



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

PIANO DI SPOSTAMENTO CASA-LAVORO

Sede: PRESIDIO SANITARIO DI CASTELLAMONTE (Piazza Nenni, 1)



Mobility Manager Luisa ORIONE

Servizio Igiene e Sanità Pubblica

15 dicembre 2025

PIANO DI SPOSTAMENTO CASA-LAVORO

Sede: PRESIDIO SANITARIO DI CASTELLAMONTE (Piazza Nenni, 1)

Sommario

1 INTRODUZIONE	1
L'Azienda	1
Le sedi.....	1
I dipendenti.....	2
Analisi di Contesto.....	4
Metodo di lavoro per la stesura dei piani dell'ASL TO4.....	4
2 LINEE GENERALI E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI	5
Contesto normativo in Italia	5
Definizione delle politiche di mobility management e del ruolo del Mobility Manager	6
Redazione e adozione del Piano ASL TO4	8
3 PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI	10
3.1 Contesto urbano su cui insistono le strutture aziendali.....	10
3.2 Sedi aziendali coinvolte	11
3.3 Descrizione della sede aziendale	11
Trasporto pubblico	12
Parcheggi.....	13
Piste ciclabili.....	13
Attraversamenti pedonali e accessibilità pedonale	13
Personale dell'ASL TO4 oggetto del presente piano	14
Analisi dettagliata dei dati delle sedi che insistono sul Comune di Castellamonte	14
Analisi della mobilità dei dipendenti	17
Propensione al cambiamento	25
Conclusioni dell'analisi degli spostamenti	29
4. AZIONI DEL MOBILITY MANAGER	30
Programma di monitoraggio	31
Allegato I : ORIGINE DEGLI SPOSTAMENTI Turno di lavoro - CAP di provenienza	33

1 INTRODUZIONE

L'Azienda

L'Azienda è stata costituita il 1° gennaio 2008, dall'unione delle ex ASL 6 di Ciriè, 7 di Chivasso e 9 di Ivrea diventando Azienda Sanitaria Locale TO4, (di seguito ASL TO4) di Ciriè, Chivasso e Ivrea.

L'ASL TO4, che si estende dalla cintura torinese verso la Valle d'Aosta nella zona a nord e verso la Francia nella zona a ovest. Comprende 174 comuni, la maggior parte nel territorio della Città Metropolitana di Torino, oltre a Crescentino, Fontanetto Po, Lamporo, Saluggia e Verrua Savoia nella Provincia di Vercelli e la frazione Rivodora del Comune di Baldissero Torinese.

L'ASL risponde ai bisogni di salute di circa 520.000 residenti e conta quasi 4.800 dipendenti più un migliaio di personale esterno (consulenti, tirocinanti, medici specialisti convenzionati, ecc.).

Le sedi

Data la vastità del territorio di competenza e al fine di ottemperare alla mission aziendale — ovvero la promozione e tutela della salute della popolazione residente e presente nel territorio — l'ASL TO4 mette a disposizione dell'utenza numerosi punti di accesso ai propri servizi.

Attualmente, l'Azienda dispone di circa 80 strutture, tra cui:

4 Presidi Ospedalieri

- Presidio Ospedaliero di Chivasso
- Presidio Ospedaliero di Ciriè-Lanzo
 - sede di Ciriè;
 - sede di Lanzo
- Presidio Ospedaliero di Ivrea
- Presidio Ospedaliero di Cuorgnè

6 sedi principali di Distretto

- Distretto Ciriè-Lanzo, via Mazzini 13,
- Distretto Chivasso-San Mauro
 - Chivasso, via Po 11,
 - San Mauro Torinese, via Speranza 31,
- Distretto Settimo Torinese, via Leinì 70,
- Distretto Ivrea, via Ginzburg
- Distretto Cuorgnè, piazza Gino Viano "Bellandy" 1,

3 sedi principali del Dipartimento di Prevenzione

- Ciriè, via Cavour 29,
- Settimo Torinese, via Regio Parco 64,
- Ivrea, via Aldisio 2,

ed altri **ambulatori, consultori, centri vaccinali, sedi di Continuità Assistenziale** diffusi sul territorio.

Informazioni generali sull'Azienda	
Ragione sociale	Azienda Sanitaria Locale TO4 (ASLTO4)
Codice ATECO	86
Indirizzo sede legale	Via Po, 11

Comune sede principale	Chivasso
Provincia sede principale	TO
CAP sede principale	10034
Numero sedi	24
Numero totale dipendenti	4782

Il Mobility Manager Aziendale	
Il rapporto lavorativo del Mobility Manager con l'azienda	indeterminato
Inquadramento lavorativo	Professionista della salute – Funzionario (CCNL – Sanità)
Orario di lavoro del Mobility Manager	full time
Sesso	F
Fascia di età	51-60
Dove presta servizio il Mobility Manager	filiale

I dipendenti

Il presente piano prende in considerazione gli spostamenti casa-lavoro di tutto il personale "noto", ovvero di tutte le figure professionali che, a vario titolo, operano all'interno dell'azienda (dipendenti, consulenti, tirocinanti, borsisti, ecc.). Restano esclusi dal conteggio dei dipendenti gli operatori non dipendenti per cui i responsabili non abbiano richiesto l'attivazione di un indirizzo e-mail aziendale.

Il criterio utilizzato per determinare il numero di operatori presenti in ciascuna sede è stato l'assegnazione dell'indirizzo e-mail aziendale che, per regolamento aziendale, viene fornito a tutto il personale.

La definizione della sede di lavoro non è stata un'operazione semplice, poiché il personale spesso svolge la propria attività su più sedi. È il caso, ad esempio, degli operatori sanitari che si spostano tra diversi ambulatori e/o servizi presenti nelle diverse sedi, così come di personale amministrativo e tecnico che opera su più strutture.

Il numero complessivo dei dipendenti dell'ASL TO4, riferito al totale del personale operante nei diversi comuni interessati da uno dei Piani di Spostamento Casa-Lavoro, risulta pari a 4.782 unità.

Ai fini dell'elaborazione di ciascun Piano di Spostamento Casa-Lavoro (di seguito PSCL), verrà tuttavia considerata la consistenza del personale assegnato ed operante nei singoli comuni e nelle rispettive sedi, come meglio specificato al punto successivo.

PSCL	Struttura ASL TO4	Numero dipendenti
Castellamonte	Castellamonte Ospedale	100
Castellamonte Totale		100
Chivasso	Chivasso Ospedale	974
	Chivasso Via Blatta	37
	Chivasso Via Marconi	38
	Chivasso via Po	156

	Chivasso Via Togliatti Ang. Via Costa	67
Chivasso Totale		1272
Ciriè	Ciriè Ospedale	1028
	Ciriè Via Cavour	33
	Ciriè Via Mazzini	110
Ciriè Totale		1171
Cuorgnè	Cuorgnè Ospedale	282
	Cuorgnè Poliambulatorio	81
Cuorgnè Totale		363
Ivrea	Ivrea Officine H	16
	Ivrea Ospedale	965
	Ivrea Saudino	13
	Ivrea Via Aldisio	173
	Ivrea Via Ginzburg	177
	Ivrea Via Jervis 13	9
	Ivrea Via Jervis 9	25
	Ivrea Via S.Giovanni Bosco	29
Ivrea Totale		1407
Lanzo	Lanzo Ospedale	167
	Lanzo Via Bocciarelli	23
Lanzo Totale		190
Settimo T.se	Settimo ospedale	65
	Settimo Via Ariosto	24
	Settimo Via Don Paviolo	22
	Settimo Via Leinì	90
	Settimo Via Regio Parco	78
Settimo T.se Totale		279
Totale complessivo		4782

Analisi di Contesto

I dati conoscitivi di base per la pianificazione sono stati raccolti mediante:

- Acquisizione diretta delle informazioni (per i dati pubblici)
- Dati forniti dall'amministrazione relativi a unità di personale in servizio
- Dati raccolti attraverso l'indagine conoscitiva svolta mediante questionario on line rivolto a tutti i dipendenti.

Metodo di lavoro per la stesura dei piani dell'ASL TO4

Come precedentemente evidenziato, le sedi aziendali sono numerose e il personale spesso opera su più strutture. Per questo motivo, redigere un piano specifico per ciascuna sede sarebbe risultato un lavoro di difficile attuazione e gestione.

Si è pertanto reso necessario definire un metodo operativo comune, valido e applicabile trasversalmente a tutte le sedi.

Partendo dal presupposto che la redazione del PSCL è obbligatoria per le sedi con almeno 100 operatori, si è proceduto, in prima analisi, all'individuazione di tutte le strutture aziendali che rientrano in tale casistica. È emerso che, in alcuni casi, più sedi con oltre 100 operatori insistono all'interno dello stesso comune.

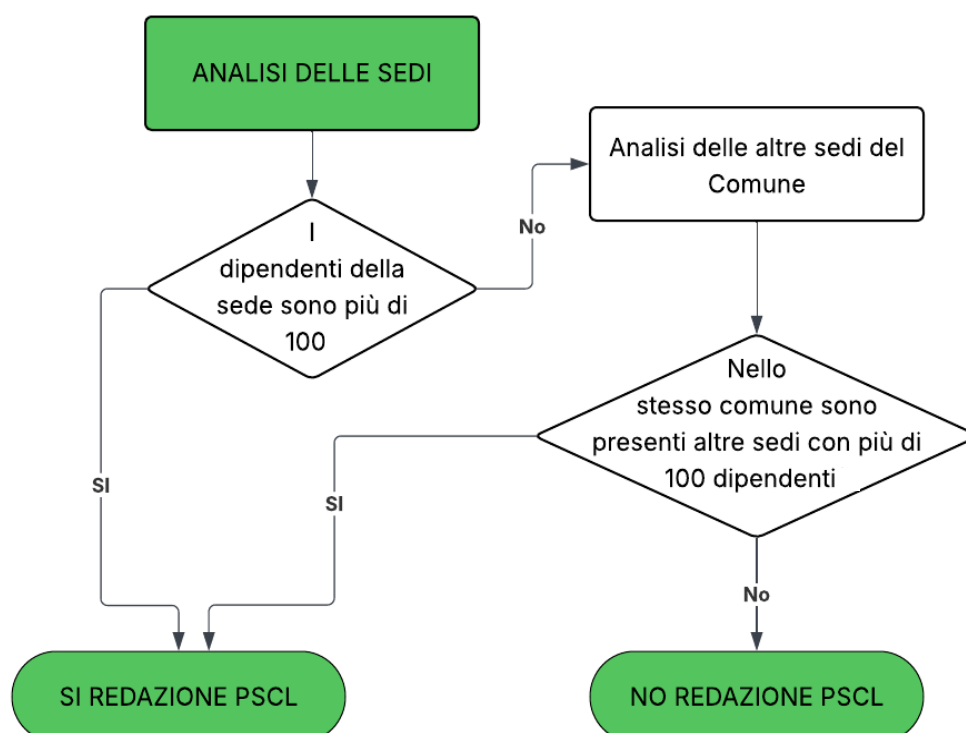
Nell'ottica di semplificare l'invio del PSCL al Mobility Manager di Area (ogni piano, una volta approvato, deve essere trasmesso al Mobility Manager di Area), si è quindi stabilito di raggruppare tutte le sedi appartenenti allo stesso comune all'interno di un unico Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro.

Per quanto riguarda le sedi con meno di 100 operatori, per le quali il PSCL non è formalmente richiesto, al fine di ottenere una visione complessiva degli spostamenti nel territorio comunale, si è deciso di:

includere nell'analisi quelle collocate nei comuni in cui è presente almeno una sede già oggetto di PSCL;

escludere le sedi ubicate in comuni non interessati dalla redazione del piano.

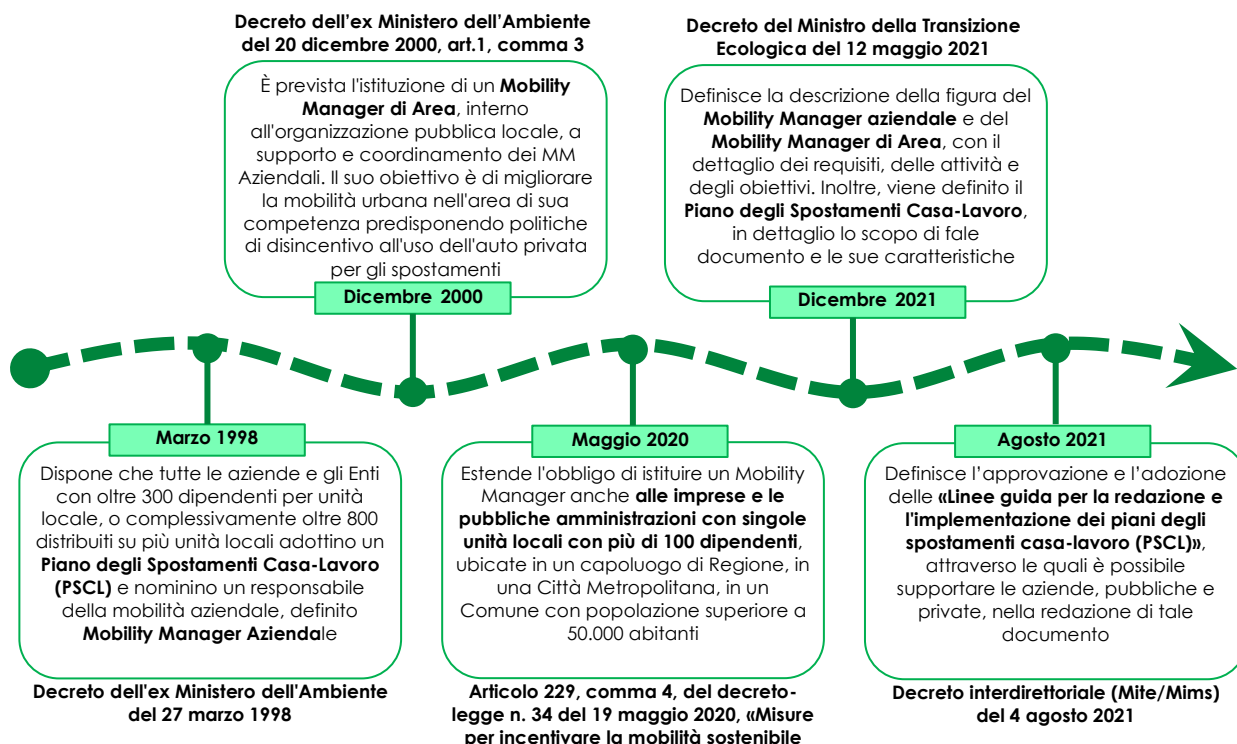
Di seguito lo schema del flusso di analisi delle sedi da trattare



2 LINEE GENERALI E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Contesto normativo in Italia

La tematica della mobilità sostenibile è stata oggetto di regolamentazione nel corso degli ultimi 25/30 anni, mediante emanazione di norme che ne hanno definito e specificato sia gli obiettivi che gli ambiti di applicazione.



