



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



POC
PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE



STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

Piccoli Comuni, grandi cambiamenti

19-20 febbraio 2026

Roma Centro Congressi La Nuvola

Il personale dei piccoli Comuni

Dossier tecnico di inquadramento



Partner tecnologico



Organizzazione
e Comunicazione



Il personale dei piccoli Comuni

Dossier tecnico di inquadramento

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

Sommario

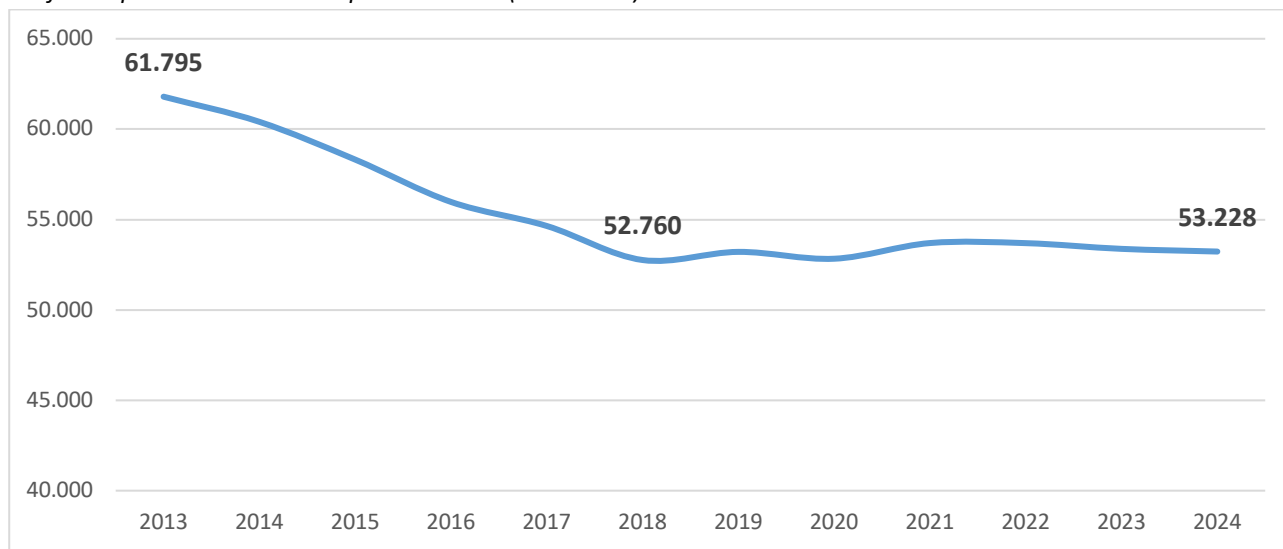
1. Quanti sono i dipendenti a tempo indeterminato nei piccoli Comuni?.....	4
2. La trasformazione degli organici: tempo pieno vs. part time	5
3. Il personale a tempo determinato	7
4. Reclutamento, mobilità e turn over nei piccoli Comuni	8
5. Quanti sono gli enti al limite della sostenibilità amministrativa?	10
6. Il capitale umano e la formazione	11
7. La formazione.....	12
8. I segretari comunali nei piccoli comuni.....	13

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

1. Quanti sono i dipendenti a tempo indeterminato nei piccoli Comuni?

Dai dati del Conto Annuale della Ragioneria dello Stato risulta che, a dicembre 2024, il personale a tempo indeterminato impiegato nei comuni con meno di 5.000 abitanti ammonta a 53.228 unità; erano 61.795 nel 2013. In dodici anni, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, dei piccoli comuni si è dunque ridotto di 8.567 unità.

Graf.1 – Il personale stabile dei piccoli comuni (2013-2024)



Fonte: elaborazione Anci su dati RgS (2013-2024)

La contrazione del personale si concentra prevalentemente nel periodo 2013-2018, fase in cui i vincoli al turn over e le politiche di contenimento della spesa hanno inciso in modo significativo sugli organici comunali. Negli anni successivi il numero dei dipendenti si stabilizza, ma su livelli strutturalmente ridotti, che continuano a rappresentare un limite per la continuità amministrativa e la capacità organizzativa degli enti.

