avere più parcheggi per le auto. Sono stati inoltre proposti incentivi per l'uso della bicicletta, assieme alla realizzazione di spogliatoi e docce presso gli uffici. Alcuni utilizzano già il *car pooling*, ma evidenziano la necessità di renderlo più sicuro e praticabile.

In generale, è stato suggerito di offrire incentivi e sgravi per chi adotta soluzioni di mobilità sostenibile, come convenzioni per gli abbonamenti ai mezzi pubblici e biciclette, e la creazione di strutture di ricarica per veicoli elettrici presso gli uffici, come monopattini e auto elettriche. Alcuni partecipanti sottolineano le difficoltà legate alla gestione degli spostamenti familiari, che vanno oltre il semplice tragitto casa-lavoro.

Altri esempi di commenti.

"I mezzi pubblici a Milano con i continui scioperi e ritardi sono un continuo stress. La soluzione più economica e rapida è incentivare lo smart working."

"Trovo necessario aumentare la comunicazione sugli spazi per posizionare le bici, aumentare la sicurezza dove esse vengono lasciate e fornire una mappa con le ciclabili per raggiungere l'azienda. Inserire le docce all'interno dell'azienda permetterebbe a più persone di venire a piedi o in bici (anche una convenzione per docce con Goldgym)"

"Lo smart working è una pratica da promuovere sempre più a favore della sostenibilità, delle condizioni lavorative e del benessere del lavoratore"

"Agevolare il lavoro da casa sarebbe semplice ed efficace per ridurre le emissioni minimizzando gli impatti."

"I colleghi in zona fanno orari diversi. Inoltre, sfrutto il percorso casa - lavoro per fare commissioni /spese invece di usare l'auto anche nei WE"

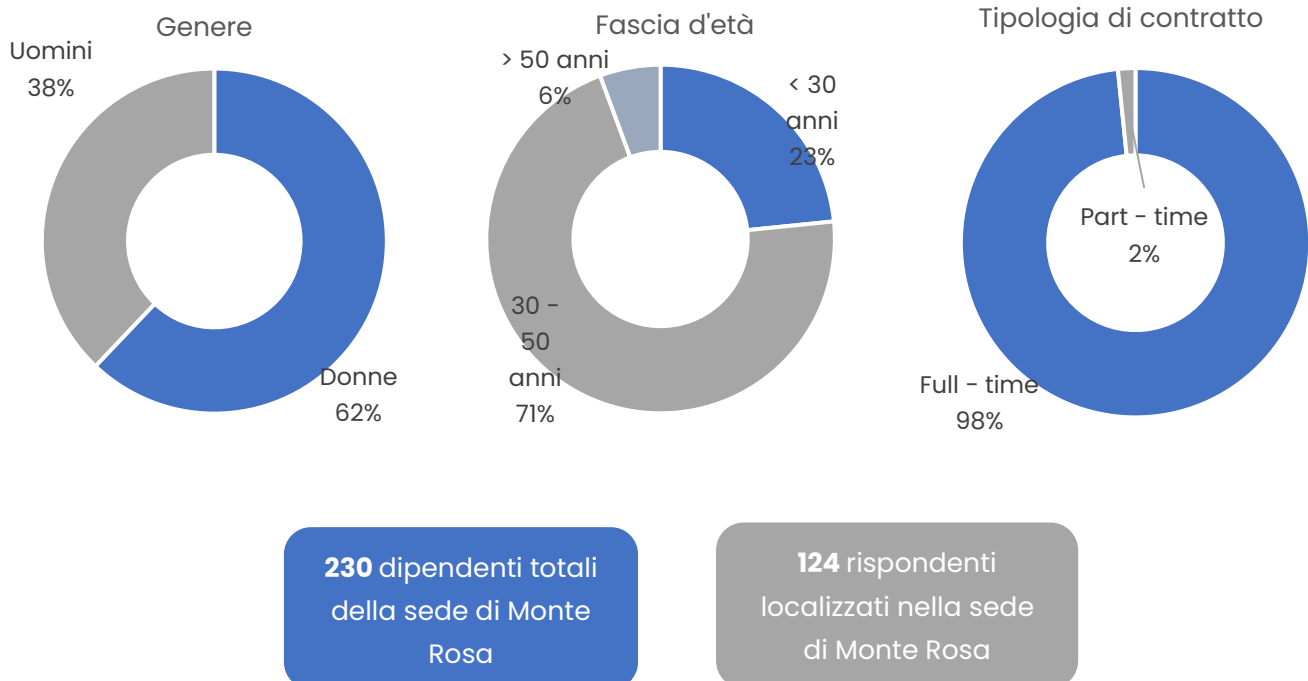
"I mezzi di trasporto fuori città non sono adeguati"

5. Un Focus sulle sedi di Milano – Monte Rosa e de Castillia

Milano – Monte Rosa

Nel corso del 2024, Retex ha effettuato un importante cambiamento di sede, trasferendo una parte significativa dei suoi dipendenti in via Monte Rosa 91, in un edificio realizzato dall'architetto Renzo Piano. La nuova sede, l'ex sito industriale Isotta-Fraschini, è stata riqualificata per ospitare ambienti di lavoro moderni e spazi per lo svago. Il trasferimento ha coinvolto dipendenti provenienti da varie società della galassia Retex, con l'eccezione di Lem ICT S.r.l. La maggioranza dei trasferiti proviene da Connexia Società Benefit S.r.l. e WTL S.r.l., che prima operavano rispettivamente in via Bartolomeo Panizza e via Nino Bixio.

Alla survey sugli spostamenti casa-lavoro hanno partecipato 124 dipendenti di Monte Rosa, di cui il 62% donne e il 38% uomini. Il 23% dei rispondenti ha meno di 30 anni, il 71% ha tra i 30 e i 50 anni, mentre il 6% supera i 50 anni. La quasi totalità dei partecipanti ha un contratto full-time (98%), con solo il 2% impiegato part-time.



Per quanto riguarda il bilanciamento tra lavoro in sede e *smart working*, il 56% dei partecipanti lavora in ufficio tre giorni a settimana, il 23% per due giorni, il 13% per quattro giorni, mentre l'8% lavora in sede cinque giorni a settimana. Un solo dipendente lavora in sede una volta alla settimana.

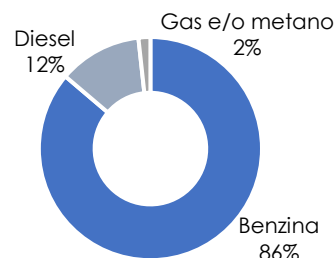
Giorni di lavoro in sede	1	2	3	4	5
Totale dei rispondenti	1	28	69	16	10
In percentuale	1%	23%	56%	13%	8%

Il mezzo di trasporto più utilizzato per raggiungere il luogo di lavoro è il trasporto pubblico, scelto dal 44% dei rispondenti, includendo autobus, metro e tram. Il 17% utilizza l'automobile, l'11% il treno, il 9% si sposta a piedi, e l'8% utilizza lo scooter. Il restante 11% ricorre a mezzi come la bicicletta (5%), la moto (2%), l'auto ibrida (2%), lo scooter elettrico (1%) e l'auto elettrica (1%).