A partire dal 1998 lo Stato italiano, in ottemperanza all'impegno assunto in sede internazionale con la firma del Protocollo di Kyoto (1997) sui cambiamenti climatici e sulla riduzione dei consumi energetici, ha intrapreso una serie di iniziative per rispettare il vincolo di una riduzione del 6,5% delle emissioni dei gas serra nel periodo 2008/2012 rispetto ai livelli del 1990. È in relazione a questo quadro di riferimento che il Ministero dell'Ambiente, attraverso il Decreto del 27/03/1998, ha promosso l'introduzione di politiche ed interventi finalizzati al governo della domanda di mobilità.

Il D.M. del 27/03/1998, denominato Decreto Ronchi, indica una serie di misure per limitare l'emissione di agenti inquinanti nell'atmosfera.

Con l'obiettivo di coinvolgere le aziende nella progettazione e nella gestione di soluzioni a basso impatto ambientale, il Decreto istituisce la figura del responsabile della mobilità aziendale (Mobility Manager aziendale) e dispone che tutte le aziende e gli enti con oltre 300 dipendenti per unità locale o con complessivamente oltre 800 dipendenti distribuiti su più unità locali debbano identificare il proprio Mobility Manager. Tale figura ha il compito di ottimizzare e armonizzare gli spostamenti sistematici del personale, soprattutto puntando a ridurre l'uso individuale dell'auto privata, avvalendosi di uno strumento innovativo denominato Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL).

Con il Decreto Ministeriale 20 dicembre 2000 "Incentivazione programmi proposti dai Mobility Manager aziendali" viene introdotta la figura del Mobility Manager d'area, figura chiave nella pianificazione di strategie di mobilità integrata e sostenibile.

I Mobility Manager d'Area, avendo una visione più ampia, hanno il compito di coordinare le attività di mobilità sostenibile delle singole imprese che insistono un'area urbana, un distretto industriale o un'area metropolitana con le strutture comunali e le aziende di trasporto.

Più di recente, con la Legge n. 77 del 17 luglio 2020 è stato convertito il Decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020 (cosiddetto "Decreto Rilancio") con cui si fa obbligo a tutte le imprese e le pubbliche amministrazioni con più di 100 dipendenti di adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL). L'obbligo riguarda le imprese e le pubbliche amministrazioni ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia oppure in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti.

Con il Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021 sono state definite le modalità attuative del DL n. 34/2020 e quindi delineate le modalità di istituzione e le funzioni del Mobility Manager aziendale (artt. 5,6), figura orientata a limitare in modo significativo l'impatto prodotto dal traffico privato nelle aree urbane e metropolitane dagli spostamenti sistematici casa-lavoro e, infine, con Decreto dirigenziale n. 209 del 4 agosto 2021 sono state approvate le "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)". Inoltre, il precitato decreto interministeriale, attribuisce al Mobility Manager funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.

Definizione delle politiche di mobility management e del ruolo del Mobility Manager

Il mobility management è un approccio strategico alla progettazione e fornitura di servizi di trasporto basato sul bisogno di spostamento delle persone e che attraverso l'organizzazione ed il coordinamento dei servizi di trasporto, ha la finalità di promuovere il trasporto sostenibile e la gestione della domanda di utilizzo dell'auto, modificando atteggiamenti e comportamenti dei viaggiatori, per ottenere il decongestionamento urbano dai veicoli privati individuali.

Il decreto interministeriale 12 maggio 2021, n.179, ha definito puntualmente ruolo e funzioni del Mobility Manager. L'art. 2 definisce due diverse tipologie di figure:

- Mobility Manager aziendale;
- Mobility Manager d'area.

Le due figure definite dalla normativa sono nominate da soggetti diversi e hanno funzioni differenti anche se complementari.

Il **Mobility Manager aziendale** è una figura specializzata nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente ed è nominato dall'azienda o dalla pubblica amministrazione per lo svolgimento delle funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile. Nel caso di pubbliche amministrazioni deve essere nominato all'interno del personale in ruolo - tra soggetti in possesso di un'elevata e riconosciuta competenza professionale e/o comprovata esperienza nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti o della tutela dell'ambiente.

Il **Mobility Manager d'area** è una figura specializzata nel supporto al comune territorialmente competente, presso il quale è nominato, nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile, nonché nello svolgimento di attività di raccordo tra i Mobility Manager aziendali. I Mobility Manager d'area sono, pertanto, (così come previsto dal decreto 16 settembre 2022 pubblicato nella Gazzetta ufficiale 19 novembre 2022, n.271, che modifica parzialmente il decreto interministeriale 12 maggio 2021, n.179) nominati: "tra il personale in ruolo del comune, di una sua società partecipata o dell'agenzia della mobilità avente i requisiti di cui al comma 1" con il fine di coordinare i Mobility Manager aziendali con compiti legati alla mobilità sostenibile di supporto ai comuni stessi.

Il **Piano Di Spostamento Casa-Lavoro (PSCL)** è uno strumento di analisi della domanda di mobilità dei dipendenti e di sviluppo e implementazione di interventi utili per la razionalizzazione degli spostamenti casa-lavoro, con l'obiettivo specifico della riduzione del traffico veicolare privato ed individua le misure utili a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore, sulla base dell'analisi degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato.

Il PSCL per adempiere ai suoi obiettivi deve fornire benefici per tutte le parti coinvolte: per il singolo dipendente, per l'azienda e per la collettività: è compito del Mobility Manager evidenziare tali benefici mediante misure di comunicazione e sensibilizzazione adeguate.

Dal punto di vista del singolo dipendente i vantaggi, sia diretti che indiretti, dovrebbero essere:

- minori costi di trasporto;
- riduzione dei tempi di spostamento;
- possibilità di premi economici;
- diminuzione del rischio di incidenti;
- minore stress psicofisico da traffico;
- aumento delle facilitazioni e dei servizi per coloro che già utilizzano modi alternativi;
- socializzazione tra colleghi.

Dal punto di vista dell'Azienda i benefici si possono identificare in:

- migliore accessibilità dei lavoratori all'Azienda;
- riduzione dello stress per i lavoratori con conseguente aumento della produttività;
- rafforzamento dell'immagine aziendale, anche in tema di sensibilità ambientale;
- riduzione dei costi e dei problemi legati ai servizi di parcheggio.

Anche i vantaggi per la collettività non vanno sottovalutati:

- riduzione dell'inquinamento atmosferico;
- benefici in termini di sicurezza;
- riduzione della congestione stradale;
- riduzione dei tempi di trasporto.

Per quanto sopra esposto possiamo quindi sintetizzare che PSCL deve:

1. essere finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato, individuando le misure utili a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore, sulla base dell'analisi degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato;
2. definire i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, sia per l'impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici".

I contenuti del piano sono definiti dal Ministero della transizione ecologica e del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili con decreto direttoriale 4 agosto 2021, n. 209, che contiene le indicazioni operative e metodologiche sulle procedure da seguire e da implementare affinché l'analisi del contesto, sia all'interno che all'esterno della realtà aziendale di riferimento, permetta di pianificare e realizzare le misure ritenute effettivamente necessarie al fine di consentire una riduzione strutturale e permanente della mobilità sistematica casa-lavoro.

Il piano, una volta redatto, dovrà essere trasmesso al Comune territorialmente competente entro quindici giorni dall'adozione in modo che il Mobility Manager d'area possa individuare eventuali modifiche al PSCL adottato. Affinché il Mobility Manager d'area possa ottemperare a quanto previsto dall'art. 6, comma 3 lettera c) del D.L. 12/05/2021 n. 179, ovvero programmare in maniera più efficace il trasporto comunale e regionale, è necessario inviare anche i dati relativi agli spostamenti dei dipendenti correlati dai rispettivi orari di ingresso/uscita. Tali dati sono necessari per la programmazione più efficace ed efficiente dei servizi pubblici di trasporto comunali e regionali, secondo quanto previsto dalla norma.

Redazione e adozione del Piano ASL TO4

Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) dell'ASL TO4, è stato redatto in linea col Decreto interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021, che prevede che tutte le imprese e pubbliche amministrazioni siano tenute a dotarsi di un piano in accordo con le "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)" del Decreto.

La raccolta di dati informativi sulle modalità di trasporto di tutto il personale e sulla propensione dello stesso al cambiamento nella direzione di un utilizzo minore dell'autovettura privata a favore di modalità di trasporto pubblica o a ridotto impatto ambientale, ha rappresentato il primo fondamentale passaggio per la redazione del Piano.

È stato utilizzato il questionario on-line messo a disposizione della Regione Piemonte attraverso la Piattaforma EMMA.

Il questionario è stato diffuso dal 07/07/2025 al 20/08/2025 e dello stesso è stato informato il personale prestante servizio mediante invito via e-mail alla compilazione.

Come indicato in premessa, relativamente alle diverse sedi dell'azienda, il questionario prevede nella parte iniziale l'obbligo di selezionare la sede di lavoro. Al personale è stato chiesto di fare riferimento alla sede principale, ovvero quella presso la quale presta il maggior numero di giornate lavorative.

Le risposte complete sono state 1.739 su 4.782 dipendenti, una percentuale di rispondenti pari al 36,40%.

Considerato il numero di rispondenti, possiamo concludere che il campione è sufficientemente rappresentativo.

3 PARTE INFORMATIVA E DI ANALISI

Come anticipato in premessa l'ASL TO4, ricopre un territorio molto vasto che comprende 174 comuni, che vanno dall'hinterland torinese verso la Valle d'Aosta nella zona a nord e verso il territorio francese nella zona ad ovest.

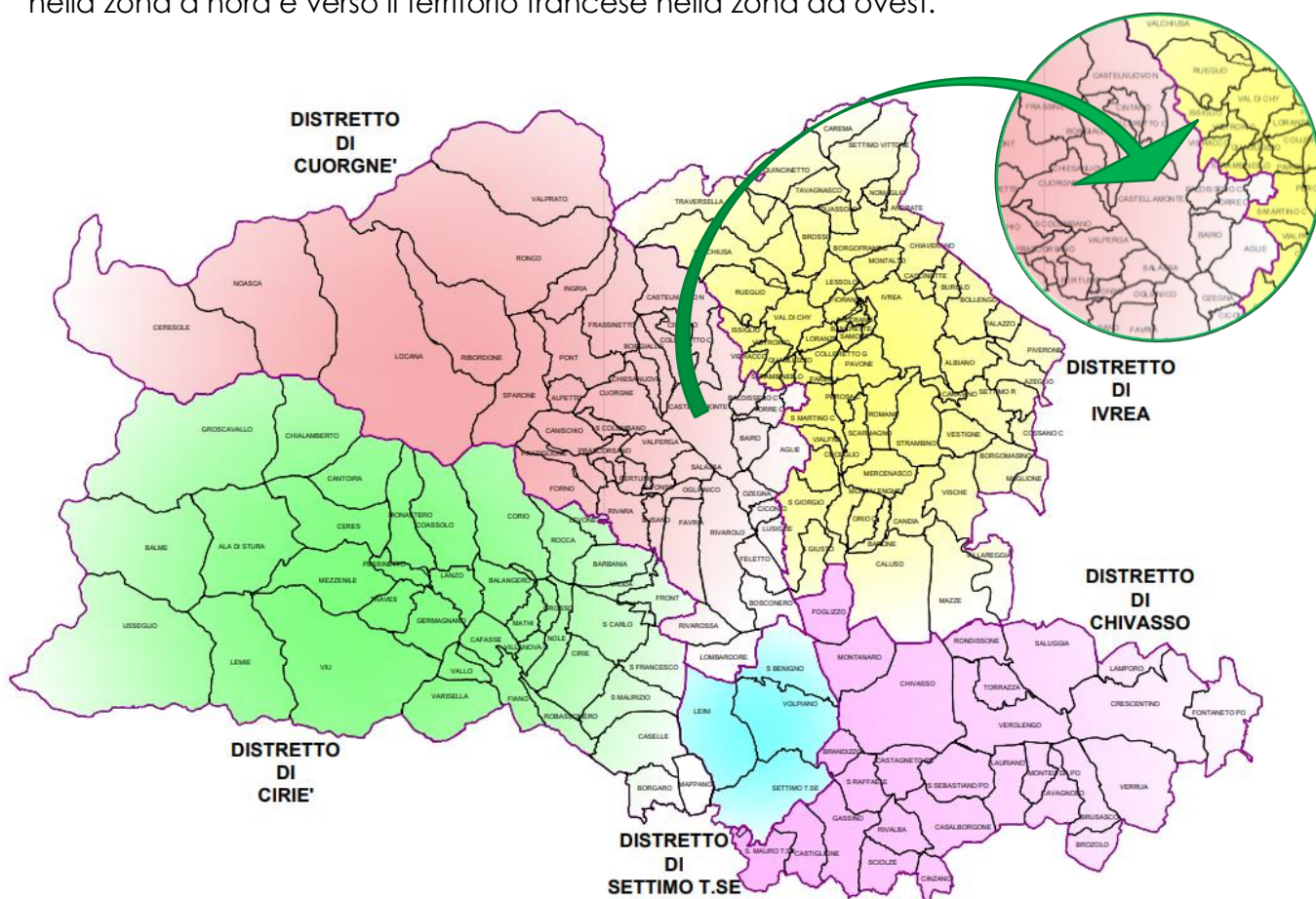


Figura 1 - Territorio ASL TO4

3.1 Contesto urbano su cui insistono le strutture aziendali

Il presente Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) aziendale è riferito al Presidio Sanitario di Castellamonte.