L'analisi per fascia dimensionale consente di cogliere meglio la portata del fenomeno e di mettere a fuoco le specificità dei piccoli comuni. Nel periodo 2013-2024 il personale comunale complessivo si riduce del 16,5%, passando da 387.831 a 323.823 unità. Il calo risulta leggermente più marcato nei comuni medio-grandi (-17,0%), mentre nei piccoli comuni la riduzione si attesta al -13,9%. Questo dato, se letto isolatamente, potrebbe suggerire una maggiore capacità di tenuta degli enti di minore dimensione; in realtà, esso tende a mascherare differenze rilevanti e dinamiche interne molto più complesse.

All'interno del perimetro dei piccoli comuni, infatti, le riduzioni più consistenti si concentrano nelle classi demografiche più basse. I comuni fino a 1.000 abitanti registrano una perdita di personale pari al -19,0%, mentre quelli compresi tra 1.000 e 2.000 abitanti segnano un calo del -15,9%. Nelle fasce demografiche successive (2.000-3.000 e 3.000-5.000 abitanti) la contrazione appare più contenuta, ma resta comunque significativa, oscillando intorno all'11-12%.

Nel complesso, questi dati indicano che la riduzione degli organici colpisce in modo particolarmente intenso i comuni più piccoli, proprio quelli che dispongono di margini organizzativi più limitati e in cui ogni singola unità di personale svolge un ruolo essenziale per il funzionamento

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

dell'ente. Inoltre, come si vedrà nel paragrafo successivo, la minore riduzione numerica registrata nei piccoli comuni rispetto ai comuni medio-grandi non si traduce in una maggiore solidità organizzativa, ma si accompagna a una **profonda trasformazione della composizione degli organici**, con un forte aumento del lavoro a tempo parziale che riduce ulteriormente la capacità operativa effettiva degli enti.

Tab. 1 - Il personale dei comuni dal 2013 al 2024 (va e var. %), per fascia dimensionale

	Anni		Var 2013/24
	2013	2024	
Comuni medio grandi	326.036	270.595	-17,0%
Piccoli Comuni	61.795	53.228	-13,9%
0-1000	10.167	8.238	-19,0%
1000-2000	15419	12961	-15,9%
2000-3000	13418	11913	-11,2%
3000-5000	22791	20116	-11,7%
Totale	387.831	323.823	-16,5%

Fonte: elaborazione Anci su dati RgS (2013-2024)

2. La trasformazione degli organici: tempo pieno vs. part time

Dietro una diminuzione quantitativa relativamente più contenuta, osservata nei piccoli comuni, si nasconde un fenomeno strutturale diverso e più profondo: la **progressiva conversione del personale a tempo pieno in personale a tempo parziale**.

In poco più di un decennio l'incidenza del part-time è raddoppiata, passando dal 14,1% al 29 % (+15 punti percentuali). In termini sostanziali, questo significa che una quota crescente di personale formalmente "in organico" presta in realtà un numero di ore lavorative significativamente inferiore rispetto al passato, determinando una perdita estremamente rilevante di capacità amministrativa reale e testimoniando le difficoltà crescenti di questi enti nel presidiare funzioni complesse, garantire continuità operativa e sostenere i carichi amministrativi.

Il fenomeno assume dimensioni particolarmente rilevanti in alcune regioni. I cali più marcati del personale stabile si registrano in Molise (-43,5%), Basilicata (-39,3%), Campania (-36,6%), Lazio (-33,2%) e Abruzzo (-27,3%). In questi territori, alla riduzione numerica degli addetti si affianca un forte incremento del lavoro a tempo parziale, che amplifica l'effetto reale della contrazione degli organici.