Tipologia di trasporto	Contributo percentuale sul totale di utilizzatori
Trasporto pubblico	44%
Auto	17%
Treno	11%
A piedi	9%
Scooter	8%
Bicicletta	5%
Moto	2%
Auto ibrida	2%
Auto elettrica	1%
Scooter elettrico	1%
Totale utilizzatori	100%

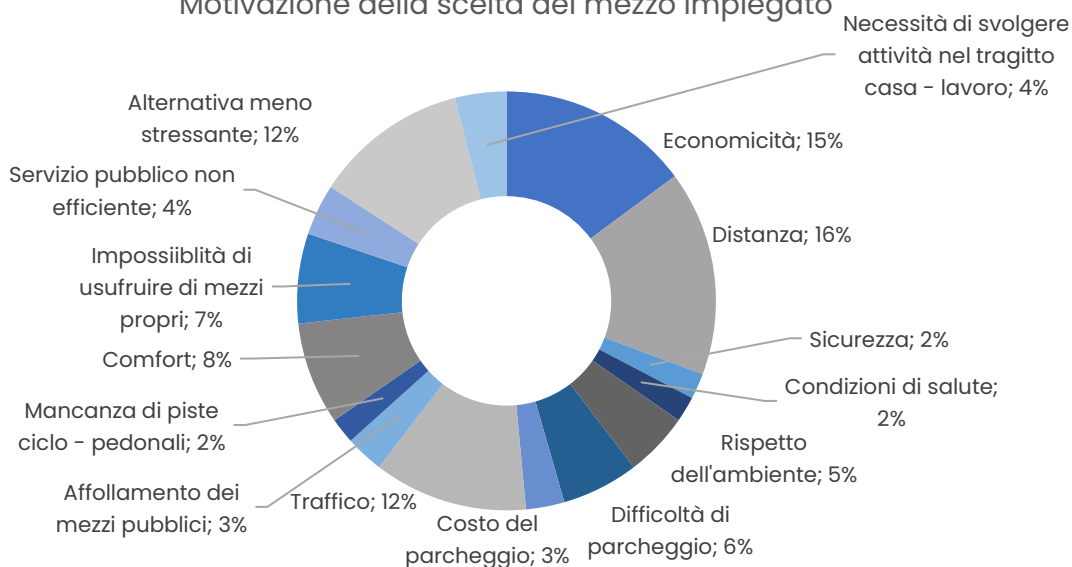
Per quanto riguarda la tipologia di carburante utilizzato, tra i 58 rispondenti, l'86% ha dichiarato di usare veicoli a benzina, il 12% diesel, e il 2% gas e/o metano.

Tipologia di carburante impiegato



Dalle risposte raccolte per Monte Rosa, i principali fattori che influenzano la scelta del mezzo di trasporto sono la distanza (16%), l'economicità (15%), il traffico (12%) e il desiderio di ridurre lo stress legato agli spostamenti (12%).

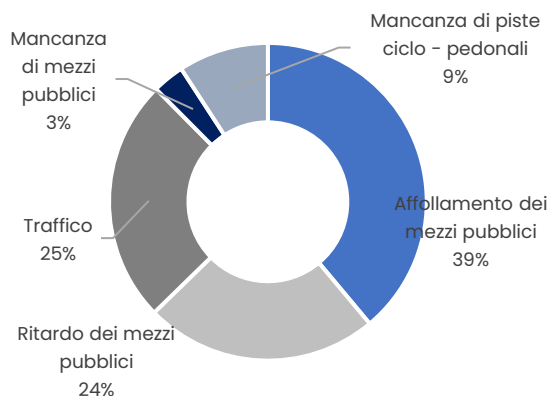
Motivazione della scelta del mezzo impiegato



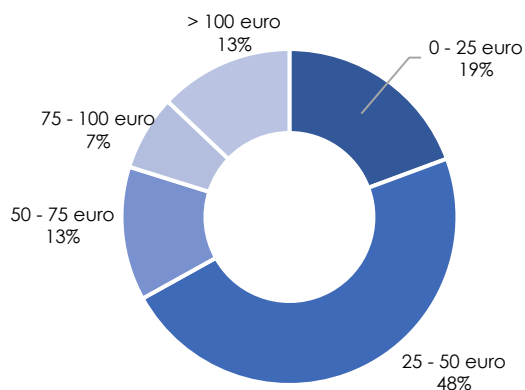
Le principali difficoltà riscontrate nel tragitto casa-lavoro sono state riportate da 37 rispondenti: il 66% ha segnalato problemi legati ai mezzi pubblici, dovuti soprattutto all'affollamento (39%), ai ritardi (24%) e alla mancanza di collegamenti (3%). Il 25% ha menzionato il traffico come principale criticità, mentre il 9% ha evidenziato l'assenza di adeguati percorsi ciclo-pedonali.

È stato chiesto ai partecipanti di indicare le principali difficoltà incontrate durante il tragitto casa-lavoro. Su 37 risposte, il 66% ha segnalato problemi legati ai mezzi pubblici, principalmente dovuti all'affollamento (39%), ai ritardi (24%) e alla mancanza di collegamenti (3%). Un ulteriore 25% ha menzionato il traffico come fattore critico, mentre il 9% ha sottolineato la mancanza di percorsi ciclo-pedonali adeguati.

Difficoltà lungo il tragitto



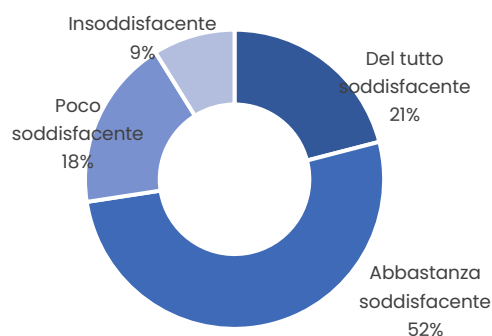
Costi di trasporto mensile



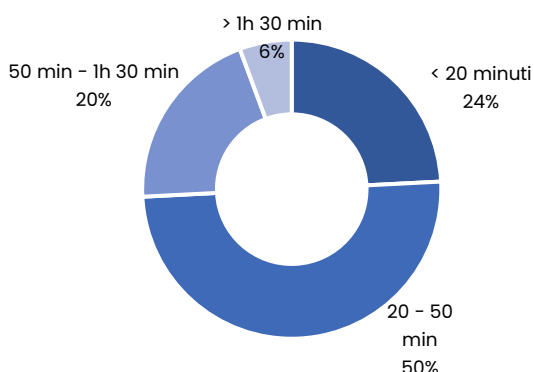
Sul fronte dei costi di trasporto, il 48% dei partecipanti spende tra i 25 e i 50 euro al mese, il 19% fino a 25 euro, e il 26% dichiara di spendere tra 50 e 75 euro (13%) o più di 100 euro (13%). Il 7% dei rispondenti ha segnalato una spesa mensile compresa tra 75 e 100 euro.

Il 73% dei partecipanti si è dichiarato soddisfatto del proprio mezzo di trasporto, mentre il restante 27% si è detto poco soddisfatto (18%) o insoddisfatto (9%).

Grado di soddisfazione del mezzo impiegato



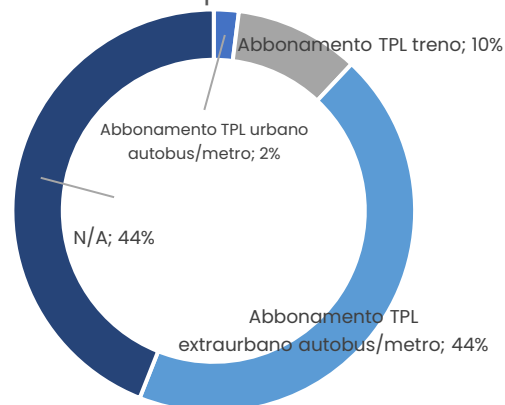
Tempo di percorrenza medio
(singola tratta)



È stato chiesto ai partecipanti di indicare il tempo medio impiegato per raggiungere l'ufficio. Il 24% dei rispondenti impiega meno di 20 minuti per tratta, il 50% tra i 20 e i 50 minuti, il 20% tra 50 minuti e 1 ora e 30 minuti, e il 6% impiega oltre 1 ora e 30 minuti.

Tra i 124 dipendenti che hanno risposto al questionario, 70 utilizzano il trasporto pubblico: il 44% ha dichiarato di avere un abbonamento urbano per autobus o metropolitana, il 10% un abbonamento ferroviario per il trasporto pubblico locale e il 2% ha indicato di possedere un abbonamento per il trasporto extraurbano.

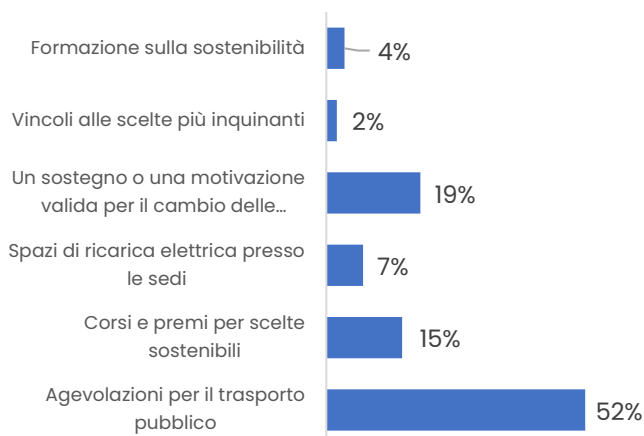
Suddivisione abbonamenti ai
mezzi pubblici



In merito alla mobilità sostenibile, il 52% dei partecipanti ritiene che agevolazioni per il trasporto pubblico potrebbero incentivare comportamenti più sostenibili.