Castellamonte è una cittadina del Piemonte appartenente alla Città Metropolitana di Torino, situata ai piedi della Valle Sacra, a circa 38 km dal capoluogo. Il centro urbano si estende su una pianura circondata da colline boschive e comprende numerose frazioni, tra cui Campo, Filia, Muriaglio, Preparetto, San Giovanni, Sant'Anna Boschi, Sant'Antonio e Spineto.

Il Comune è servito da diverse arterie stradali che ne facilitano l'accesso e la connessione con il territorio circostante:

- Strada Statale 565 di Castellamonte, conosciuta anche come *Pedemontana*, che collega Ivrea a Salassa attraversando direttamente il territorio comunale;
- Strada Provinciale per Torino, che connette Castellamonte al capoluogo regionale, favorendo gli spostamenti verso sud;
- Strada per Cuorgnè, che unisce Castellamonte al vicino centro di Cuorgnè, situato a nord-ovest, permettendo un rapido collegamento con le aree montane del Canavese.

3.2 Sedi aziendali coinvolte

Come noto, ai sensi della normativa vigente, il PSCL va redatto per "singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti".

Il presente PSCL aziendale si focalizzerà sul Presidio Sanitario di Castellamonte.



Figura 2 - Dislocazione sedi

3.3 Descrizione della sede aziendale

Il complesso sanitario è ubicato in Piazzale Pietro Nenni, 1 – Castellamonte (TO) ed è costituito da un unico corpo di fabbrica articolato su tre piani fuori terra e due piani interrati.

L'edificazione dell'edificio si è sviluppata in tre fasi successive:

- Il primo nucleo risale agli anni '60-'70;
- Un secondo ampliamento, completato negli anni '80, presenta caratteristiche molto simili al primo, sia nelle finiture che nell'estetica tant'è vero che i primi due blocchi quasi non si distinguono;
- Il terzo blocco, realizzato negli anni 2000, si distingue nettamente per lo stile architettonico. Il blocco si contraddistingue dai precedenti esternamente per il rivestimento in mattoni paramano ed internamente per la configurazione delle degenze costruita secondo le nuove caratteristiche delle costruzioni ospedaliere (Camere con max 4 posti letti, servizi igienici a servizio di ogni camera, ecc)

Fino al 2015 la struttura era classificata presidio ospedaliero facente parte del complesso dei Presidi Ospedalieri del Canavese che comprendeva Ivrea, Cuornè e Castellamonte. All'interno erano ospitate degenze, sale operatorie ed i servizi

complementari (es Laboratorio analisi, ecc).

Successivamente il presidio ospedaliero è stato riconvertito a presidio sanitario, ovvero una struttura destinata ad accogliere al suo interno ambulatori, distretti, e le attività a valenza territoriale.

Attualmente trovano collocazione i seguenti servizi:

- Servizio di Dialisi ambulatoriale,
- Servizio di Recupero e Rieducazione Finzionale con ambulatori e palestre
- Il Centro Prelievi
- CUP
- Ambulatori di diverse specialità: cardiologia, dermatologia, geriatria, otorinolaringoiatria, psicologia, neurologia, reumatologia, urologia, ecc.
- continuità assistenziale
- Servizio vaccinazioni
- Consultori pediatrico e familiare

Il presidio sanitario osserva un orario di apertura diurno, attivo dalle ore 7:00 alle ore 19:00, dal lunedì al venerdì.



Trasporto pubblico

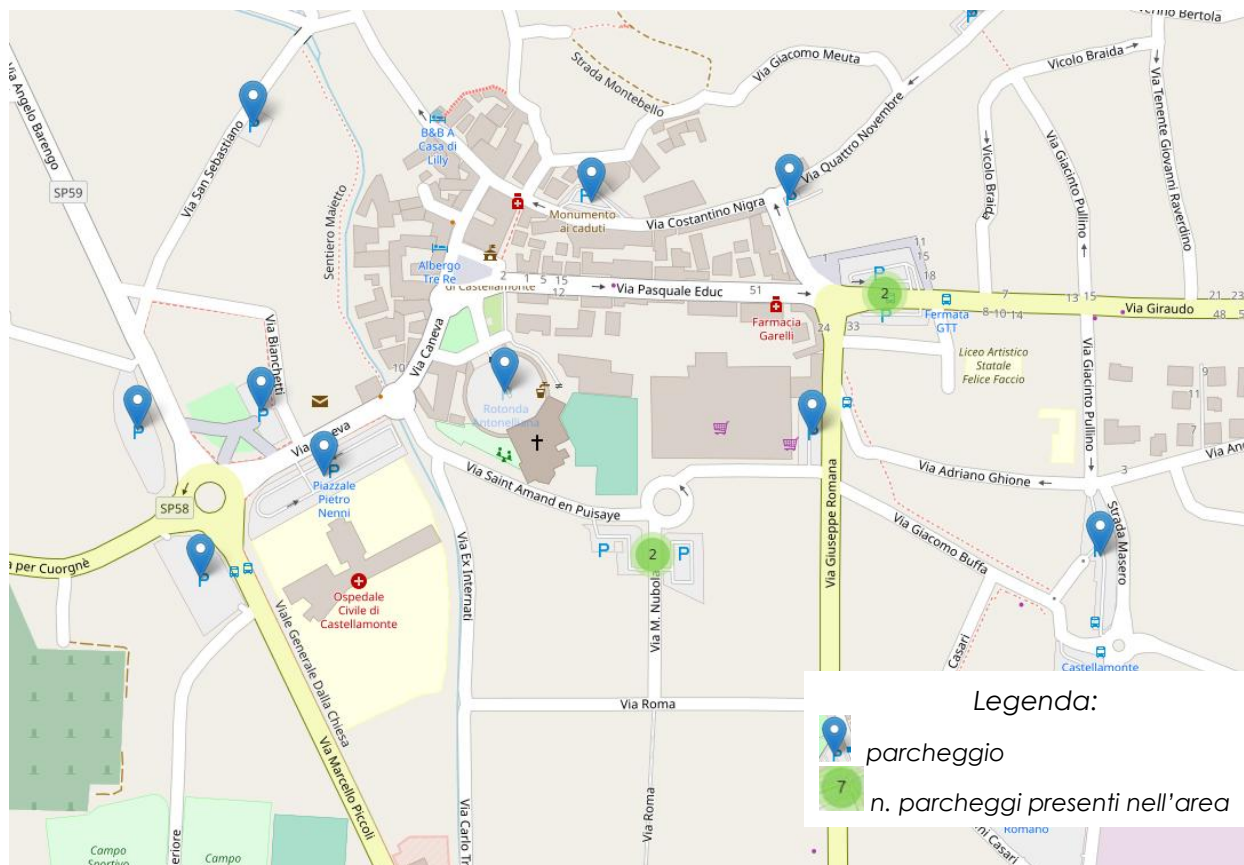
Per raggiungere la sede aziendale nel comune di Castellamonte è possibile utilizzare il trasporto pubblico locale grazie alle principali linee extraurbane GTT che servono l'area, tra cui la Linea 143 (Ivrea–Castellamonte), la Linea 314/3132 (Rivarolo Canavese–Castellamonte) e la Linea 4512 (Ivrea–Valchiusella, con transito a Castellamonte).

Tutte le suddette linee effettuano fermata in via Caneva, in prossimità del presidio sanitario.

Parcheggi

Castellamonte dispone di un'ampia offerta di parcheggi. Nell'area antistante il Presidio Sanitario è collocato uno spazioso parcheggio gratuito destinato all'utenza, che consente una sosta agevole e immediatamente prossima alla struttura.

Per quanto riguarda il personale aziendale, è inoltre disponibile un parcheggio dedicato, realizzato all'interno dell'area del Presidio Sanitario e riservato ai mezzi aziendali e ai dipendenti. Tale area di sosta, accessibile tramite sbarra di ingresso, è in grado di accogliere circa 50 veicoli.



Piste ciclabili

Castellamonte è sprovvista di vere e proprie piste ciclabili, ciò nonostante, attorno al comune ci sono diversi percorsi per il ciclismo che includono strade secondarie, sterrati e tratti panoramici che sono parti di piste ciclabili.

Il Presidio Sanitario è comunque dotato porta-bici per n totale di 10 stalli.

Attraversamenti pedonali e accessibilità pedonale

Il Presidio Sanitario risulta raggiungibile a piedi. Lungo le strade che portano al presidio, sono posti attraversamenti pedonali e ampi marciapiedi rialzati rispetto al livello stradale.

Personale dell'ASL TO4 oggetto del presente piano

Come già evidenziato, l'ASL TO4 conta complessivamente **4.782 operatori** distribuiti nelle diverse sedi. Tra questi, **100 dipendenti** risultano assegnati alla sede di Castellamonte. Sarà pertanto questo numero a costituire il riferimento per l'analisi dei dati.

I dipendenti che operano presso la sede di Castellamonte hanno un'incidenza rispetto alla totalità dei dipendenti dell'ASL TO4 pari al 2,09%.

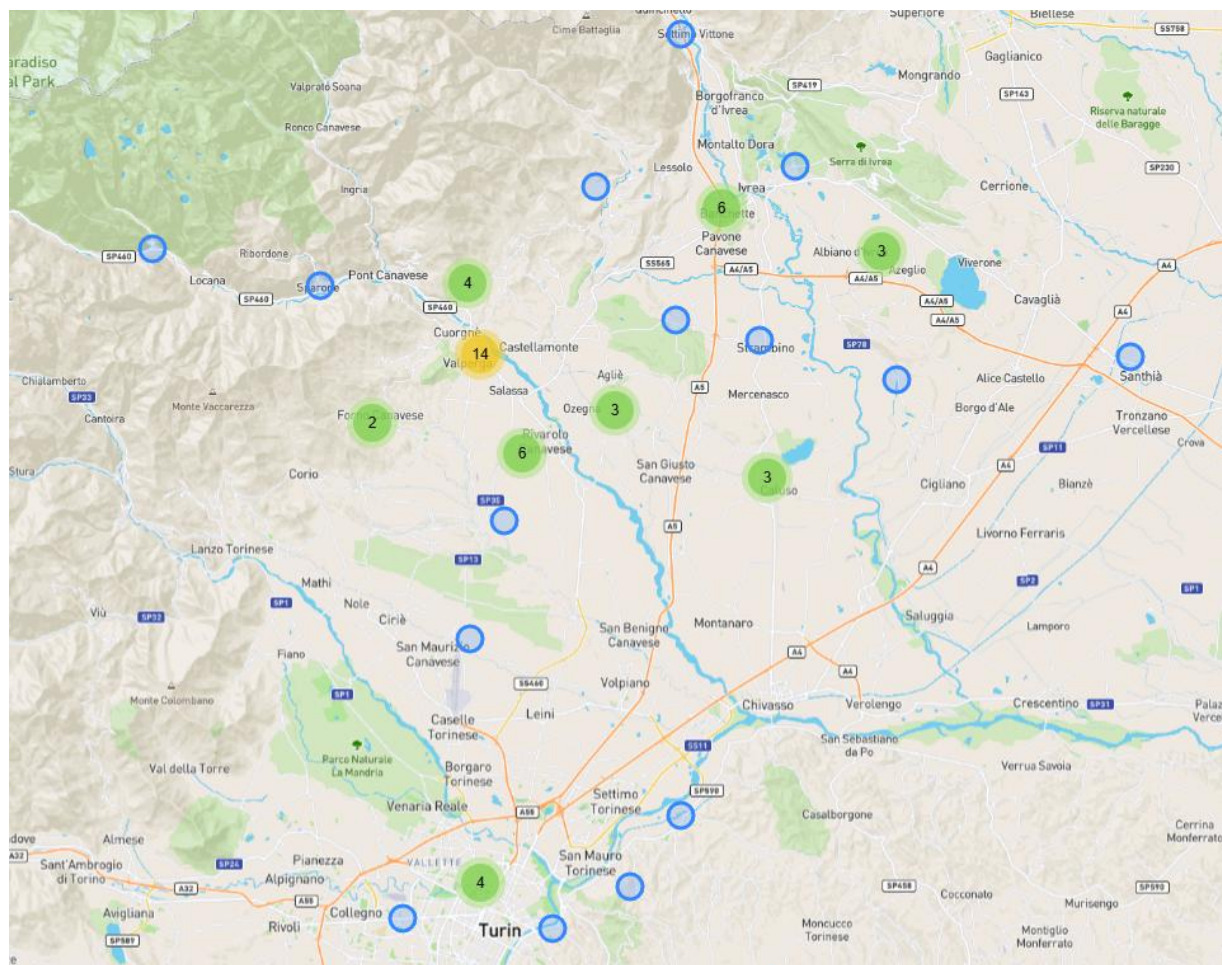
La tipologia di contratto di lavoro di detto personale è quella sotto riportata

Sede	tipo contratto		Totale complessivo
	Full-Time	Part-time	
Ospedale Castellamonte	91	9	100

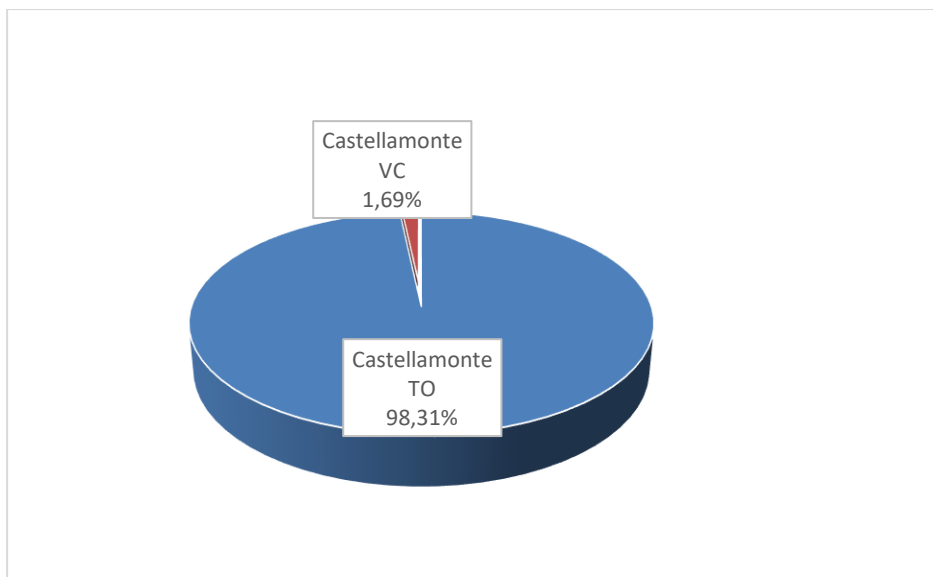
Analisi dettagliata dei dati delle sedi che insistono sul Comune di Castellamonte

Il questionario messo a disposizione online dall'ASL TO4, finalizzato alla redazione del Piano Spostamenti Casa-Lavoro, è stato compilato da **59 dipendenti**, pari al **59%** del personale coinvolto che, se rapportato al totale complessivo dei dipendenti dell'Azienda (4.782), il tasso di risposta si attesta all'**1,23%**.