Ancora più significativo è il dato relativo all'evoluzione del part-time. In Calabria, a fronte di una sostanziale stabilità numerica del personale (-1,3%), l'incidenza del part-time cresce di oltre 40 punti percentuali, passando dal 23,9% al 65,7%. In Basilicata, Molise, Puglia e Campania, l'aumento del part-time oscilla tra i 14 e i 19 punti percentuali, segnalando una riduzione consistente della capacità lavorativa effettivamente disponibile.

Particolarmente peculiare è il caso della Sicilia, che registra una crescita del personale stabile pari a oltre 1.500 unità (+30,5%), ma accompagnata da un incremento straordinario dell'incidenza del part-time, che passa dal 7,3% al 71,6%. Anche in questo caso, l'aumento del numero di dipendenti non si traduce automaticamente in un rafforzamento proporzionale della capacità amministrativa.

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

Tab. Il personale dei piccoli comuni dal 2013 al 2024 (va e var. %), per regione

Regioni	Totale Personale stabile			Incidenza part-time		
	2023	2024	Var 2013/2024	2023	2024	Var 2013/2024
Abruzzo	2.156	1.567	-27,3%	10,5	22,2	11,7
Basilicata	1.803	1.094	-39,3%	11,9	30,4	18,5
Calabria	4.380	4.325	-1,3%	23,9	65,7	41,8
Campania	4.524	2.868	-36,6%	14,8	31,9	17,1
Emilia-Romagna	2.149	1.680	-21,8%	7,7	8,5	0,8
Friuli-Venezia Giulia	1.818	1.510	-16,9%	11,7	8,4	-3,3
Lazio	3.192	2.131	-33,2%	25,2	31,5	6,3
Liguria	1.932	1.631	-15,6%	10,1	12,3	2,3
Lombardia	8.716	7.362	-15,5%	16,0	17,4	1,4
Marche	1.882	1.669	-11,3%	6,5	9,7	3,2
Molise	1.045	590	-43,5%	17,6	31,5	13,9
Piemonte	6.420	5.069	-21,0%	10,6	12,3	1,8
Puglia	1.260	987	-21,7%	10,6	29,2	18,7
Sardegna	4.176	3.770	-9,7%	7,0	9,8	2,7
Sicilia	5.220	6.812	30,5%	7,3	71,6	64,3
Toscana	2.190	1.797	-17,9%	5,4	6,7	1,3
Trentino-Alto Adige/Südtirol	3.393	3.517	3,7%	31,7	37,2	5,4
Umbria	907	745	-17,9%	6,1	9,8	3,7
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	1.091	857	-21,4%	16,5	16,2	-0,3
Veneto	3.541	3.247	-8,3%	14,5	15,3	0,9
Totale	61.795	53.228	-13,9%	14,1	29,1	15,0

Fonte: elaborazione Anci su dati RgS, 2013-2024

Nei piccoli comuni, caratterizzati da strutture organizzative essenziali e da un'elevata polifunzionalità del personale, il part-time assume così un carattere strutturale, incidendo sulla continuità operativa degli uffici e sulla capacità di far fronte a carichi amministrativi crescenti.

A dicembre 2024, nei piccoli comuni quasi un dipendente su tre lavora con un orario part-time. Nei comuni con meno di 5.000 abitanti il lavoro a tempo parziale riguarda il 29% dei dipendenti a tempo indeterminato, a fronte del 12,9% nei comuni medio-grandi.

Il ricorso al part-time è particolarmente elevato nei comuni di minore dimensione, dove supera il 30% fino ai 3.000 abitanti, riducendosi solo parzialmente nella fascia 3.000-5.000 abitanti.

Tab. - Tempo pieno e part-time nei Piccoli Comuni italiani, per classi dimensionali - anno 2024

	Dip. Tempo indeterminato			% di part-time
	Part-Time	Tempo pieno	Totale	
Piccoli Comuni	15.431	37.797	53.228	29,0%
0-1000	2.633	5.605	8.238	32,0%
1000-2000	4.033	8.928	12.961	31,1%
2000-3000	3.713	8.200	11.913	31,2%
3000-5000	5.052	15.064	20.116	25,1%
Altri Comuni	34.980	235.615	270.595	12,9%
Totale	50.411	273.412	323.823	15,6%

Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

3. Il personale a tempo determinato

Nel 2024 il personale a tempo determinato impiegato nei piccoli comuni ammonta a quasi 3.800 unità e rappresenta il 6,6% del totale degli addetti. Si tratta di un'incidenza superiore di oltre tre punti percentuali rispetto agli altri comuni, dove il lavoro a tempo determinato si ferma al 3,4%.