Il 19% ha dichiarato che un sostegno o una motivazione valida li aiuterebbe a cambiare abitudini, mentre un altro 19% ha indicato che la formazione o premi potrebbero rappresentare un incentivo. Il 7% ha espresso il desiderio di spazi di parcheggio con colonnine di ricarica per veicoli elettrici, mentre il 2% ha proposto l'introduzione di vincoli per ridurre l'uso di mezzi inquinanti.

Incentivi per la mobilità sostenibile



È stato chiesto ai dipendenti se fossero aperti all'utilizzo della bicicletta, qualora non la utilizzassero già per il tragitto casa-lavoro. Il 9% dei partecipanti si è detto disposto a utilizzare la bicicletta per il tragitto casa-lavoro se le condizioni meteorologiche fossero favorevoli, il 21% sarebbe incentivato dalla presenza di adeguati percorsi ciclabili e il 15% se il tragitto fosse inferiore ai 15 minuti. Tra coloro che non considerano l'uso della bicicletta, l'11% ha indicato la necessità di spogliatoi o docce sul posto di lavoro, mentre il 30% ha segnalato problemi legati alla sicurezza stradale.

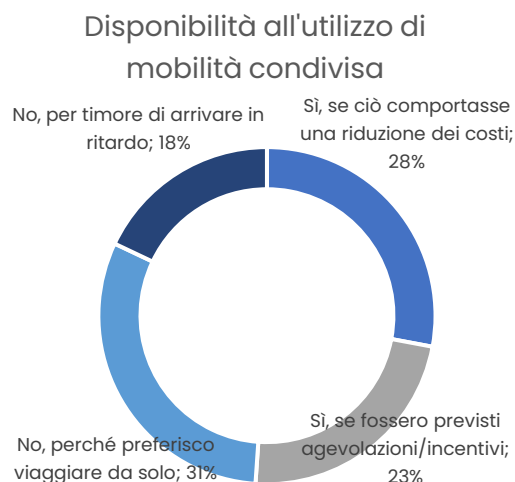


Disponibilità all'utilizzo dei mezzi pubblici

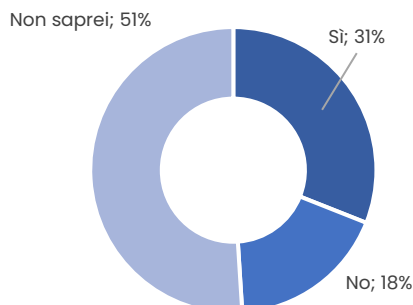


Per quanto riguarda i mezzi pubblici, solo l'1% ha dichiarato che li utilizzerebbe se ci fossero fermate nelle vicinanze di casa o del luogo di lavoro. Il 7% sarebbe più disponibile se i collegamenti fossero più semplici, e il 4% si orienterebbe verso i mezzi pubblici se i biglietti fossero più economici. L'8% ha indicato che agevolazioni o incentivi li incoraggerebbe a scegliere i mezzi pubblici.

In merito al *car pooling*, il 28% dei partecipanti ha affermato che sarebbe disposto a condividere l'auto con altri colleghi se ciò comportasse una riduzione dei costi, mentre il 23% ha dichiarato che incentivi o agevolazioni li incoraggerebbero a prendere in considerazione questa opzione. Tuttavia, il 31% ha espresso una preferenza per viaggiare da solo, mentre il 18% teme che il *car pooling* possa causare ritardi.



Sei a conoscenza di colleghi che vivano nelle tue vicinanze?



Infine, il 31% dei partecipanti ha indicato di conoscere colleghi che vivono nelle vicinanze, il che potrebbe facilitare la formazione di gruppi di *car pooling*. Mentre, il 18% ha affermato di non avere colleghi vicini e il 51% non ha saputo rispondere con certezza.

Milano – de Castillia

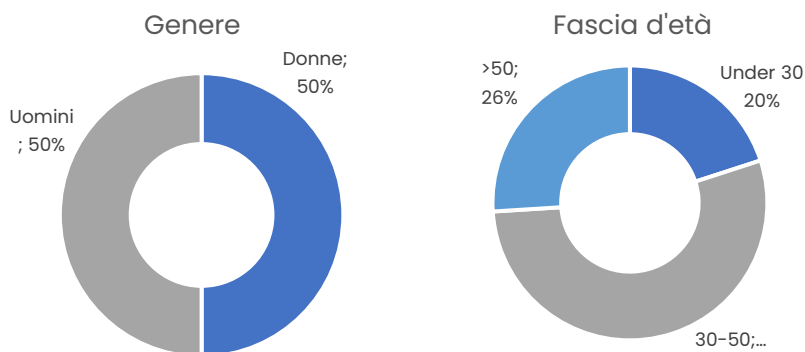
La sede di Retex in Via de Castillia è stata oggetto di un'analisi dettagliata, che ha coinvolto i dipendenti per comprendere meglio le loro esigenze in tema di trasporti e lavoro in sede.

Qui di seguito si riporta una sintesi delle informazioni principali emerse dal questionario nel 2024, a cui hanno risposto 50 dipendenti.

Per quanto riguarda la composizione anagrafica, vi è una distribuzione equa tra uomini e donne (50% per ciascun genere). Analizzando le fasce d'età, il 20% dei dipendenti ha meno di 30 anni, il 54% si colloca tra i 30 e i 50 anni, mentre il 26% ha più di 50 anni. Inoltre, tutti i dipendenti (100%) sono impiegati a tempo pieno, senza personale part-time.

91 dipendenti totali
della sede di Gaetano
de Castillia

50 rispondenti
localizzati nella sede
di Gaetano de
Castillia



Come riporta il grafico a torta sottostante, in riferimento alla distribuzione delle giornate di lavoro in sede, il 2% dei dipendenti si reca in ufficio una sola giornata a settimana, il 14% lavora in ufficio due volte a settimana, il 48% per tre giorni, il 20% per quattro giorni, e il 16% lavora in sede cinque giorni su cinque.

Giorni di lavoro in sede	1	2	3	4	5
Totale dei rispondenti	1	7	24	10	8
In percentuale	2%	14%	48%	20%	16%

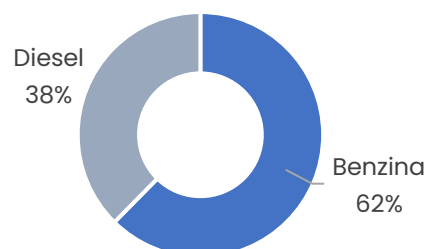
Analizzando i mezzi di trasporto utilizzati dai dipendenti, sul totale delle risposte ottenute è emerso che il mezzo preferito per raggiungere la sede di de Castillia è il trasporto pubblico (44%), seguito dall'auto (23%). Il 22% del campione, pari a 13 persone, sceglie di raggiungere la sede a piedi o in treno. I restanti si suddividono tra scooter (3,5%), bicicletta (3%), bicicletta elettrica (0,5%), auto ibrida (2%) e monopattino (2%).