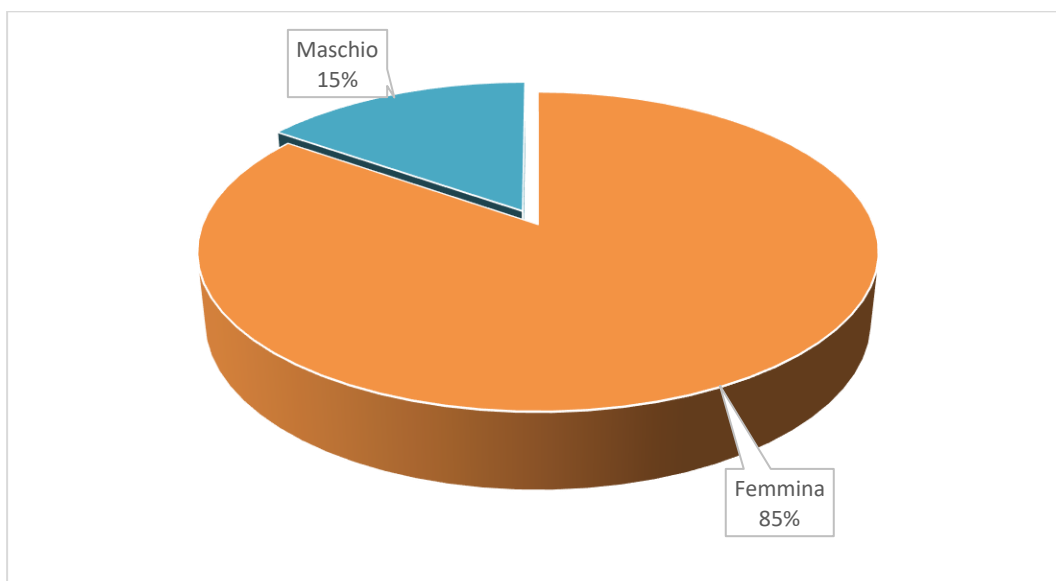
Di seguito viene riportata la rappresentazione planimetrica della provenienza dei dipendenti che hanno risposto al questionario e che prestano servizio presso la sede di Castellamonte:



I dipendenti che hanno aderito al questionario provengono dalle provincie di Torino e Vercelli, nello specifico n.58 dipendenti arrivano dalla provincia di Torino e n.1 da quella di Vercelli.

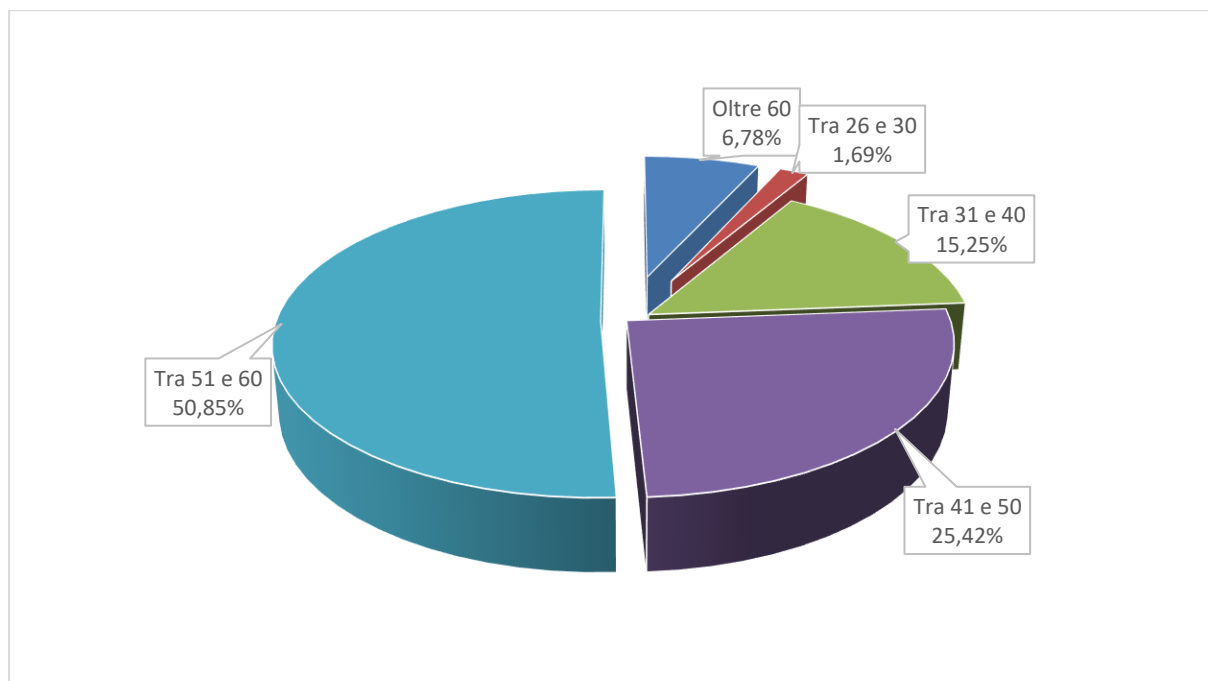


Il questionario ha visto una maggiore partecipazione femminile rispetto a quella maschile, sebbene tale evidenza potrebbe però dipendere dalla maggiore presenza di donne tra i dipendenti dell'ASL.



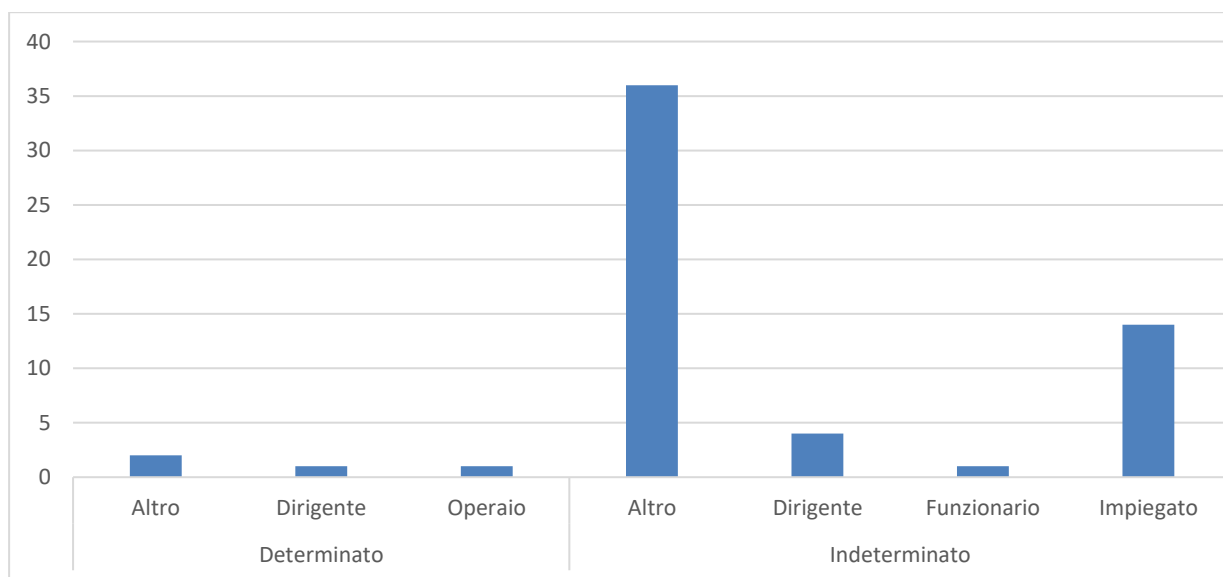
sesto	n. dipendenti
Femmina	50
Maschio	9
Totale complessivo	59

I dipendenti che hanno aderito in misura maggiore all'invito alla compilazione appartengono alla fascia di età compresa tra i **51 e i 60 anni**, come evidenziato dal grafico seguente.



età	Totale
Tra 26 e 30	1
Tra 31 e 40	9
Tra 41 e 50	15
Tra 51 e 60	30
Oltre 60	4
Totale complessivo	59

In relazione alla tipologia di rapporto di lavoro ed all'inquadramento contrattuale, i dati evidenziano quanto segue.

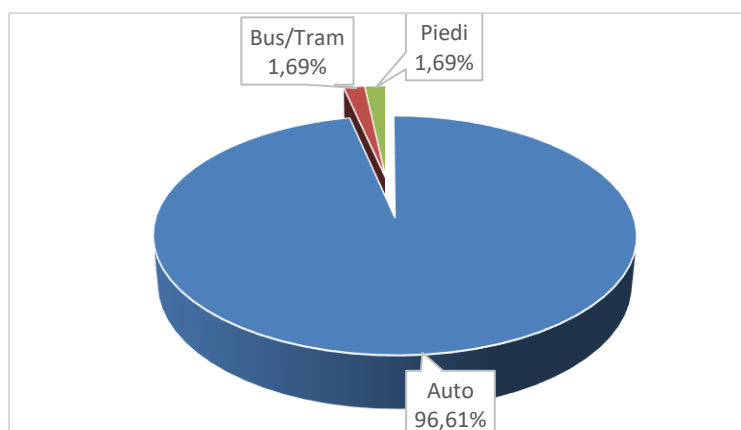


rapporto	inquadramento	n. dipendenti
Determinato	Altro	2
	Dirigente	1

	Operaio	1
Indeterminato	Altro	36
	Dirigente	4
	Funzionario	1
	Impiegato	14
Totale complessivo		59

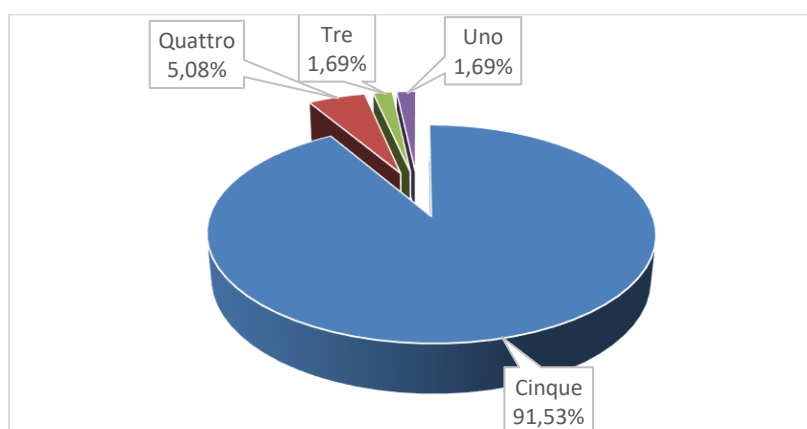
Analisi della mobilità dei dipendenti

Il mezzo prevalente utilizzato per recarsi sulla sede di lavoro è l'automobile (96,61%), il 1,69 % dei dipendenti vengono a lavorare a piedi mentre solo il 1,69% degli operatori utilizza un mezzo del trasporto pubblico (Treno - Bus/Tram - Metro).