L'analisi per classe demografica mostra come il ricorso al tempo determinato sia fortemente concentrato nei comuni di minore dimensione. Nei comuni con meno di 1.000 abitanti il personale a tempo determinato supera il 10% del totale, mentre la quota si riduce progressivamente con l'aumentare della popolazione, scendendo al 4,6% nei comuni tra 3.000 e 5.000 abitanti. Il dato conferma che il tempo determinato rappresenta uno strumento particolarmente rilevante per garantire la funzionalità amministrativa nei contesti più piccoli.

Anche sul piano territoriale emergono differenze significative. Il peso dei contratti a tempo determinato nei piccoli comuni risulta particolarmente elevato nelle Marche, dove supera il 30%, e si mantiene su valori superiori alla media in Abruzzo (11,8%) e Umbria (10,8%). In altre regioni, invece, l'incidenza è più contenuta, segnalando approcci differenziati nell'utilizzo di questa tipologia contrattuale.

Tab. - Personale a tempo determinato e indeterminato nei Piccoli Comuni per classe demografica – anno 2024

	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	% tempo determinato
Piccoli Comuni	3.782	53.228	57.010	6,6%
<i>0-1000</i>	921	8.238	9.159	10,1%
<i>1000-2000</i>	1197	12.961	14.158	8,5%
<i>2000-3000</i>	694	11.913	12.607	5,5%
<i>3000-5000</i>	970	20.116	21.086	4,6%
Altri Comuni	9.468	270.595	280.063	3,4%
Totale	13.251	323.823	337.074	3,9%

Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

Sono soprattutto i Comuni più piccoli, quelli con meno di 1.000 residenti ad avere, proporzionalmente, un gran numero di impiegati a tempo determinato. Con il crescere della dimensione demografica il peso dei tempi determinati tende a diminuire.

Tra le regioni italiane, il maggior peso dei tempi determinati nei Piccoli Comuni si riscontra nella Marche (oltre il 30%), in Abruzzo (12%) e in Umbria (11%).

Tab. - Personale a tempo determinato e indeterminato nei Piccoli Comuni per regione – anno 2024

Regione	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	% tempo determinato
Abruzzo	210	1.567	1.777	11,8%
Basilicata	74	1.094	1.168	6,3%
Calabria	351	4.325	4.676	7,5%
Campania	270	2.868	3.138	8,6%
Emilia-Romagna	44	1.680	1.724	2,6%
Friuli-Venezia Giulia	27	1.510	1.537	1,7%
Lazio	180	2.131	2.311	7,8%
Liguria	69	1.631	1.700	4,1%
Lombardia	376	7.362	7.738	4,9%

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

Regione	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	% tempo determinato
Marche	729	1.669	2.398	30,4%
Molise	64	590	654	9,8%
Piemonte	171	5.069	5.240	3,3%
Puglia	61	987	1.048	5,8%
Sardegna	272	3.770	4.042	6,7%
Sicilia	312	6.812	7.124	4,4%
Toscana	96	1.797	1.893	5,1%
Trentino-Alto Adige/Südtirol	317	3.517	3.834	8,3%
Umbria	90	745	835	10,8%
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	8	857	865	0,9%
Veneto	61	3.247	3.308	1,9%
Totale	3.782	53.228	57.010	6,6%

Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

4. Reclutamento, mobilità e turn over nei piccoli Comuni

Nel 2024 i piccoli comuni hanno bandito 2.768 procedure concorsuali, un dato che indica come più di un piccolo comune su due sia stato direttamente coinvolto in attività di reclutamento.