Tipologia di trasporto	Contributo percentuale sul totale di utilizzatori
Trasporto pubblico (autobus, metro, tram)	44%
Auto	23%
A piedi	11%
Treno	11%
Scooter	3,5%
Bicicletta	3%
Bicicletta elettrica	0,5%
Auto ibrida	2%
Monopattino	2%
Totale utilizzatori	100%

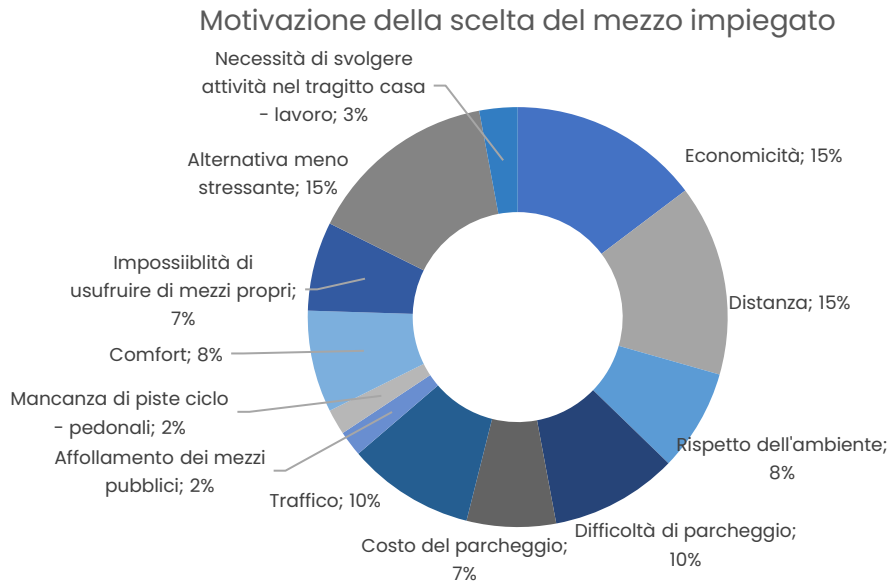
Per quanto riguarda la tipologia di carburante utilizzato, tra i 24 rispondenti, il 62% ha dichiarato di usare veicoli a benzina e il 38% a diesel.

Le ragioni che influenzano la scelta del mezzo di trasporto sono diverse. Il 15% dei dipendenti sceglie in base all'economicità o alla distanza dal luogo di lavoro. Per un altro 15%, è l'opzione meno stressante. L'8% considera importante l'impatto ambientale. Il 10% menziona il traffico e le difficoltà di parcheggio

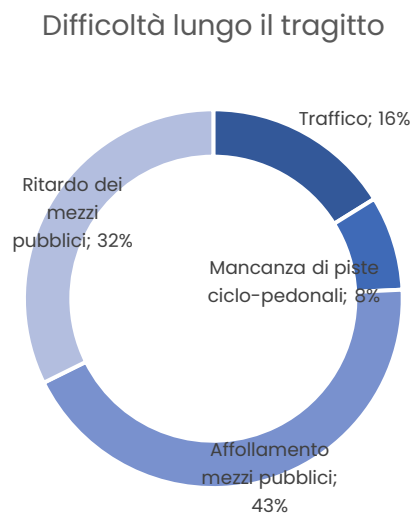
Tipologia di carburante impiegato



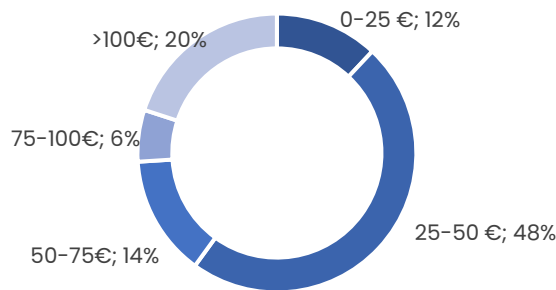
come fattori determinanti, mentre un altro 8% predilige il comfort. Il 7% cita il costo del parcheggio, e solo il 2% vede problematici l'affollamento sui mezzi pubblici o la mancanza di piste ciclabili. Il 7% non può utilizzare mezzi propri, mentre per il 3% la scelta dipende da attività abituali svolte durante il tragitto casa-lavoro.



Relativamente alle difficoltà riscontrate lungo il tragitto casa-lavoro, l'affollamento dei mezzi pubblici emerge come la problematica più segnalata, citata dal 43% dei dipendenti. Seguono i ritardi dei mezzi pubblici, menzionati dal 32%, e il traffico, indicato dal 16%. Solo l'8% lamenta la carenza di piste ciclo-pedonali.



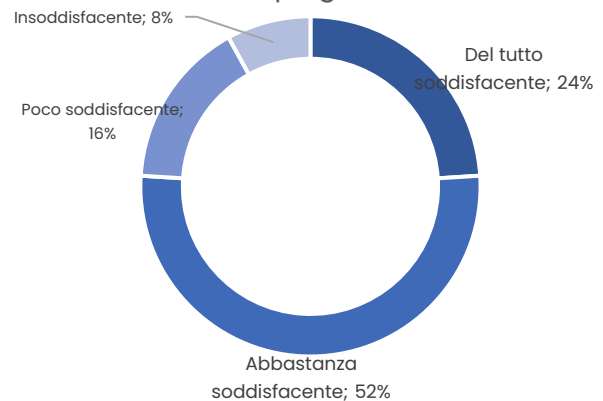
Costi di trasporto mensile



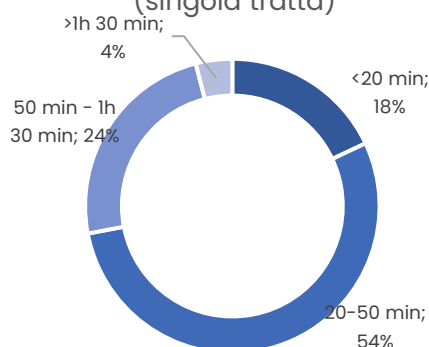
I costi mensili relativi al trasporto variano significativamente: il 12% dei dipendenti spende meno di 25 euro, il 48% dichiara una spesa compresa tra i 25 e i 50 euro, il 14% spende tra i 50 e i 75 euro, il 6% tra i 75 e i 100 euro, e il 20% supera i 100 euro mensili.

In termini di soddisfazione rispetto al mezzo di trasporto utilizzato, il 24% dei dipendenti si dichiara pienamente soddisfatto, il 52% si ritiene abbastanza soddisfatto, mentre il 16% manifesta poca soddisfazione e l'8% risulta insoddisfatto.

Grado di soddisfazione del mezzo impiegato



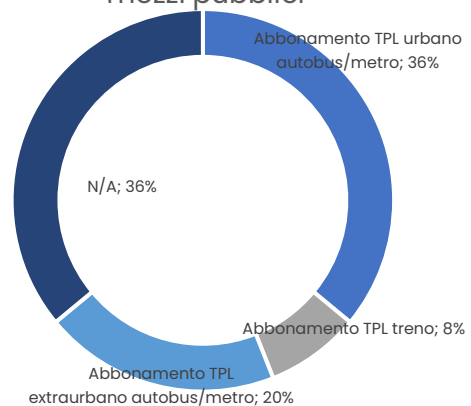
Tempo di percorrenza medio (singola tratta)



Per quanto riguarda il tempo impiegato per raggiungere l'ufficio per singola tratta media, il 18% dei dipendenti impiega meno di 20 minuti, il 54% dedica tra i 20 e i 50 minuti al tragitto, il 24% impiega tra i 50 minuti e un'ora e mezza, mentre solo il 4% supera un'ora e mezza.

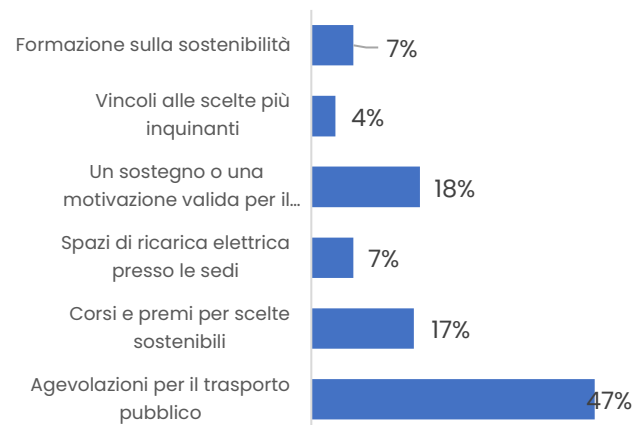
Inoltre, il 20% dei dipendenti dispone di un abbonamento per trasporti extraurbani (autobus o metro), il 36% per trasporti urbani e solo l'8% possiede un abbonamento per il treno. È rilevante notare che il 36% dei dipendenti non si è espresso in merito al possesso dell'abbonamento ai trasporti pubblici.