mezzo-prevalente	n. dipendenti
Auto	57
Bus/Tram	1
Piedi	1
Totale complessivo	59

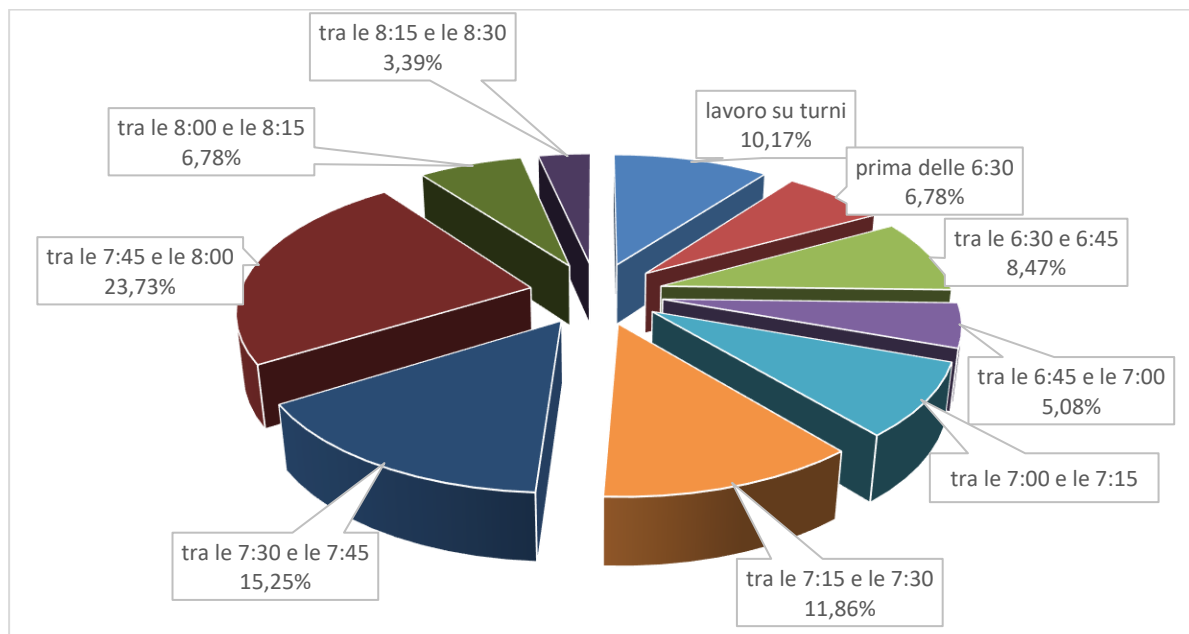
La maggior parte del personale che ha compilato il questionario effettua cinque spostamenti alla settimana:



	n. dipendenti
Uno	1
Tre	1

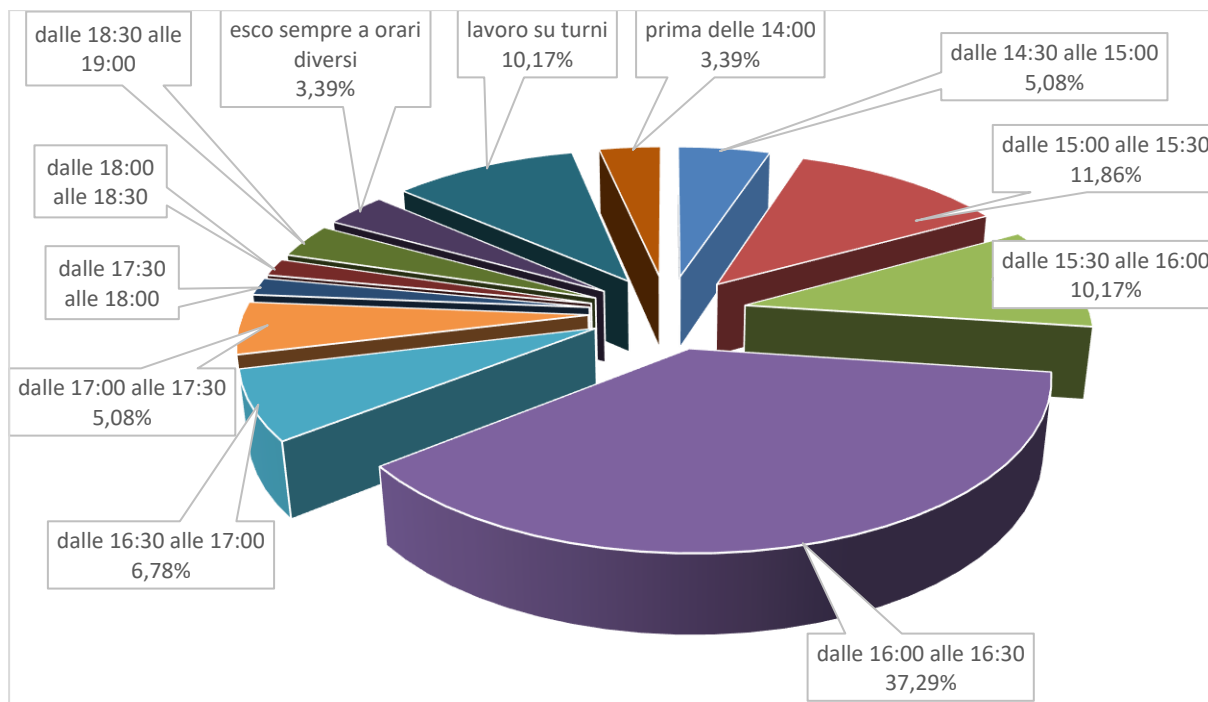
Quattro	3
Cinque	54
Totale complessivo	59

L'orario di partenza per recarsi a lavoro normalmente risulta essere:



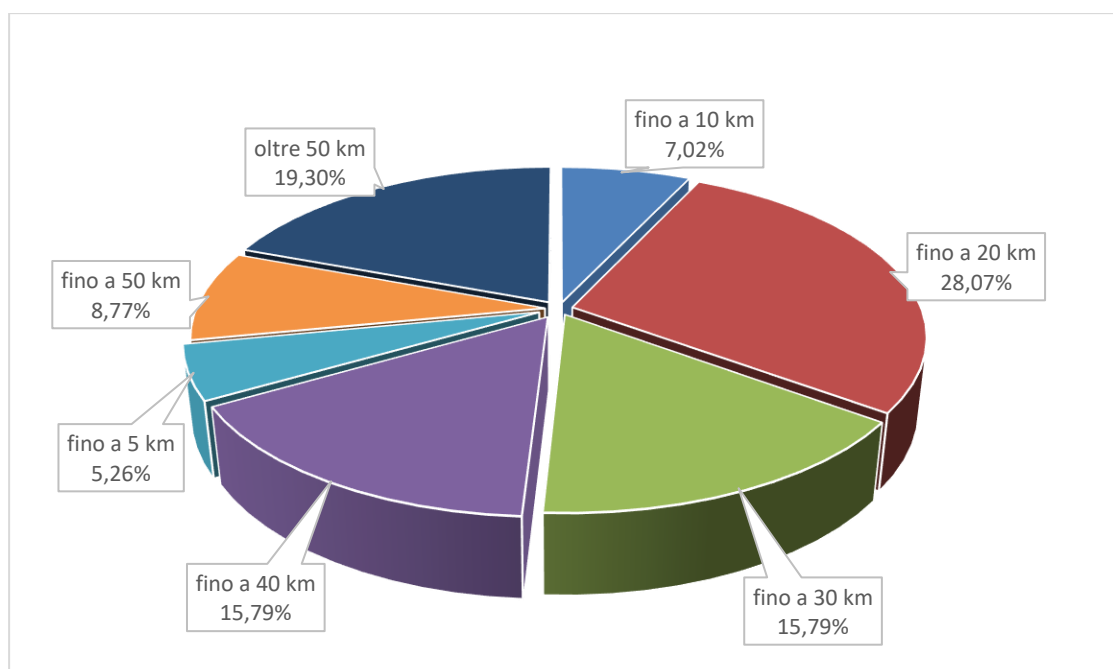
ora-parti	n. dipendenti
lavoro su turni	6
prima delle 6:30	4
tra le 6:30 e 6:45	5
tra le 6:45 e le 7:00	3
tra le 7:00 e le 7:15	5
tra le 7:15 e le 7:30	7
tra le 7:30 e le 7:45	9
tra le 7:45 e le 8:00	14
tra le 8:00 e le 8:15	4
tra le 8:15 e le 8:30	2
Totale complessivo	59

Mentre l'orario di uscita per il rientro verso il domicilio, valido per tutti i giorni della settimana, incluso il venerdì risulta essere:



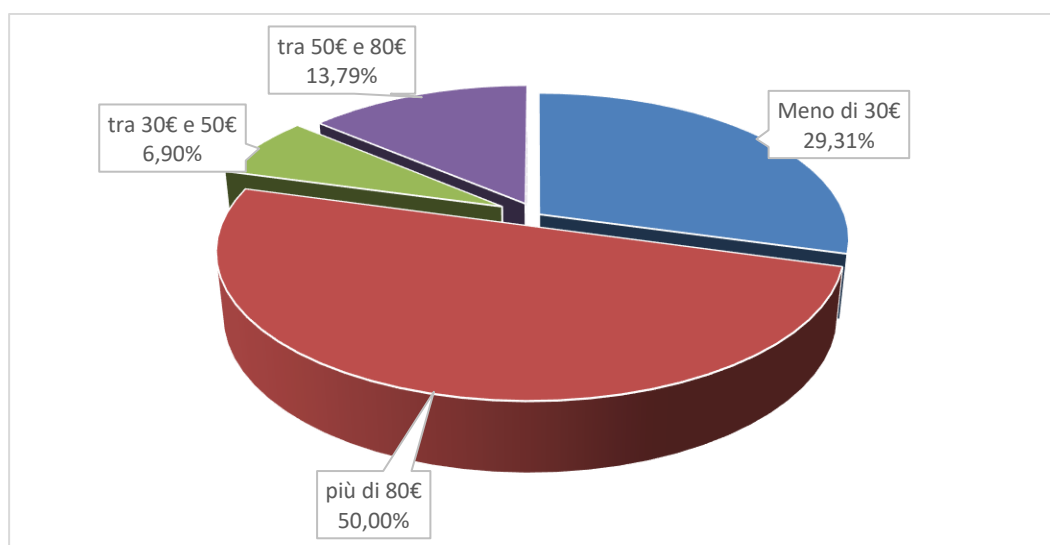
Ora uscita Lavoro	n. dipendenti
prima delle 14:00	2
dalle 14:30 alle 15:00	3
dalle 15:00 alle 15:30	7
dalle 15:30 alle 16:00	6
dalle 16:00 alle 16:30	22
dalle 16:30 alle 17:00	4
dalle 17:00 alle 17:30	3
dalle 17:30 alle 18:00	1
dalle 18:00 alle 18:30	1
dalle 18:30 alle 19:00	2
esco sempre a orari diversi	2
lavoro su turni	6
Totale complessivo	59

I chilometri percorsi quotidianamente dai dipendenti per il tragitto di sola andata (casa-lavoro), considerando esclusivamente coloro che hanno dichiarato di utilizzare un'auto propria o una moto, risultano essere:



distanza spostamento	n. dipendenti
fino a 10 km	4
fino a 20 km	16
fino a 30 km	9
fino a 40 km	9
fino a 5 km	3
fino a 50 km	5
oltre 50 km	11
Totale complessivo	57

Per gli spostamenti di cui sopra la spesa mensile sostenuta è pari a



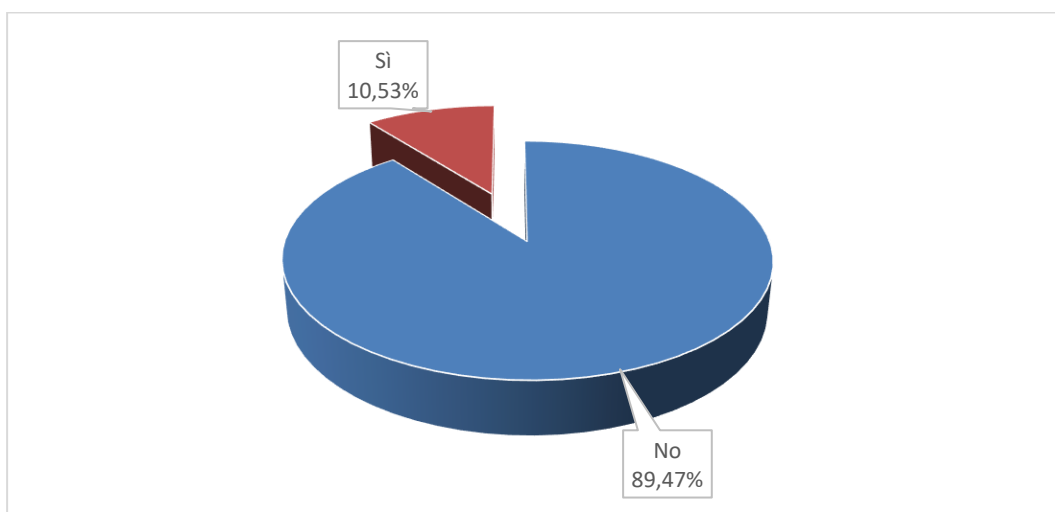
spesa-spostamento	n. dipendenti
Meno di 30€	16
tra 30€ e 50€	4

tra 50€ e 80€	8
più di 80€	29
Totale complessivo	57

Ai dipendenti che hanno indicato come mezzo prevalente un veicolo personale (auto e/o moto) è stato richiesto di specificarne la cilindrata e il tipo di alimentazione. Di seguito si riportano i dati emersi dal questionario:

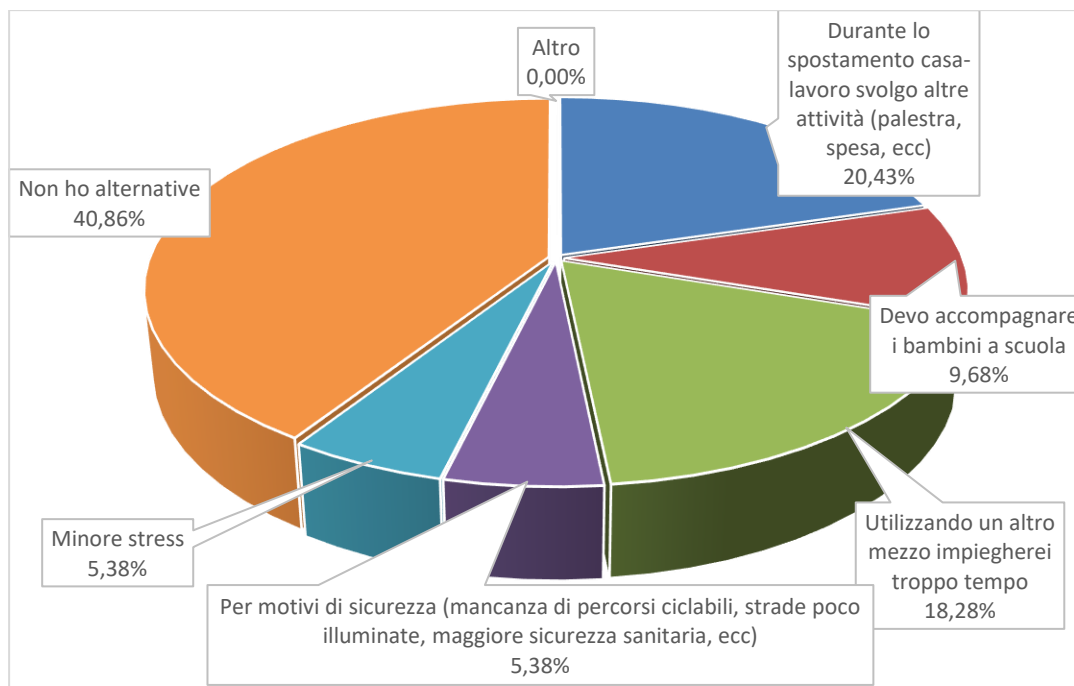
alimentazione	cilindrata-auto					
	Elettrico	Fino a 1200 cc	Fino a 1400 cc	Fino a 1600 cc	Fino a 1800 cc	Fino a 2000 cc
Benzina		15	8	1		
Diesel		1	11	3	1	1
GPL		6	2			
Ibrido	7					
Metano			1			
	7	22	22	4	1	1

Agli stessi dipendenti è stata posta la domanda se in passato è mai capitato di utilizzare il trasporto pubblico per effettuare gli spostamenti casa-lavoro / lavoro-casa ed è risultato che la maggior parte non l'ha mai utilizzato.