A ciò si aggiunge il dato sulle graduatorie ancora valide e non utilizzate: al 31 dicembre 2024 risultano 5.094 persone collocate in graduatorie ancora efficaci.

Tab. Numero di concorsi banditi e numeri di comuni che hanno bandito negli anni 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Numero dei concorsi banditi	2317	2146	2656	2527	2768
Numero di Piccoli Comuni che hanno bandito concorsi	1197	1316	1446	1498	1593

Fonte: elaborazione Anci su dati RgS, 2020-2024

Nell'anno 2024, al netto dei passaggi tra comparti, sono stati assunti nei Piccoli Comuni circa 4.957 persone (pari al 10,8% dei dipendenti in servizio). La nomina per concorso rappresenta la modalità prevalente (3.565 nomine, pari 61,5% del totale). Le altre modalità di accesso sono molto meno rappresentative.

Tab. Personale assunto nei piccoli comuni per modalità di assunzione

Causale	Piccoli Comuni
NOMINA DA CONCORSO	3.565
ALTRE CAUSE	1.017
STABILIZZATO DA LSU	219
ASSUNZIONE PER CHIAMATA DIRETTA (L.68/99 Cat. Protette)	7
ASSUNZIONE PER CHIAMATA NUMERICA (L.68/99 Cat. Protette)	5
PERSONALE STABILIZZATO EX ART. 35, C. 3-BIS, DLGS 165/01	26
PERSONALE STABILIZZATO EX ART.20 D.LGS. 75/2017	118
Totale	4.957

Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

Nel medesimo periodo, le cessazioni di personale nei piccoli comuni, al netto dei passaggi verso altre amministrazioni (sia all'interno dello stesso comparto sia verso altri comparti), ammontano a 4.299 unità.

La componente principale delle uscite è legata al pensionamento, che si articola in due modalità: il collocamento a riposo per limiti di età (1.004 casi) e le dimissioni con diritto a pensione (1.185 casi). Quest'ultima voce non indica dimissioni "volontarie" in senso stretto, ma l'uscita dal servizio di dipendenti che hanno maturato i requisiti per l'accesso alla pensione e scelgono di anticipare la cessazione rispetto al limite ordinario.

Ci sono inoltre oltre 737 dipendenti dei piccoli comuni (pari al 17% delle cessazioni) che hanno rassegnato le dimissioni senza diritto a pensione. Si tratta di uscite non riconducibili a dinamiche fisiologiche di fine carriera, ma a una scelta di abbandono anticipato dell'ente. Questo dato rappresenta un primo indicatore della limitata competitività dei piccoli comuni come datori di lavoro, soprattutto in un contesto di crescente concorrenza con il settore privato, soprattutto per le professionalità tecniche.

Tab. Personale dei piccoli comuni cessato per causale

Causale	Piccoli Comuni
COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETÀ	1.004
DIMISSIONI (CON DIRITTO A PENSIONE)	1.185
PASSAGGI PER ESTERNALIZZAZIONI	8
RISOLUZIONE RAPPORTO LAVORO	287
LICENZIAMENTI DISPOSTI DALL'ENTE	149
DIMISSIONI SENZA DIRITTO A PENSIONE	737
ALTRE CAUSE	929
Totale	4.299

Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

Ma la concorrenza non si limita alle opportunità legate al privato, ma si esprime anche nei passaggi tra amministrazioni pubbliche, spesso in ragione delle forti asimmetrie sul piano delle retribuzioni, nonché evidentemente dei contesti organizzativi e delle prospettive di carriera.

Particolarmente significativo è il confronto tra ingressi e uscite nei passaggi tra amministrazioni, che restituisce un bilancio nettamente negativo per i piccoli comuni.

Nel 2024 si registrano **839 ingressi** a fronte di **1.223 uscite**, con un saldo complessivo pari a **-384 unità**. La perdita risulta **concentrata soprattutto nei passaggi all'interno dello stesso comparto degli enti locali**, dove le uscite (1.092) superano ampiamente gli ingressi (772).