Suddivisione abbonamenti ai mezzi pubblici



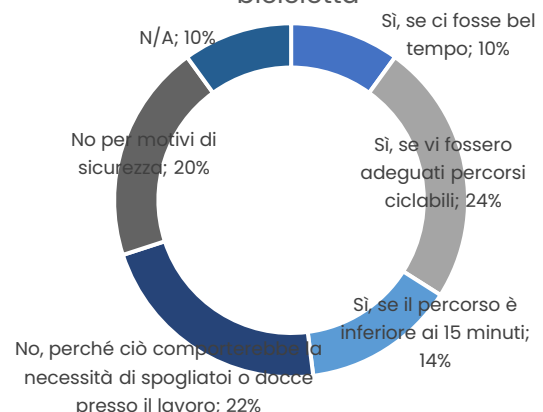
Relativamente alle iniziative volte a incentivare una maggiore mobilità sostenibile, sulla base delle risposte ottenute risulta che il 47% ritiene che le agevolazioni per il trasporto pubblico siano l'approccio migliore. Il 18% sostiene che servirebbe un sostegno o una motivazione valida per il cambio delle abitudini e il 17% si sentirebbe incentivato da corsi e premi per scelte sostenibili. Il 7% considera che le attività migliori siano un incremento degli spazi di ricarica elettrica e la formazione sulla sostenibilità. Il restante 4% ritiene necessario porre dei vincoli alle scelte più inquinanti.

Incentivi per la mobilità sostenibile

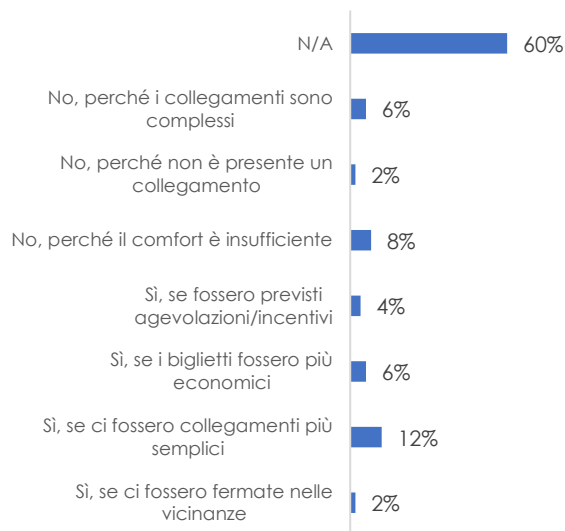


Per quanto riguarda l'uso della bicicletta per il tragitto casa-lavoro, il 10% dei dipendenti afferma che la userebbe solo con condizioni meteorologiche favorevoli ed il 24% solo in presenza di percorsi ciclabili adeguati. Il 14% la utilizzerebbe se il percorso fosse inferiore ai 15 minuti, mentre il 22% non la userebbe perché ciò comporta la necessità di spogliatoi o docce sul luogo di lavoro come requisito fondamentale. Infine, il 20% dei dipendenti esclude la bicicletta per motivi di sicurezza.

Disponibilità all'utilizzo della bicicletta



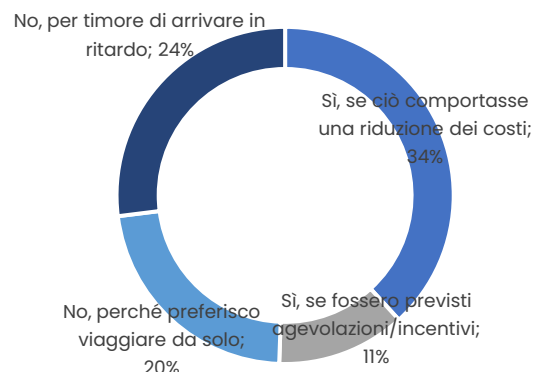
Disponibilità all'utilizzo dei mezzi pubblici



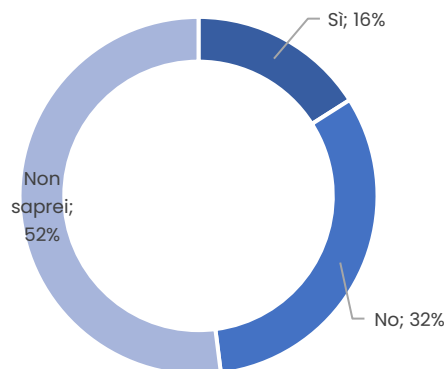
L'utilizzo dei mezzi pubblici potrebbe essere incentivato con alcuni miglioramenti: il 2% dei dipendenti li userebbe se ci fossero fermate più vicine, il 12% richiede collegamenti più semplici, il 6% vorrebbe una riduzione dei costi dei biglietti, e il 4% li considererebbe qualora fossero previsti importanti incentivi o agevolazioni. Tuttavia, il 16% non è disponibile all'uso di mezzi pubblici per varie ragioni: l'8% segnala che non li userebbe in quanto il comfort attuale è insufficiente, il 2% lamenta l'assenza di una linea pubblica nella propria zona e il 6% trova i collegamenti troppo complessi. Infine, il 60% dei dipendenti non ha saputo fornire un'opinione in merito.

Per quel che concerne il *car pooling* l'indagine ha rilevato che il 34% dei dipendenti sarebbe disposto a utilizzarlo se comportasse una riduzione dei costi, mentre il 22% lo prenderebbe in considerazione in presenza di incentivi o agevolazioni. Tuttavia, il 20% preferisce viaggiare in autonomia e il 24% esprime preoccupazioni legate al rischio di arrivare in ritardo. Inoltre, il 16% dei dipendenti ha colleghi che vivono nelle vicinanze, favorendo potenzialmente l'adozione di soluzioni condivise per gli spostamenti.

Disponibilità all'utilizzo di mobilità condivisa



Collegli vicino all'abitazione
o lungo il tragitto casa-lavoro



In conclusione, il 16% dei partecipanti ha confermato di conoscere colleghi che abitano sul tragitto casa-lavoro. Il 32% ha indicato di non avere colleghi nelle vicinanze e il 52% non sa rispondere.

6. Analisi degli impatti ambientali

Retex ha collaborato con Climate Partner per condurre una valutazione delle proprie emissioni di carbonio. La Corporate Carbon Footprint (CCF), che rappresenta l'Indice di Carbonio Aziendale, indica la somma totale di diossido di carbonio rilasciato dall'Azienda in uno specifico periodo di tempo. L'obiettivo è identificare le attività e le aree aziendali responsabili delle emissioni attraverso un calcolo quantitativo. Ciò consente di stabilire obiettivi a breve, medio e lungo termine e di implementare azioni per ridurre o compensare l'impronta di carbonio.

Il calcolo di Scope 1, Scope 2 e Scope 3 è essenziale per le aziende che intendono allinearsi all'iniziativa Science Based Targets (SBTi). Non a caso, Retex ha firmato la Commitment Letter ed entro la fine del 2024 sottoporrà a convalida i propri target di riduzione delle emissioni a breve e medio termine (5-10 anni), Non solo. Essendo membro dell'United Nations Global Compact (UNGC) l'adesione al progetto SBTi ha permesso a Retex di entrare di diritto anche nel programma Forward Faster Initiative promosso su scala globale proprio dall'UNGC.

Metodologia

Alla base del calcolo delle emissioni sono stati presi in considerazione i cinque principi conformi al Protocollo GHG:

- **Rilevanza:** Il calcolo deve considerare accuratamente tutte le emissioni di gas a effetto serra (GHG) che riflettono in maniera rilevante l'impronta di carbonio dell'azienda.

- Completezza: Il seguente rapporto deve includere tutte le emissioni di gas serra prodotte dall'azienda. Eventuali esclusioni rilevanti di dati devono essere chiaramente dichiarate e giustificate.
- Consistenza: Devono essere adottate metodologie che agevolino il confronto temporale fra le emissioni aziendali.
- Trasparenza: Tutti gli aspetti rilevanti dell'azienda devono essere registrati in maniera oggettiva. Qualsiasi ipotesi, lacuna, estrapolazione o esclusione a livello di dati dev'essere presentata chiaramente.
- Accuratezza: I calcoli delle emissioni di gas serra sono valutati in modo tale da non essere né sovrastimati né sottostimati. L'obiettivo è raggiungere la massima precisione possibile nei dati, riducendo al minimo le incertezze.

