

Firenze) e straniere (Stoccarda). Nel caso italiano, sono state sperimentate soluzioni istituzionali “leggere”, come le conferenze metropolitane, con l’obiettivo di promuovere forme di governance e di coordinamento tra soggetti diversi per la concertazione delle strategie di sviluppo e la costruzione di accordi su scala territoriale vasta. Queste forme istituzionali hanno però risentito di una certa fragilità, a causa della mancanza di adeguate strutture tecniche (con l’eccezione, forse, di Bologna) della necessaria volontarietà della partecipazione dei sindaci e della distanza con gli strumenti di attuazione dei processi decisionali. Da questo punto di vista, il progetto di creazione di una unione di comuni, come fase preliminare e sperimentale rispetto alla costituzione della città metropolitana all’interno dell’area metropolitana di Firenze apre prospettive promettenti circa la possibilità di un efficace governo di area vasta in ambito urbano.

Nella successiva sezione si affronta il tema del pubblico impiego locale, oggetto in passato un po’ trascurato, ma oggi oggetto di rinnovata attenzione dopo alcuni anni di vincoli alle assunzioni stabili e di aumento della componente “precaria” nel lavoro pubblico.

In un contributo si analizza la struttura e la dinamica del personale dei comuni in Toscana. Anche se i dati sono riferiti in prevalenza a una sola regione emergono tendenze generalizzabili. Vi è stata una riduzione dei dipendenti a tempo indeterminato dei comuni,

a fronte di una crescita delle componenti di lavoro flessibile che – al netto delle collaborazioni coordinate e continuative – rappresentano comunque una percentuale relativamente limitata (9% a fronte di un 14% nazionale), anche se a forte dinamica, rispetto al totale dell’occupazione. I vincoli alle assunzioni e i tetti di spesa hanno irrigidito le politiche del personale dei comuni, con effetti negativi nel medio periodo. In particolare, l’invecchiamento del personale in parallelo alla crescita del peso del lavoro atipico in cui si concentrano le componenti giovanili della manodopera comunale presentano non trascurabili conseguenze negative. In particolare, condizionano negativamente la possibilità di una gestione strategica finalizzata all’innovazione delle risorse umane di tali amministrazioni.

La sezione successiva approfondisce un altro tema sul quale sta crescendo l’interesse degli amministratori locali, quello dei rapporti tra politiche di spesa degli enti locali ed erogazioni delle fondazioni di origine bancaria. Le relazioni tra questi due soggetti sono sempre state controverse e si inquadrano nel più ampio filone di studi dedicato all’analisi dei rapporti tra pubblico e privato non-profit, riconducibile anche alla tematica della sussidiarietà orizzontale. Tuttavia, mentre in genere le risorse vanno dagli enti locali ai soggetti non-profit (come contributi o a fronte di acquisto di servizi), in questo caso il flusso ha una direzione inversa. Anche se le erogazioni delle

Tab. 3 Componente fissa e accessoria della retribuzione media lorda per i dirigenti e per il personale non dirigente

	NUMERI INDICE (2001 = 100) E VALORI PERCENTUALI				
	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Dirigente</i>					
Componente fissa	100,0	115,7	114,1	112,3	104,4
Componente accessoria	100,0	107,4	117,6	127,4	118,4
% comp. accessoria su tot. retribuzione	38,0	36,3	38,7	41,0	41,0
<i>Non dirigente</i>					
Componente fissa	100,0	98,0	96,9	99,3	98,5
Componente accessoria	100,0	101,1	106,4	118,2	125,2
% comp. accessoria su tot. retribuzione	14,1	14,5	15,3	16,4	17,3

Fonte: elaborazioni su dati Conto Annuale del personale