

NEWSLETTER MARZO 2024



ALLEANZA *PER LO*
SVILUPPO *DEL*
CAMPOSAMPIERESE



AGENDA
DI SVILUPPO 2030
CAMPOSAMPIERESE

IPA

L'IPA del Camposampierese è costituita da Enti Pubblici come i 10 Comuni della Federazione, la Provincia di Padova, la Camera di Commercio, l'Università degli Studi di Padova, l'Istituto Scolastico Newton-Pertini, l'ULSS 6, dalle Parti Economiche rappresentate dalle Associazioni di Categoria e le Associazioni Sindacali e da altri soggetti come Consorzio Pro Loco Graticolato Romano, Rete di Impresa Luce in Veneto, Etra s.p.a., Consorzio di bonifica Acque Risorgive e Consiglio Bacino Brenta.

La Presidente del Tavolo dell'IPA è il Sindaco di Loreggia, Manuela Marangon. La Federazione stessa ed in particolare l'Ufficio Europa hanno il ruolo di cabina di regia tecnica del Tavolo.

Le Intese Programmatiche d'Area (IPA) sono strumenti locali di pianificazione e sviluppo territoriale che coinvolgono enti pubblici, parti economiche e sociali nella definizione dei programmi e progetti di sviluppo.

2023

Nel 2023 sono state portate a termine le attività legate al Progetto "Agenda per lo Sviluppo dell'Area Territoriale del Camposampierese anno 2030", cofinanziato dalla Camera di Commercio di Padova e punto di vera ripartenza dell'attività dell'IPA.

Il progetto biennale ha permesso la realizzazione di una serie di attività di sviluppo tra cui la realizzazione co-partecipata del nuovo Documento Programmatico d'Area, documento strategico dell'IPA.

Nel corso del 2023 in particolare il progetto ha portato alla selezione e promozione del primo catalogo dei prodotti e produttori enogastronomici "Ambassador" del Camposampierese.

Per quanto attiene invece alle zone industriali, è stato completato lo studio dei fabbisogni delle imprese situate nelle zone produttive. Avvio di due progetti pilota su “Comunità di Energia Rinnovabile” e “Servizi di welfare aziendale/Asilo nido interaziendale).

Durante l’evento di novembre dell’Intesa Programmatica d’Area “Open Day 2024: Gli Ambassador del Camposampierese”, c’è stata la disseminazione dei risultati del progetto Agenda 2030 e la premiazione dei produttori Ambassador e delle imprese appartenenti al tavolo delle associazioni di Categoria.

2024

Le attività che si vorrebbe affrontare del tavolo dell’IPA si basano sulle **cinque** aree strategiche su cui lavorare all’interno dell’AGENDA 2030: Sociale/sanità/ Welfare, opportunità per i giovani del Camposampierese, Innovazione e servizi digitali per la PA e le imprese, Sviluppo urbano sostenibile, Politiche per il turismo sostenibile/politiche culturali per il territorio.

Commenta la presidente, **Manuela Marangon**: *“Per quanto riguarda le attività 2024, è già stata calendarizzata nelle prossime settimane una nuova riunione del Tavolo dell’Intesa, in cantiere infatti c’è l’approvazione di un nuovo importante progetto d’area vasta in tema di sostenibilità e che potrebbe beneficiare diversi aspetti della vita dei cittadini. Il progetto è in fase di ideazione e verrà co-progettato con diversi con gli stakeholders dell’IPA prima di essere condiviso ed approvato”.*

Le attività legate all’IPA del Camposampierese vanno anche oltre i territori dei 10 Comuni.

L’IPA del Camposampierese è dal 2023 capofila di un coordinamento di Intese Programmatiche d’Area da tutto il veneto e che vede oggi la partecipazione di 12 IPA regionali.

In qualità di capofila l’IPA del Camposampierese è stata inserita tra i componenti del Comitato di sorveglianza dei Programmi Regionali FESR e FSE+, ovvero il tavolo di gestione dei fondi strutturali europei gestiti dalla Regione del Veneto.

Conclude **Marangon**: *“Infine, in questi mesi è stato avviato un proficuo confronto con la Regione del Veneto, per perseguire l’obiettivo del Coordinamento delle IPA di rafforzare il loro ruolo a livello regionale così che le istanze del territorio siano prese maggiormente in considerazione, anche rispetto a possibili contributi e finanziamenti destinati allo sviluppo del territorio”.*



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026 ED IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Età media appena sopra i **49 anni**, con oltre il 60% di **presenza femminile**: sono solo alcuni dei dati contenuti nel **Piano di azioni positive triennio 2024-2026** della Federazione dei Comuni del Camposampierese.