Il calcolo delle emissioni di CO₂ è stato svolto utilizzando i database Ecoinvent e DEFRA, i quali si avvalgono di dati primari, quando disponibili, o di dati secondari affidabili. Per quantificare le emissioni legate all'energia, sono state adottate due metodologie: una basata sul mercato e l'altra basata sulla località, seguendo le linee guida del Protocollo GHG.

Nel metodo basato sul mercato, l'Azienda ha fornito dati specifici sulle emissioni legate all'energia elettrica acquistata. In assenza di dati, sono stati impiegati i fattori corrispondenti alla miscela residuale del paese di operazione e la miscela media della rete elettrica nazionale. Nel metodo basato sulla località, invece, è stata calcolata la miscela media della rete elettrica italiana, permettendo un confronto diretto dei valori aziendali con la media nazionale.

La procedura, finalizzata nel 2024 ma su dati 2022, ha coinvolto tutte le sedi di Retex, ovvero Arborea, Connexia Società Benefit S.r.l. (Milano), de Castillia (Milano), Firenze, Genova, Ivrea, Mestrino, Modena, Pianiga, Rivoli, San Giuliano Milanese, Trento e WTL S.r.l. (Milano).

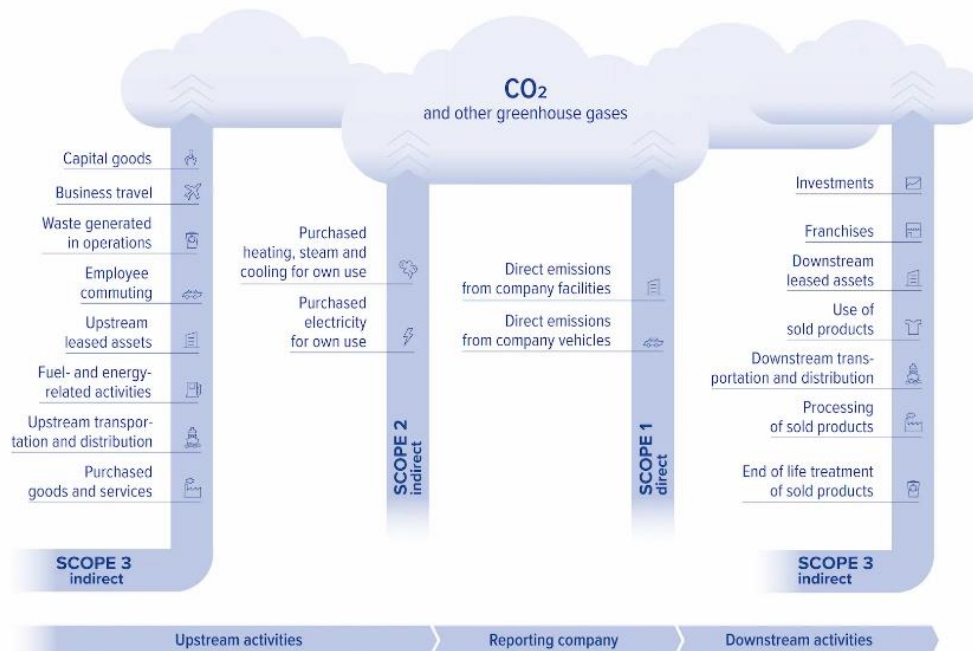
È importante sottolineare che l'intero processo di calcolo è stato condotto in conformità alle direttive del Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

Risultati

Per la rappresentazione dei risultati è stata presa in considerazione la suddivisione delle emissioni in Scope 1, 2, 3 in accordo con il Protocollo GHG:

- Le emissioni Scope 1, includono tutte le emissioni generate direttamente da Retex, come ad esempio quelle provenienti da attrezzature o flotte di veicoli di proprietà dell'azienda.
- Le emissioni Scope 2, comprendono le emissioni generate dall'acquisto di energia, ad esempio elettricità e riscaldamento urbano.
- Le emissioni Scope 3, includono tutte le altre emissioni che non rientrano sotto il controllo diretto dell'azienda, come gli spostamenti dei dipendenti o lo smaltimento dei prodotti.

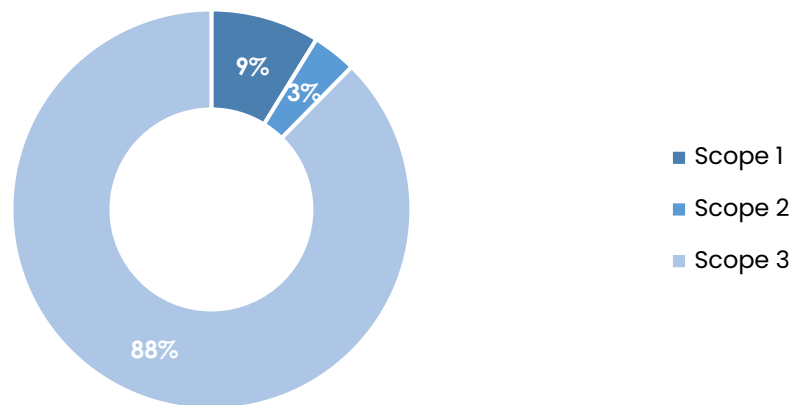
La Corporate Carbon Footprint (CCF) identifica le fonti principali di emissioni di carbonio, mettendo in evidenza le aree che richiedono un intervento prioritario nella riduzione e prevenzione di tali emissioni.



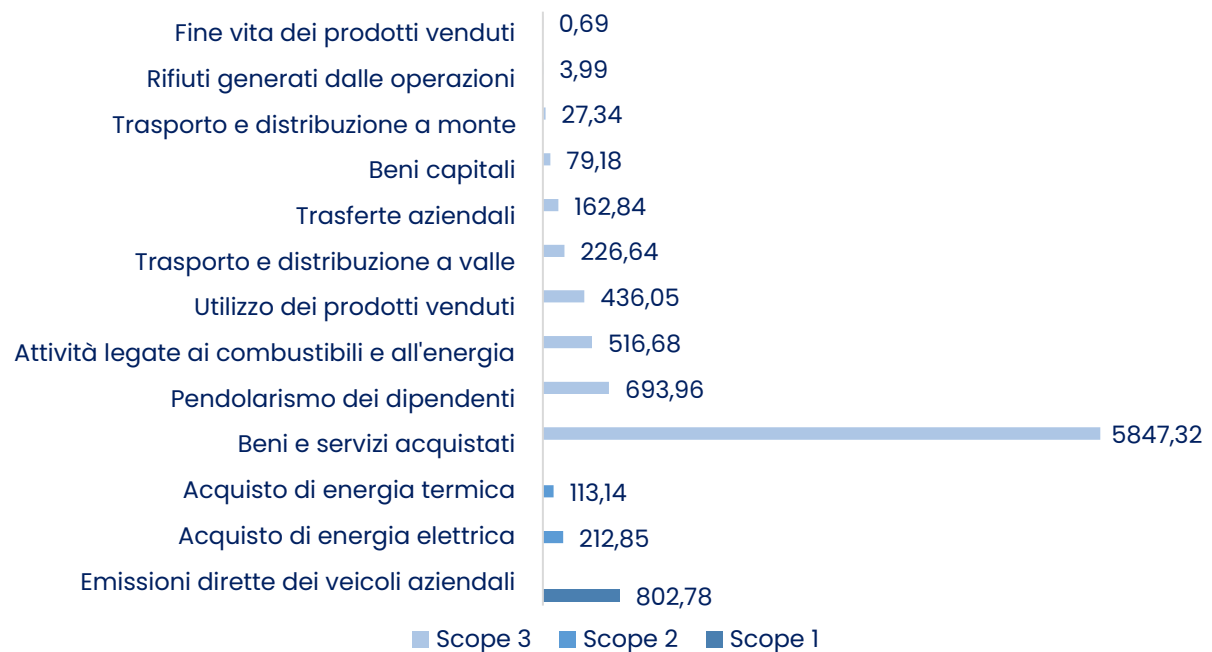
Corporate Carbon Footprint

Secondo i calcoli di Climate Partner, Retex ha generato un totale di 9124 tonnellate di anidride carbonica (tCO₂). Le emissioni di Scope 1 costituiscono il 9% del totale, ammontando a 803 tCO₂, mentre le emissioni di Scope 2 rappresentano il 3% con una quantità di 326 tCO₂. Dall'analisi emerge che le emissioni di Scope 3 risultano preponderanti, contribuendo all'88% del totale impatto con un valore di 7.995 tCO₂.