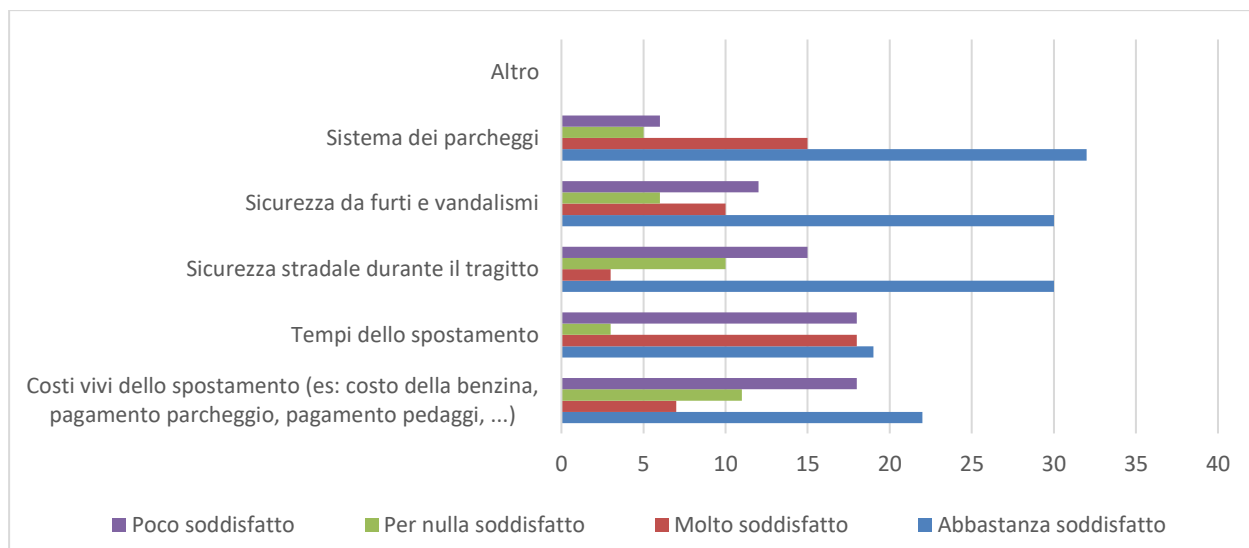
	n. dipendenti
No	51
Sì	6
Totale complessivo	57

Come si evince dal grafico e dalla tabella seguente i motivi per cui i dipendenti **non** utilizzano il mezzo pubblico sono dovuti alla carenza delle corse, al maggior dispendio di tempo e perché, utilizzando il mezzo proprio, hanno la comodità e libertà di svolgere altre attività durante il tragitto. (Alla presente domanda ogni dipendente poteva esprimere più opzioni)



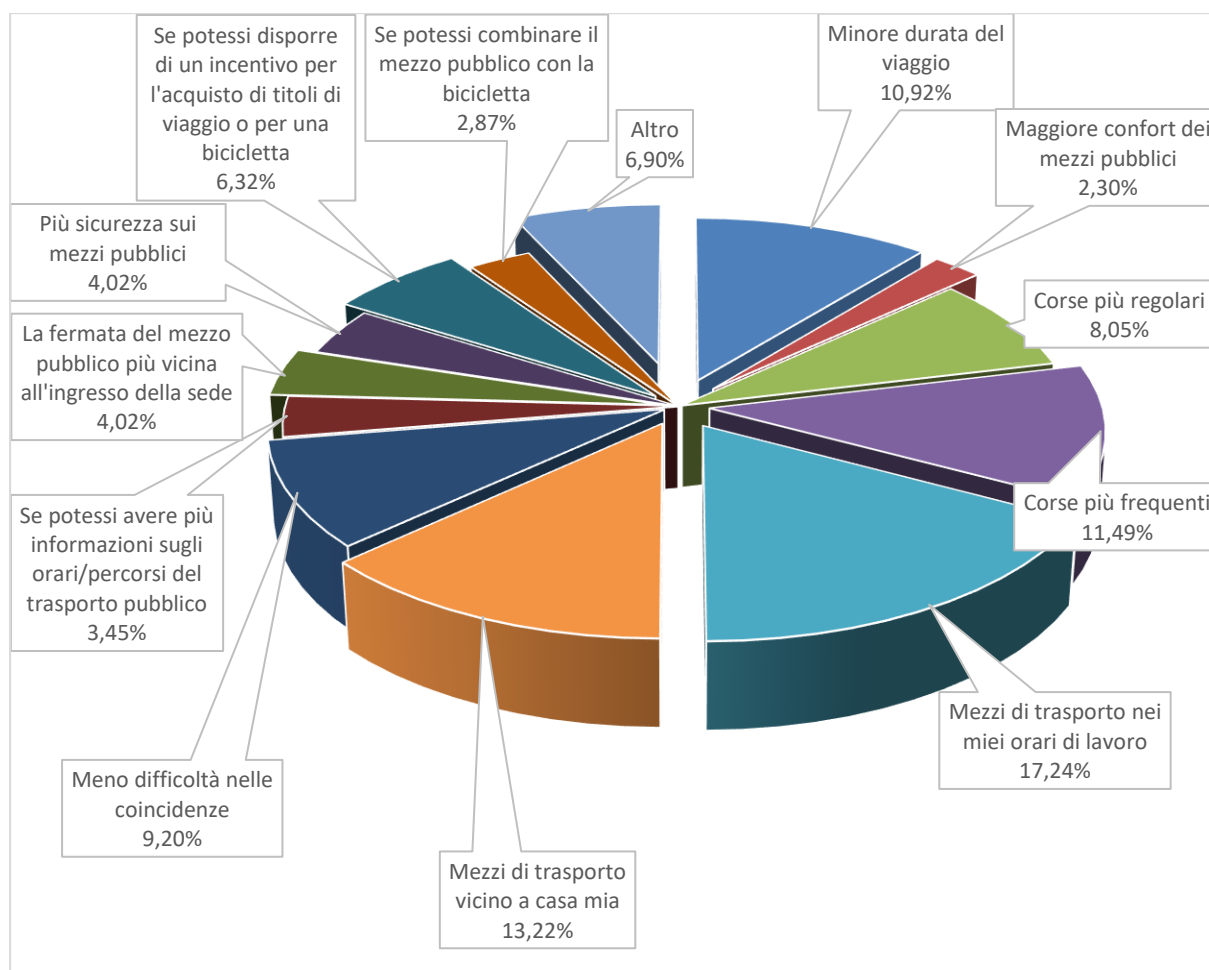
Per quale motivo i dipendenti utilizzano il mezzo di trasporto privato	n. dipendenti
Durante lo spostamento casa-lavoro svolgo altre attività (palestra, spesa, ecc)	19
Devo accompagnare i bambini a scuola	9
Utilizzando un altro mezzo impiegherei troppo tempo	17
Per motivi di sicurezza (mancanza di percorsi ciclabili, strade poco illuminate, maggiore sicurezza sanitaria, ecc)	5
Minore stress	5
Non ho alternative	38
Altro	0

Dall'analisi del grado di soddisfazione relativo all'utilizzo del mezzo privato per recarsi al lavoro emerge che per ciascuno degli aspetti valutati — **costi vivi dello spostamento** (ad esempio carburante, parcheggi, pedaggi), **tempi di percorrenza**, **sicurezza stradale durante il tragitto**, **sicurezza rispetto a furti e vandalismi**, **sistema dei parcheggi** — l'opzione maggiormente selezionata è risultata essere “**abbastanza soddisfatto**”.



	Molto soddisfatto	Abbastanza soddisfatto	Poco soddisfatto	Per nulla soddisfatto
Costi vivi dello spostamento (es: costo della benzina, pagamento parcheggio, pagamento pedaggi, ...)	7	22	18	11
Tempi dello spostamento	18	19	18	3
Sicurezza stradale durante il tragitto	3	30	15	10
Sicurezza da furti e vandalismi	10	30	12	6
Sistema dei parcheggi	15	32	6	5
Altro	0	0	0	0

Infine, alla domanda “A quali condizioni sarebbe disposto a utilizzare il trasporto pubblico locale per il tragitto casa-lavoro?”, il campione dei dipendenti ha espresso le seguenti preferenze (per questa domanda il questionario prevedeva la possibilità di risposte multiple):



A quali condizioni utilizzeresti il trasporto pubblico per effettuare il tuo spostamento?

Minore durata del viaggio	19
Maggiore confort dei mezzi pubblici	4
Corse più regolari	14
Corse più frequenti	20
Mezzi di trasporto nei miei orari di lavoro	30
Mezzi di trasporto vicino a casa mia	23
Meno difficoltà nelle coincidenze	16
Se potessi avere più informazioni sugli orari/percorsi del trasporto pubblico	6
La fermata del mezzo pubblico più vicina all'ingresso della sede	7
Più sicurezza sui mezzi pubblici	7
Se potessi disporre di un incentivo per l'acquisto di titoli di viaggio o per una bicicletta	11
Se potessi combinare il mezzo pubblico con la bicicletta	5
Altro	12

Dall'analisi delle risposte emerge che i dipendenti non utilizzano il trasporto pubblico locale principalmente per motivi legati alla scarsa compatibilità del servizio con le loro esigenze lavorative per la mancanza di mezzi negli orari di lavoro (lavoro dei dipendenti su turni). Oltre a questo aspetto si aggiunge la necessità di avere fermate più vicine all'abitazione e una minore durata complessiva del viaggio rapportata al tragitto effettuato con il mezzo proprio.

Alcuni dipendenti valuterebbero positivamente un incentivo economico per l'acquisto di titoli di viaggio o per alternative sostenibili come la bicicletta, segno che anche il fattore economico ha un impatto, seppur non primario.

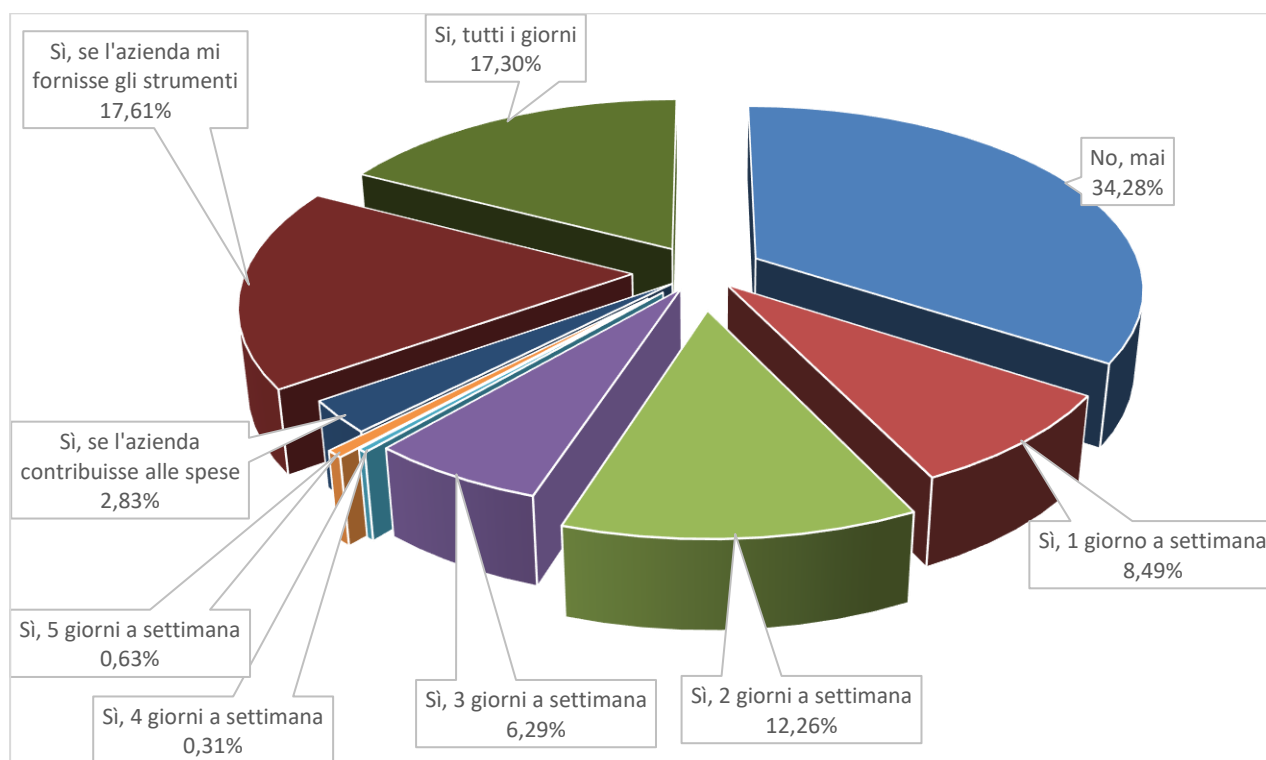
Il dipendente che attualmente utilizza il Trasporto Pubblico Locale (TPL) possiede un abbonamento mensile ed esprime un giudizio complessivo sufficiente. Gli aspetti maggiormente apprezzati riguardano la sicurezza personale e il numero di cambi necessari per effettuare il tragitto; seguono, in ordine di gradimento, i tempi di spostamento, la frequenza delle corse e la puntualità. Risulta invece poco apprezzato il costo dell'abbonamento.