Un **documento unitario** che comprende i dati della Federazione e dei dieci Comuni aderenti (Borgoricco, Campodarsego, Camposampiero, Loreggia, Massanzago, Piombino Dese, San Giorgio delle Pertiche, Santa Giustina in Colle, Villa del Conte, Villanova di Camposampiero) e che ha come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

Ad essere impiegati negli 11 enti ci **sono 291 dipendenti**.

L'**età media** dei dipendenti dei Comuni della è **49**. Il Comune con **l'età media più alta è Villa del Conte (54,4)** quello, invece, con **l'età media più bassa è Borgoricco (45,3)**. Considerando che la media nazionale è 50 anni, la Federazione si assesta poco al di sotto della media nazionale.

Dall'analisi dell'età media dei dipendenti dei Comuni della Federazione dei Comuni del Camposampierese si nota che il **54% dei dipendenti è sopra i 50 anni di età** e il 19% è sotto i 40 anni, di cui il 4% sotto i 30 anni.

L'andamento anagrafico si rispecchia in forma omogenea in quasi tutti gli enti; tuttavia, in alcuni enti non vi è personale under 30 e la maggioranza dei dipendenti è over 50.

Dei 291 dipendenti, 175 sono donne (60,1%) e 116 sono uomini (39.9%)

In generale in tutti gli enti la maggioranza dei dipendenti è di sesso femminile esclusa la Federazione mentre nel Comune di **Massanzago**, c'è la parità di genere.

I Comuni con la percentuale maggiore di dipendenti donne è Villa del Conte (75%) e Loreggia (73,68%).

Dalla distribuzione dei dipendenti per genere e categoria emerge che **più del 50% dei dipendenti è inquadrato nell'area degli istruttori, ex categoria C (153 su 291)**, con una netta maggioranza di donne, andamento che si rispecchia sia a livello generale che per singolo ente.

Gli uomini pur essendo in minoranza rispetto alle donne occupano in percentuale aree più elevate, il 35% degli uomini è nell'area dei funzionari ed Elevata qualificazione o superiore contro il 23% delle donne (12 punti percentuali di differenza). Altro dato che emerge è che la maggior parte del personale impiegatizio non direttivo (Ex-C) degli enti aderenti alla Federazione è di sesso femminile, mentre nell'area degli operatori esperti (Ex-B) la maggioranza è di sesso maschile, il dato è riferibile al fatto che generalmente nella suddetta area sono inquadrati gli operai e generalmente sono di sesso maschile.

Per quanto riguarda i titolari di Elevata Qualificazione in termini assoluti la proporzione è equilibrate rispetto al genere, ma se si rapportano al totale dei dipendenti per genere si evince che il 10,3% (1 su 10) delle donne riesce a fare carriera ed assumere una posizione di responsabilità negli Enti della Federazione contro il 22,4% (2 su 10) degli uomini (dal conteggio sono esclusi i dirigenti della Federazione).

Rispetto alla **conciliazione vita/lavoro** ci sono enti in cui l'orario di lavoro ridotto è maggiormente utilizzato quali **Camposampiero** o **Villanova di Camposampiero** i quali hanno circa 1 dipendente su 4 del personale a tempo parziale, mentre, gli altri enti hanno pochi o nessun dipendente a tempo parziale.

In generale il 92% dei part-time è concesso a donne.

Commenta **Manuela Marangon**, referente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), che supporta tutti i Comuni di Federazione nel promuovere lo stesso Piano di azioni positive pensato per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità: *“Uno dei temi che maggiormente qualificano le azioni positive di un ente è la capacità di mettere in atto azioni che favoriscano la conciliazione vita-lavoro.*

Azioni, cioè, che permettano di soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno della disabilità e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

In tal senso, ricordo che grazie al recente *partenariato pubblico privato avviato dalla Federazione, è prevista una serie di servizi di facilitazione della conciliazione vita e lavoro che avrà un forte impatto territoriale che andrà a favore anche dei dipendenti e delle dipendenti. (centri estivi, doposcuola, pasti a domicilio per anziani, consulenza digitale di base, pronto soccorso sociale...)*