Totale delle emissioni di tCO₂



Suddivisione delle emissioni sulla base dell'ambito



Strategie e Suggerimenti

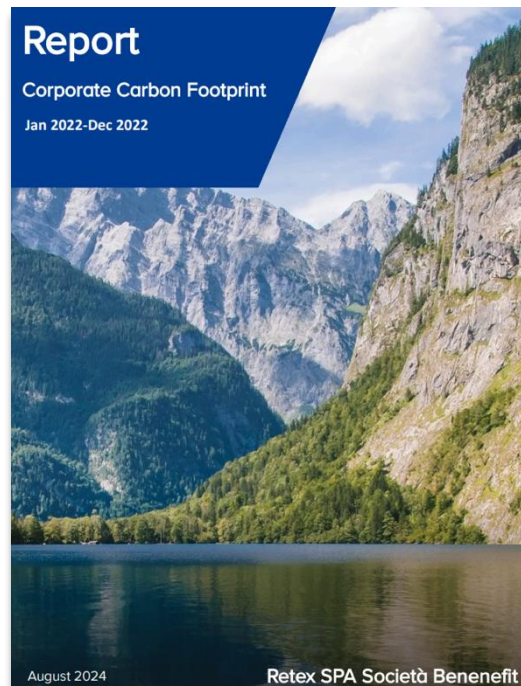
In base ai risultati conseguiti, Climate Partner ha proposto di implementare azioni concrete mirate alla mitigazione degli impatti climatici, con l'obiettivo costante di ridurre le emissioni e compensare quelle irrimediabili, al fine di raggiungere la neutralità climatica. Inoltre, ha consigliato di stabilire obiettivi di riduzione chiari, adottando un approccio ambizioso, differenziato temporalmente nel breve, medio e lungo termine. Per raggiungere tali obiettivi, ritiene necessario sviluppare strategie di riduzione personalizzate in base all'area specifica, identificando contestualmente le aree di intervento potenziali.

A seguire, vengono elencate una serie di azioni climatiche che Climate Partner ha suggerito relativamente alle categorie Scope 1 e Scope 2:

- Adottare fonti di energia rinnovabile.
- Utilizzare refrigeranti più sostenibili come ammoniaca, propano, ecc.
- Migliorare l'efficienza energetica tramite l'implementazione di macchinari moderni, ecc.
- Ottimizzare processi e servizi.

Per la categoria Scope 3, raccomanda di:

- Conservare le risorse, ad esempio, riducendo i viaggi di lavoro.
- Utilizzare materie prime più sostenibili, come quelle a base vegetale, regionali e riciclate.
- Adottare opzioni più sostenibili nelle attività quotidiane, come preferire il treno al volo o optare per una bicicletta aziendale invece di un'auto aziendale.
- Coinvolgere i fornitori e incentivare l'adozione di pratiche più sostenibili mediante la condivisione delle migliori pratiche e conoscenze.
- Coinvolgere i dipendenti offrendo incentivi per implementare misure a favore del clima e fornendo opportunità di formazione continua.



7. Fase progettuale

Il percorso di sostenibilità di Retex in breve

Ai primi del 2023 il cammino verso la sostenibilità ha subito una accelerazione con la trasformazione di Retex S.p.A. in Società Benefit. Contestualmente, l'azienda ha scelto 5 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030: sconfiggere la povertà (SDG 1), garantire un'istruzione di qualità (SDG 4), promuovere la parità di genere (SDG 5), sostenere lavoro dignitoso e crescita economica (SDG 8), e combattere il cambiamento climatico (SDG 13). Per il raggiungimento di tali obiettivi, Retex ha avviato una serie di iniziative ambientali e sociali, tra cui la riduzione di consumi e sprechi, progetti di riforestazione, attività di volontariato e programmi di welfare e *smart working*, che mirano a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata delle sue persone, il supporto alla genitorialità e il benessere complessivo dei dipendenti e delle loro famiglie.



Un ulteriore passo verso la sostenibilità ha riguardato l'identificazione dei principali stakeholder e l'analisi approfondita della loro percezione in materia di sostenibilità. Questo è stato realizzato attraverso la mappatura degli stakeholder e un processo di Stakeholder Engagement. La mappatura ha permesso di identificare tutte le parti interessate in grado di influenzare o essere influenzate dalle attività aziendali, determinando i soggetti strategici. Nel 2024, Retex ha condotto uno Stakeholder Engagement coinvolgendo attivamente questi soggetti chiave nella valutazione delle tematiche più rilevanti per il business e degli SDGs selezionati dall'azienda.

Nel 2024, Retex si è sottoposta volontariamente all'assessment di EcoVadis per valutare le proprie pratiche in ambito ambientale, lavorativo e dei diritti umani, ottenendo la medaglia di argento. Con questo traguardo Retex è risultata essere nel 15% delle aziende più virtuose tra tutte quelle valutate a livello mondo negli ultimi 12 mesi.

Sempre nel 2024, l'azienda ha pubblicato la sua Relazione di Sostenibilità per l'anno 2023, redatta in conformità agli standard GRI e con un primo raccordo rispetto agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Retex continua a consolidare le buone pratiche avviate negli anni precedenti, mantenendo un approccio di miglioramento continuo. Per maggiori dettagli sulla road map di sostenibilità e le iniziative di sostenibilità passate e future, è possibile consultare la Relazione di Sostenibilità 2023 di Retex.



Relazione di Sostenibilità Retex 2023

Policy interne

Smart Working Policy

Retex ha reso disponibile una Smart Working Policy con l'obiettivo di valorizzare il work-life balance dei propri dipendenti.

Il remote working è una possibilità offerta ai dipendenti, indipendentemente dal loro contratto (full-time o part-time), previa sottoscrizione dell'Accordo Individuale di Adesione al progetto e accettazione del relativo regolamento. La Smart Working Policy si estende

anche ai rapporti a tempo determinato di durata superiore ai tre mesi, mentre per gli stage è richiesta un'autorizzazione specifica da parte del Tutor dello stage.

La Policy prevede che i dipendenti lavorino in smart working per 6-8 giorni al mese, con possibilità di deroghe per situazioni come la propria salute o quella dei figli, per i lavoratori genitori, e la riduzione dell'orario di lavoro settimanale per favorire il bilanciamento tra vita lavorativa e familiare. La pianificazione delle giornate è gestita dal Manager responsabile dell'unità operativa di appartenenza del dipendente.

L'orario di lavoro rimane invariato, e il dipendente è tenuto a comunicare eventuali problemi tecnici che possano impedire lo svolgimento dell'attività in remote working. La sicurezza sul lavoro e la privacy devono essere garantite, nel rispetto delle normative vigenti.

Gli strumenti necessari per il remote working sono forniti dall'Azienda, e il dipendente è responsabile del loro corretto utilizzo e manutenzione. L'Azienda può stabilire periodi di blocco del remote working per motivi organizzativi. Il dipendente ha la facoltà di recedere dal remote working previa comunicazione scritta, mentre l'azienda si riserva il diritto di revocare o sospendere l'autorizzazione per esigenze aziendali o provvedimenti disciplinari. Per quanto non espressamente previsto, il rapporto di lavoro è regolato dalla legge, dai CCNL vigenti, dal regolamento di gruppo e da eventuali accordi sindacali integrativi.

Politica parità di genere

Nel suo impegno a promuovere un ambiente lavorativo che valorizzi il benessere dei dipendenti e favorisca un sano equilibrio tra vita e lavoro, Retex ha ottenuto la certificazione della parità di genere conforme alla norma UNI/PdR 125:2022. È stata la prima MarTech in Italia a raggiungere questo risultato. Questo percorso ha portato l'azienda a implementare una serie di azioni strategiche volte a promuovere l'inclusività e a garantire l'equilibrio di genere all'interno dell'organizzazione. Il processo di certificazione è un iter costante, infatti anche nel 2024 è stato effettuato un audit di verifica che ha confermato nuovamente la validità, attestando l'impegno costante di Retex nel mantenere elevati standard di parità di genere e inclusione.