Propensione al cambiamento

Incentivare la mobilità sostenibile può significare anche promuovere una minor mobilità dei dipendenti, ad esempio attraverso modalità di lavoro alternative.

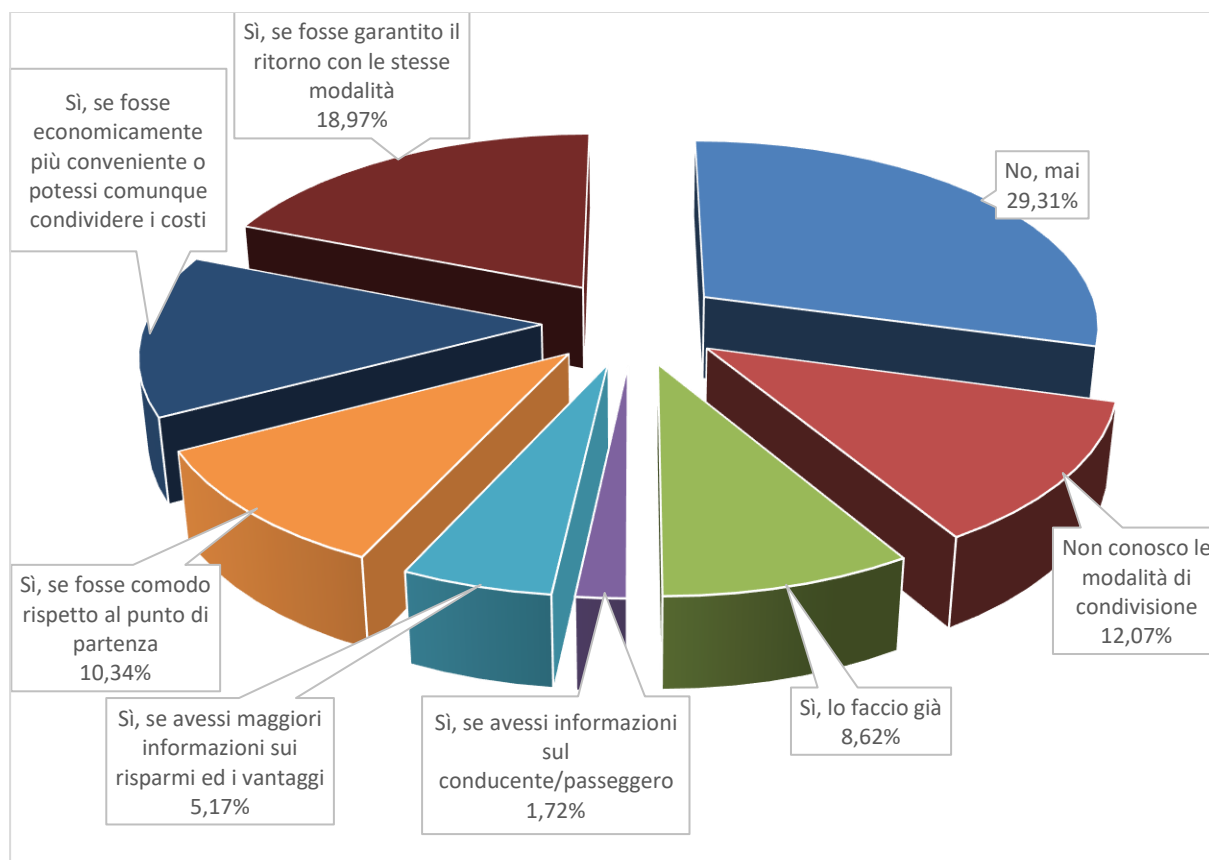
In questa prospettiva, l'ASL TO4 ha adottato un regolamento che disciplina l'attività lavorativa da remoto. Naturalmente, non tutte le figure professionali possono svolgere le proprie mansioni a distanza (si pensi, ad esempio, al personale infermieristico, medico, ausiliario o tecnico).

Il questionario prevedeva la possibilità di rispondere alla domanda *“Saresti disposto a lavora da casa?”* solo per quei dipendenti che avevano indicato di essere inquadrati come impiegati, funzionari, quadri o dirigenti. Dall'analisi delle risposte emerge che circa il 20% dei dipendenti non è favorevole a questa modalità di lavoro, mentre il restante 80% prenderebbe in considerazione l'opportunità, seppur con diversi presupposti così come riportate nel grafico e tabella seguenti:



disposto-casa	n. risposte
No, mai	4
Sì, 1 giorno a settimana	3
Sì, 2 giorni a settimana	4
Sì, se l'azienda contribuisse alle spese	1
Sì, se l'azienda mi fornisse gli strumenti	5
Sì, tutti i giorni	3
Totale complessivo	20

Per quanto riguarda il carpooling, ovvero la condivisione di un'auto privata tra più persone che effettuano lo stesso tragitto (o parte di esso), emerge che il 29% dei dipendenti si dichiara completamente sfavorevole ed il 12% non conosce questa modalità. Il 50% prenderebbe invece in considerazione la condivisione del mezzo, seppur con diverse condizioni come di seguito esplicitato. È inoltre significativo che circa l'8,6% dei dipendenti abbia già adottato questa soluzione.

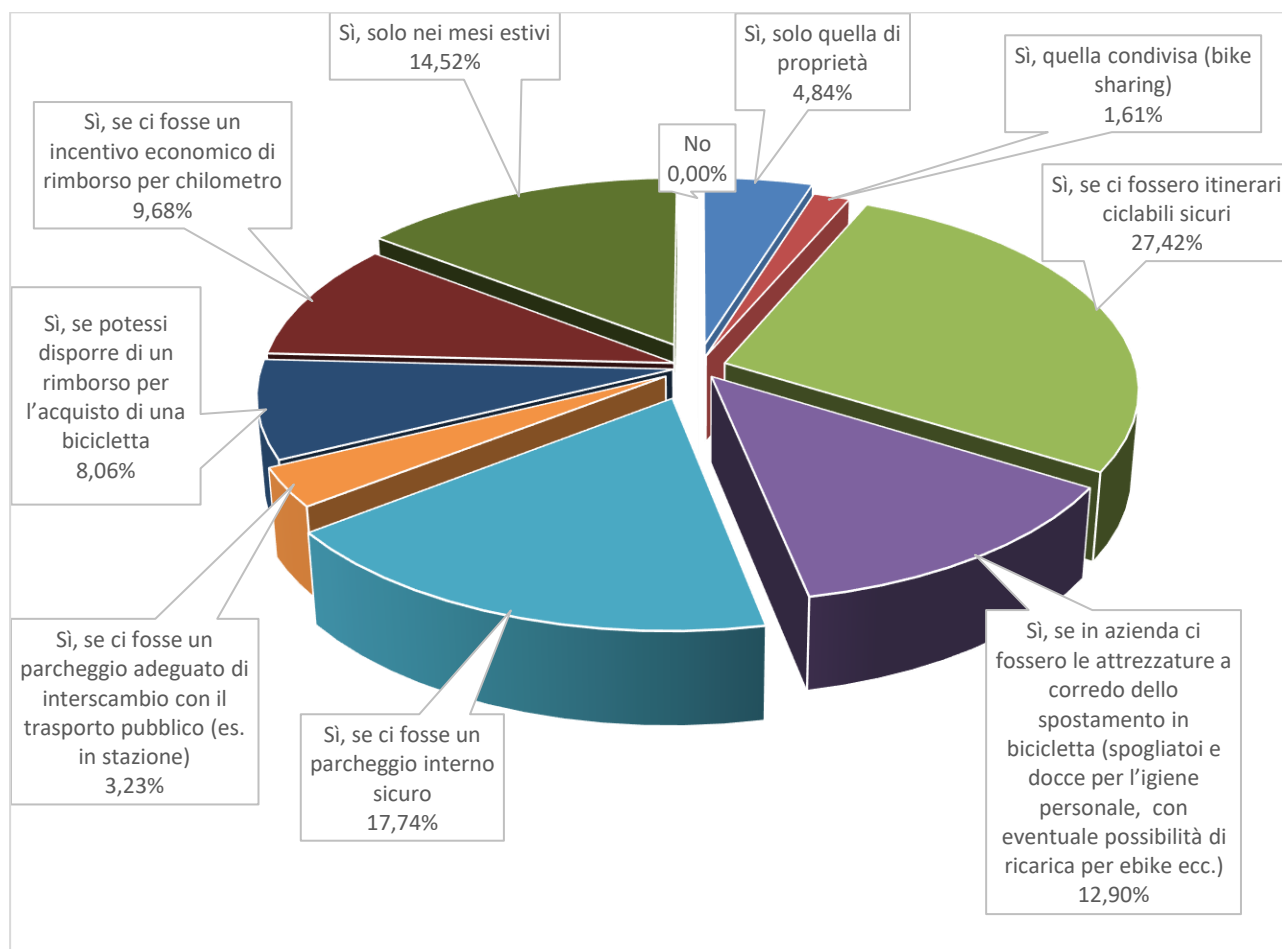


Di seguito è riportata la propensione al carpooling e la composizione dell'equipaggio

disposto-carpooling	n. risposte
No, mai	17
Non conosco le modalità di condivisione	7
Sì, lo faccio già	5
Sì, se avessi informazioni sul conducente/passeggero	1
Sì, se avessi maggiori informazioni sui risparmi ed i vantaggi	3
Sì, se fosse comodo rispetto al punto di partenza	6

Sì, se fosse economicamente più conveniente o potessi comunque condividere i costi	8
Sì, se fosse garantito il ritorno con le stesse modalità	11
Totale complessivo	58

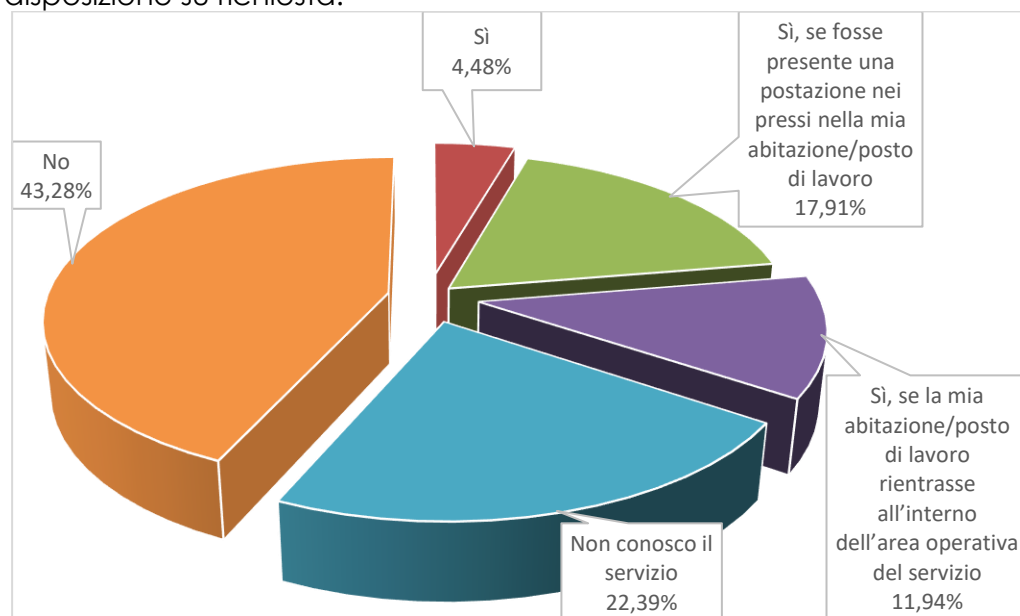
Sulla propensione ad utilizzare la bicicletta per effettuare gli spostamenti casa lavoro, i dipendenti hanno evidenziato la carenza di percorsi sicuri, la mancanza di un parcheggio sicuro interno all'azienda e la necessità di attrezzature a corredo dello spostamento in bicicletta (spogliatoi e docce per l'igiene personale, con eventuale possibilità di ricarica per ebike ecc.). Da evidenziare che nessuno dei dipendenti si è dichiarato contrario dall'utilizzo della bicicletta.



	n. risposte
Sì, solo quella di proprietà	3
Sì, quella condivisa (bike sharing)	1
Sì, se ci fossero itinerari ciclabili sicuri	17
Sì, se in azienda ci fossero le attrezzature a corredo dello spostamento in bicicletta (spogliatoi e docce per l'igiene personale, con eventuale possibilità di ricarica per ebike ecc.)	8
Sì, se ci fosse un parcheggio interno sicuro	11
Sì, se ci fosse un parcheggio adeguato di interscambio con il trasporto pubblico (es. in stazione)	2
Sì, se potessi disporre di un rimborso per l'acquisto di una bicicletta	5