Anche nei passaggi verso altri comparti della pubblica amministrazione il bilancio è negativo (-64 unità), ma con un peso quantitativamente inferiore.

I piccoli comuni (ma anche i grandi) perdono personale assunto che va soprattutto verso altre amministrazioni locali, generalmente di dimensione maggiore o con assetti organizzativi più solidi. Ed è attraverso questo tipo di dinamiche che i piccoli comuni mettono in evidenza la propria posizione di debolezza strutturale nella competizione per il personale, funzionando sempre più come enti di ingresso o di transito, piuttosto che come luoghi di stabilizzazione professionale.

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

Tab. - Unità di personale dei piccoli comuni che sono entrate o uscite da altre PPAA

Passaggi tra amministrazioni	IN	OUT	Bilancio
Stesso comparto	772	1.092	-320
Altro comparto	67	131	-64
Totale	839	1.223	-384

Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

5. Quanti sono gli Enti al limite della sostenibilità amministrativa?

La dinamica del turn over e della mobilità tra amministrazioni assume un significato ancora più critico se letta alla luce della dimensione effettiva degli organici dei piccoli comuni. La distribuzione del personale mostra infatti che una quota molto ampia di enti opera già oggi al limite minimo di funzionamento: oltre un terzo dei comuni dispone di non più di 5 dipendenti, mentre circa due terzi non superano le 10 unità di personale a tempo indeterminato. In questi contesti, le uscite verso altre amministrazioni, la trasformazione di posti a tempo pieno in part-time o la perdita anche di una sola unità non sono assorbibili e producono effetti immediati sulla continuità amministrativa. Ne deriva che fenomeni come la mobilità in uscita e la concorrenza tra enti, già rilevanti sul piano quantitativo, si traducono per una parte consistente dei piccoli comuni in una condizione strutturale di emergenza organizzativa, evidenziando l'esistenza di una vasta platea di enti che operano stabilmente sotto la soglia minima di sostenibilità amministrativa.

Tab- I piccoli comuni per Classe di organico, va e val %

Classe di organico (n. dipendenti)	Comuni	% sul totale
1-3 dipendenti	876	17,3%
4-5 dipendenti	793	15,6%
6-10 dipendenti	1.588	31,3%
11-15 dipendenti	893	17,6%
16-20 dipendenti	438	8,6%
21-30 dipendenti	267	5,3%
Oltre 30 dipendenti	222	4,4%
Totale complessivo	5.077	100%

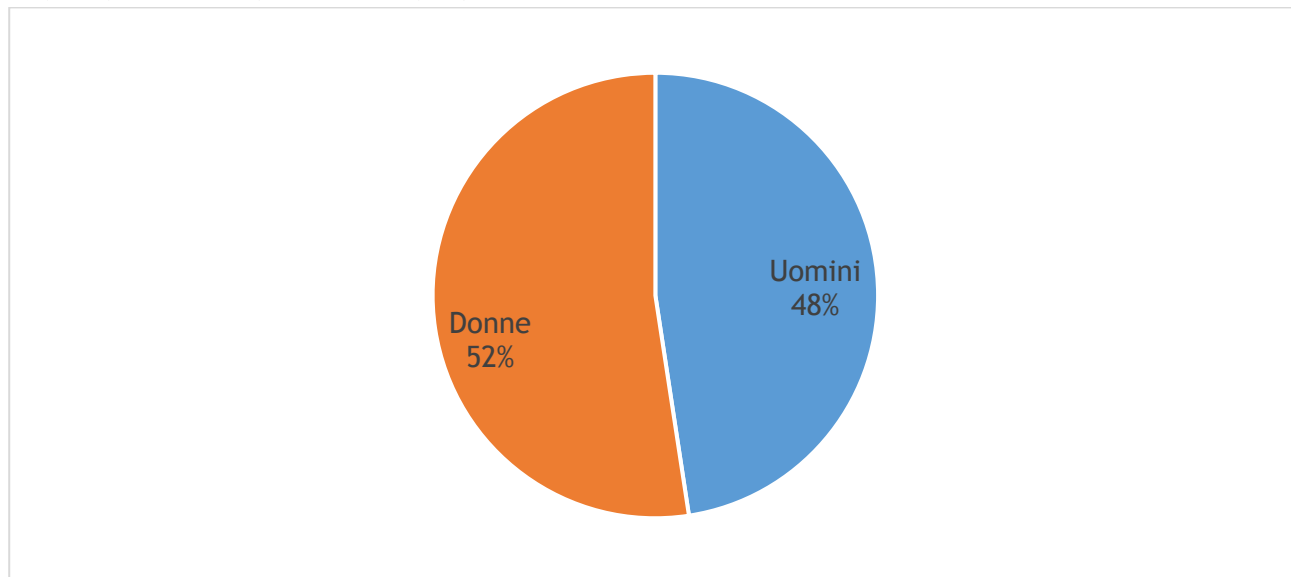
Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