Secondo il Piano Strategico per la Parità di Genere, Retex ha identificato le aree chiave per promuovere la parità di genere, tra cui cultura, strategia, governance, processi HR, equità remunerativa, genitorialità e il bilanciamento vita-lavoro. In questo contesto, il *work-life balance* è stato considerato un elemento cruciale per garantire trasparenza e prevenire discriminazioni, facilitando una crescita professionale equa e inclusiva. L'adozione di misure pratiche per conciliare la vita lavorativa con quella personale, come lo smart working, la flessibilità oraria e l'uso del part-time, ha giocato un ruolo fondamentale nel raggiungimento della certificazione.

È presente un documento dedicato al *work-life balance* che delinea chiaramente l'importanza degli strumenti introdotti per migliorare la qualità della vita lavorativa dei dipendenti, ridurre il turnover e prevenire il burnout. Tra le misure adottate, si sottolinea anche l'attenzione alla gestione delle riunioni, che vengono pianificate in orari compatibili

con le esigenze familiari e personali, oltre all'uso di tecnologie per facilitare il lavoro da remoto.

Le procedure aziendali sono state inoltre integrate per monitorare costantemente il rispetto degli indicatori di performance relativi alla parità di genere e al bilanciamento tra vita e lavoro. Ciò ha permesso all'azienda di identificare e colmare eventuali gap, garantendo il raggiungimento degli obiettivi prefissati per il benessere dei dipendenti e la promozione di una cultura inclusiva e responsabile.



Politica parità di genere UNI/PdR 125:2022

Codice Etico

Retex ha adottato il Codice Etico per definire i principi e i valori fondamentali che devono guidare la condotta dell'azienda e le relazioni con tutti i suoi stakeholder, inclusi dipendenti, clienti, fornitori e partner commerciali. Il Codice riflette l'impegno di Retex nell'innovazione digitale e nella creazione di valore per il settore retail, con una forte attenzione alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa. In particolare, vengono promossi valori come l'eccellenza, l'integrità, l'imprenditorialità e l'agilità, garantendo trasparenza nelle decisioni e conformità alle normative.

Il Codice prevede che tutte le azioni aziendali siano improntate alla correttezza, alla legalità e onestà, rifiutando ogni forma di discriminazione e promuovendo inclusione e rispetto delle diversità. L'azienda si impegna inoltre a rispettare e a proteggere i diritti umani, a garantire la sicurezza sul lavoro e a ridurre l'impatto ambientale. Le relazioni con i clienti sono improntate a trasparenza e lealtà, mentre quelle con fornitori e partner rispettano i principi etici e di sostenibilità promossi dall'azienda.

La tutela della riservatezza dei dati e la lotta alla corruzione sono temi centrali del Codice, insieme alla gestione dei conflitti di interesse e alla trasparenza contabile. Retex incoraggia un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, dove le segnalazioni di violazioni vengono accolte senza rischio di ritorsioni. Infine, il rispetto delle disposizioni del Codice è vincolante per tutti, e la sua violazione comporta sanzioni disciplinari.



Codice Etico

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231/2001 (MOG 231/2001)

Retex ha adottato anche un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, aggiornato al 9 dicembre 2021, in conformità al D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di prevenire la commissione di reati all'interno dell'azienda e garantire un sistema di governance trasparente ed efficace. Questo documento delinea il quadro normativo e il contesto aziendale, definendo i destinatari del modello, ovvero dipendenti, dirigenti e terze parti, e identificando le attività sensibili, i reati rilevanti e le sanzioni previste in caso di violazione.

Il modello analizza in dettaglio le aree di rischio all'interno di Retex e descrive i protocolli di controllo finalizzati a prevenire la commissione di reati. Per ciascun processo aziendale sono incluse misure specifiche di prevenzione. L'obiettivo principale del modello è quello di creare un sistema integrato di prevenzione per ridurre il rischio di reati, garantendo la trasparenza e la tracciabilità delle decisioni e delle attività aziendali. Viene altresì messa in evidenza l'importanza di informare e formare il personale e i collaboratori sulle procedure da seguire per evitare condotte illecite.

Il documento include una sezione dedicata all'Organismo di Vigilanza (OdV), incaricato di garantire il corretto funzionamento e il rispetto del modello, operando in piena autonomia e con i requisiti di indipendenza e professionalità. Sono previste sanzioni per il mancato rispetto delle prescrizioni del modello, rivolte sia ai dipendenti che ai terzi. Il modello è soggetto a costante aggiornamento per adeguarsi a eventuali novità normative, giurisprudenziali e ai cambiamenti organizzativi.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231/2001

Politica di Whistleblowing

Retex applica una Politica di Whistleblowing per promuovere la trasparenza e garantire la corretta gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti o irregolari all'interno dell'organizzazione, tutelando i segnalanti e assicurando il rispetto delle normative vigenti. Questa politica si fonda sul Decreto Legislativo n. 24 del 2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 e introduce nuove disposizioni per la protezione dei segnalanti nei settori pubblico e privato.

La Politica di Whistleblowing di Retex mette a disposizione un canale di segnalazione sicuro e riservato, stabilisce modalità chiare per la gestione delle segnalazioni e garantisce la

protezione dei segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione. Nel documento è inoltre presente una panoramica sull'origine del whistleblowing nel contesto anglosassone e sulla sua evoluzione in Italia. Retex ha implementato una piattaforma elettronica dedicata alla gestione delle segnalazioni.

Il documento descrive anche le tutele per i segnalanti, come il divieto di ritorsione e la protezione dell'identità, nonché le misure di riservatezza nel trattamento delle informazioni e dei dati personali. Viene specificato che è possibile segnalare atti, comportamenti o omissioni che violano l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione, comprese eventuali infrazioni a normative interne o esterne.

La gestione delle segnalazioni segue un iter ben definito: prima viene effettuata una verifica preliminare della ricevibilità, poi un'istruttoria per accertare la fondatezza della segnalazione, infine si arriva alla conclusione, che può prevedere provvedimenti disciplinari o il coinvolgimento delle autorità giudiziarie, se necessario.



Politica di Whistleblowing

8. Adozione PSCL

In ottemperanza alle disposizioni normative, Retex deve elaborare il primo Piano Spostamenti Casa – Lavoro sull'anno 2024. Inoltre, in conformità al decreto interministeriale n. 179/2021 (articolo 4, comma 1), è obbligatorio che il PSCL adottato venga trasmesso al Mobility Manager d'area del Comune competente territorialmente entro 15 giorni dalla sua adozione. Tale trasmissione consentirà al Mobility Manager d'area di valutare complessivamente le misure proposte all'interno del territorio di riferimento, condurre una fase di confronto sulle soluzioni proposte, armonizzare le diverse iniziative e formulare proposte di finanziamento basate sulle risorse disponibili.

9. Piano di comunicazione

Il Mobility Manager e il suo gruppo operativo contribuiranno all'elaborazione di un piano strategico per la comunicazione e la promozione del Piano Spostamenti Casa – Lavoro, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione Retex. L'Intranet aziendale rimane il principale canale di comunicazione, tramite il quale il personale di Retex può rimanere informato sugli ultimi aggiornamenti ed eventi in tema di mobilità sostenibile. Altri canali di divulgazione

includono l'e-mail e Direct Email Marketing (DEM). A seguito della pubblicazione del Piano sui canali ufficiali interni e dopo la condivisione con il Mobility Manager d'area della città di Milano, il passo successivo sarà avviare il processo di implementazione di tutte le azioni necessarie per incentivare una mobilità sempre più sostenibile.

10. Piano di monitoraggio

Il Piano Spostamenti Casa – Lavoro, in conformità con le attuali disposizioni normative, sarà soggetto a revisione e aggiornamento su base annuale.

Per maggiori informazioni o chiarimenti è possibile scrivere al Mobility Manager di Retex: Zornitza Kratchmarova – zornitza.kratchmarova@connexia.retex.com



Contatti

[Retex.com](https://retex.com)

Via S. Gregorio, 34

20124 Milano MI, Italy

CF/PI 06054450017

R.E.A.N. MI – 1929001

+390289050792



REDEFINE THE MEANING
OF RETAIL