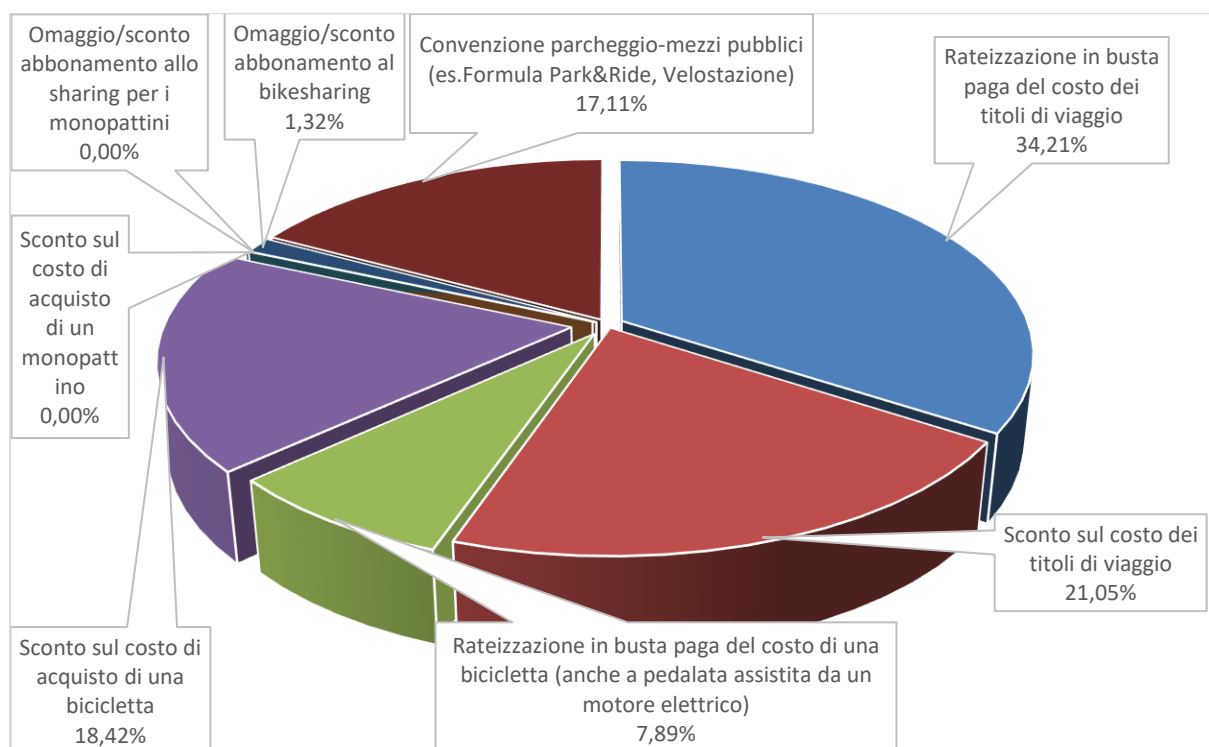
Sì, se ci fosse un incentivo economico di rimborso per chilometro	6
Sì, solo nei mesi estivi	9
No	0

Di seguito si riportano i dati emersi dal questionario relativi alla propensione dei dipendenti all'utilizzo del carsharing, inteso come servizio di auto condivise messe a disposizione su richiesta.



Saresti disposto ad iscriverti ad un servizio di car sharing?	n. dipendenti
Sì	3
Sì, se fosse presente una postazione nei pressi nella mia abitazione/posto di lavoro	12
Sì, se la mia abitazione/posto di lavoro rientrasse all'interno dell'area operativa del servizio	8
Non conosco il servizio	15
No	29

Alla domanda "Se potessi scegliere il tipo di incentivo, quale preferiresti?", i dipendenti hanno espresso una preferenza prevalente per soluzioni che facilitino l'acquisto o l'utilizzo dei titoli di viaggio, in particolare attraverso formule di rateizzazione o agevolazioni economiche. Un interesse significativo è emerso anche per incentivi legati alla mobilità ciclabile e ai servizi integrati parcheggio-mezzi pubblici. Risultano invece poco attrattivi gli incentivi legati ai monopattini e ai servizi di sharing ad essi collegati.



Se potessi scegliere il tipo di incentivo, quale preferiresti?	n. risposte
Rateizzazione in busta paga del costo dei titoli di viaggio	26
Sconto sul costo dei titoli di viaggio	16
Rateizzazione in busta paga del costo di una bicicletta (anche a pedalata assistita da un motore elettrico)	6
Sconto sul costo di acquisto di una bicicletta	14
Sconto sul costo di acquisto di un monopattino	0
Omaggio/sconto abbonamento allo sharing per i monopattini	0
Omaggio/sconto abbonamento al bikesharing	1
Convenzione parcheggio-mezzi pubblici (es. Formula Park&Ride, Velostazione)	13

Conclusioni dell'analisi degli spostamenti

Dall'analisi condotta emerge che la maggior parte dei dipendenti dell'ASL TO4, che lavorano presso una delle sedi del territorio del comune di Castellamonte, utilizza l'automobile privata per recarsi al lavoro, con una percentuale complessiva pari al 96,91%.

Le principali motivazioni che spingono i dipendenti a preferire il mezzo privato riguardano soprattutto la gestione del tempo e le esigenze familiari. I dati mostrano che 4 lavoratori su 10 dichiarano di non avere alternative praticabili; un ulteriore gruppo consistente, pari a 17 dipendenti, segnala che ricorrere ad altri mezzi comporterebbe tempi di spostamento troppo lunghi, mentre 2 persone su 10 utilizzano la propria auto perché durante il tragitto svolgono altre attività, come la spesa, la palestra o commissioni personali, infine 9 lavoratori usano il mezzo privato per accompagnare i figli a scuola o riprenderli.

L'uso del trasporto pubblico locale e ferroviario si attesta intorno al 1,70%, ma con una buona propensione all'aumento qualora fossero garantite corse più frequenti e regolari, in particolare negli orari di entrata e uscita dal lavoro.

Per quanto riguarda la possibilità di condividere l'auto privata, il 40,68% dei dipendenti non si è mostrato disponibile o non conosce il servizio, mentre il 49,15% non conosce il servizio di car pooling. Una quota del 8,5% già condivide il tragitto, e una parte significativa dei restanti si dichiara comunque aperta a questa modalità, purché siano chiarite le condizioni di utilizzo — come tragitto, orari e ripartizione dei costi — e fornite maggiori informazioni sull'organizzazione e sulla sicurezza del servizio.

4. AZIONI DEL MOBILITY MANAGER

Per la definizione e l'attuazione delle misure operative, il Piano farà riferimento ai dieci pilastri del Mobility Management, che rappresentano un quadro metodologico di riferimento riconosciuto a livello europeo per la pianificazione e la gestione della mobilità sostenibile nelle organizzazioni complesse:

1. Ridurre la necessità degli spostamenti
2. Ridurre le necessità complementari
3. Migliorare le infrastrutture per ciclisti e pedoni
4. Rendere più interessante pedalare e camminare
5. Migliorare la qualità del trasporto pubblico
6. Rendere più interessante il trasporto pubblico
7. Promuovere l'uso condiviso dell'auto
8. Ridurre l'uso dell'auto per gli spostamenti di lavoro
9. Pianificare i posteggi
10. Rendere più efficiente il parco veicolare

Le **misure operative** individuate dall'ASL TO4 fanno principalmente riferimento ai **punti 1, 3 e 8**, e sono organizzate secondo le seguenti **strategie di azione**.

Misure operative previste

Azione	Descrizione	Indicatore di monitoraggio
Promuovere una campagna per aumentare la percentuale di adesione al Lavoro Agile settimanale (ove possibile)	In ottemperanza al regolamento aziendale, sarà promossa una campagna di adesione allo strumento del Lavoro Agile, al fine di ridurre la necessità di spostamenti casa-lavoro.	Conteggio, a fine anno, del numero di giornate di lavoro agile effettivamente fruite dal personale.
Promuovere le riunioni da remoto	Incentivare l'utilizzo di tecnologie digitali per lo svolgimento di riunioni, incontri o attività che non richiedono la presenza fisica, al fine di ridurre gli spostamenti tra	Emissione di un comunicato ufficiale della Direzione Generale rivolto a tutto il personale.

	sedi e ottimizzare l'impiego delle risorse.	
Promuovere la condivisione dei trasferimenti di sede per riunioni in presenza laddove non derogabili	Incentivare la condivisione delle vetture aziendali tra dipendenti diretti alla medesima riunione o incontro in presenza, al fine di ottimizzare l'utilizzo dei mezzi dovuto agli spostamenti.	Emissione di un comunicato ufficiale della Direzione Generale rivolto a tutto il personale.
Migliorare le infrastrutture per ciclisti e pedoni	Favorire la mobilità ciclabile installando rastrelliere portabici nelle sedi aziendali attualmente sprovviste, al fine di garantire posteggi sicuri e comodi per i dipendenti che si recano al lavoro in bicicletta.	Conteggio annuale del numero di rastrelliere installate.
Promozione e diffusione delle iniziative di mobilità sostenibile	Condividere con il personale dell'ASL TO4 le informative provenienti dalla Regione Piemonte, da altri Enti e dai gestori del TPL, relative alle agevolazioni per l'utilizzo del trasporto pubblico locale e delle forme di mobilità sostenibile.	Conteggio annuale delle comunicazioni effettuate ai dipendenti
	Creazione di una sezione dedicata sulla Intranet aziendale, contenente link e risorse utili per individuare le soluzioni di trasporto pubblico più convenienti, nonché le iniziative a cui l'Azienda aderisce e/o le copie delle comunicazioni inviate al personale.	Pubblicazione e aggiornamento della pagina dedicata alla mobilità Sostenibile
Adesione a bandi regionali	Con l'approvazione del PSCL, l'ASL TO4 potrà accedere a bandi di finanziamento nazionali o regionali per beneficiare di incentivi economici destinati alla promozione della mobilità sostenibile.	Conteggio annuale delle azioni / interventi effettivamente realizzati come risultato di finanziamenti ottenuti (es: infrastrutture, bonus trasporto ecc.)

Programma di monitoraggio

Una volta adottato, il presente PSCL verrà trasmesso al Mobility Manager d'Area del Comune territorialmente competente, per una valutazione complessiva da parte di quest'ultimo delle misure previste nel territorio di riferimento, per confronto sulle soluzioni ipotizzate, per l'armonizzazione delle diverse iniziative e la formulazione di proposte di finanziamento in relazione alle fonti disponibili, anche sulla base di iniziative integrate che coinvolgono diversi soggetti e competenze e per tutto quanto di sua spettanza e competenza.

Eventuali integrazioni e modifiche al PSCL, a seguito dell'interlocuzione con il Mobility Manager d'Area, saranno tempestivamente recepite con la medesima procedura di adozione.

Entro il 31 dicembre di ogni anno, e comunque a cadenza annuale, verrà predisposto aggiornamento del presente piano.

Una volta approvato, il Piano sarà portato a conoscenza di tutti i lavoratori, attraverso canali informativi interni, con l'obiettivo di favorire un elevato livello di partecipazione e condivisione nelle azioni previste e nelle fasi di attuazione.

I risultati della valutazione costituiranno la base per un'eventuale revisione del Piano, con l'obiettivo di garantire un miglioramento continuo dell'efficacia delle misure, senza incidere in modo significativo sul bilancio aziendale.

Allegato I : ORIGINE DEGLI SPOSTAMENTI

Turno di lavoro - CAP di provenienza

Denominazione su PSCL	Lavori su turni?	Cap prov.
Ospedale Castellamonte	N/D	10080
Ospedale Castellamonte	No	10090
Ospedale Castellamonte	No	10010
Ospedale Castellamonte	N/D	10084
Ospedale Castellamonte	N/D	10149
Ospedale Castellamonte	N/D	10031
Ospedale Castellamonte	N/D	10087
Ospedale Castellamonte	N/D	10010
Ospedale Castellamonte	No	10086
Ospedale Castellamonte	N/D	10014
Ospedale Castellamonte	Sì, a turno fisso (lavoro sempre sullo stesso turno)	10080
Ospedale Castellamonte	N/D	10010
Ospedale Castellamonte	N/D	10142
Ospedale Castellamonte	N/D	10011
Ospedale Castellamonte	N/D	10070
Ospedale Castellamonte	N/D	10085
Ospedale Castellamonte	N/D	10020
Ospedale Castellamonte	N/D	10081
Ospedale Castellamonte	N/D	10080
Ospedale Castellamonte	No	10080
Ospedale Castellamonte	N/D	10080
Ospedale Castellamonte	N/D	10015
Ospedale Castellamonte	N/D	10010
Ospedale Castellamonte	N/D	10015
Ospedale Castellamonte	N/D	10083
Ospedale Castellamonte	N/D	10083
Ospedale Castellamonte	N/D	10081
Ospedale Castellamonte	No	10080

Denominazione su PSCL	Lavori su turni?	Cap prov.
Ospedale Castellamonte	N/D	10081
Ospedale Castellamonte	N/D	10014
Ospedale Castellamonte	N/D	10080
Ospedale Castellamonte	N/D	10081
Ospedale Castellamonte	No	10082
Ospedale Castellamonte	No	10010
Ospedale Castellamonte	N/D	10018
Ospedale Castellamonte	No	10080
Ospedale Castellamonte	N/D	10083
Ospedale Castellamonte	N/D	10010
Ospedale Castellamonte	N/D	10084
Ospedale Castellamonte	No	10082
Ospedale Castellamonte	N/D	10082
Ospedale Castellamonte	N/D	10080
Ospedale Castellamonte	N/D	10010
Ospedale Castellamonte	N/D	10010
Ospedale Castellamonte	N/D	10082
Ospedale Castellamonte	N/D	10083
Ospedale Castellamonte	No	13048
Ospedale Castellamonte	N/D	10019
Ospedale Castellamonte	N/D	10090
Ospedale Castellamonte	N/D	10081
Ospedale Castellamonte	No	10080
Ospedale Castellamonte	N/D	10138
Ospedale Castellamonte	N/D	10147
Ospedale Castellamonte	N/D	10010
Ospedale Castellamonte	N/D	10132
Ospedale Castellamonte	No	10082
Ospedale Castellamonte	No	10010
Ospedale Castellamonte	N/D	10010
Ospedale Castellamonte	No	10086