6. Il capitale umano e la formazione

Le persone che lavorano nei piccoli comuni sono per il 52% donne e per il 48% uomini: una distribuzione per genere meno “femminilizzata” rispetto ai comuni di maggiori dimensioni.

Graf. – Il personale dei piccoli comuni per genere, val %



Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

Nel 2024 l'età media del personale dei piccoli comuni è pari a 50,9 anni, un valore sostanzialmente allineato a quello dei comuni medio-grandi (51,1 anni) e alla media complessiva del comparto comunale.

Tab- Età media del personale dei Comuni - anno 2024

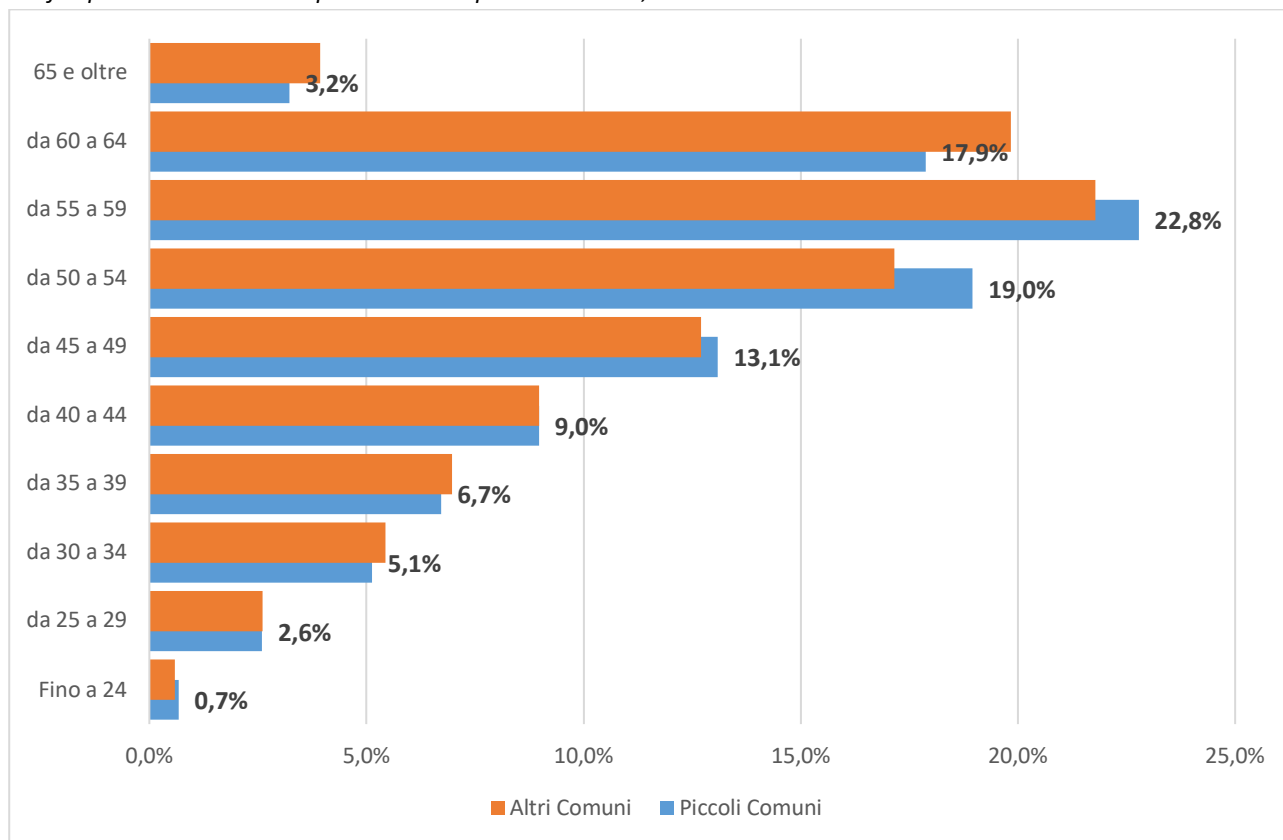
	Donne	Uomini	Totale
Piccoli Comuni	50,4	51,5	50,9
Comuni medio-grandi	51,0	51,4	51,1
Totale Comuni	50,9	51,4	51,1

Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

Nei piccoli comuni, come si evidenzia nel grafico della piramide per età, la composizione dell'età dei dipendenti ha valori leggermente inferiori, con le classi 50-54 e 55-59 più ampie che nei comuni di taglia demografica maggiore.

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

Graf. Il personale stabile nei piccoli comuni per classi di età, 2024



Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS, 2024

7. La formazione

Il 29% dei Piccoli Comuni ha predisposto nell'anno 2024 un Piano di formazione per il personale. Il 48,3% del personale (a tempo indeterminato o determinato) è andato in formazione.

La formazione ha riguardato soprattutto l'area della Finanza e contabilità, seguita dall'area Appalti e contratti ed Innovazione Digitale.

Tab. – Numero dipendenti in formazione per ambito formativo

Oggetto della formaione	N. dipendenti in formazione
Finanza, contabilità e tributi	7026
Anagrafe	5098
Innovazione digitale	5786
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	2550
Appalti e contratti	6412
Personale	3746
Politiche sociali e educative	1667
Attività economiche produttive	1206
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere,...)	2671

Fonte: elaborazione Anci su dati provvisori RgS

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

8. I segretari comunali nei piccoli comuni

L'analisi che segue è finalizzata a comprendere l'effettiva portata della scoperta delle sedi di segreteria nei piccoli comuni (< 5000 abitanti) e le differenze a livello territoriale, attraverso i dati Ministero degli Interni aggiornati al **31 gennaio 2026** e presenti nell'**Albo nazionale dei segretari comunali**.

In primo luogo, dai dati analizzati risulta che delle **4.908 sedi di segreteria**, solo **2.367** sono assegnate, mentre **2.541** sono vacanti, il **tasso medio di scoperta** è dunque pari al **51,8%**.

Tuttavia, la distribuzione delle sedi per fascia professionale mette chiaramente in evidenza come la percentuale di scoperta delle segreterie comunali si concentri quasi interamente nelle fasce che interessano i comuni piccoli (54,1%) e molto piccoli (82,1%).

Tab – Sedi di segreteria comunale e provinciale totali assegnate e vacanti e percentuale di scoperta per tipologia di sede

Tipologia di sede	Assegnate	Vacanti	Totali sedi	Percentuale di scoperta
Sedi Fascia A città metropolitane, province e comuni capoluogo di provincia e sedi da 65.001 a 250.000 ab	519	21	540	3,9
Sedi Fascia B Sedi da 3.001 a 65.000 ab	1507	959	2466	38,9
<i>Di cui in sedi da 3001 a 10.000</i>	688	810	1498	54,1
Sedi Fascia C Sedi fino a 3000 ab	341	1561	1902	82,1
Totali	2367	2541	4908	51,8

Fonte: elaborazione Anci su dati Ministero dell'Interno

Tali tassi di scoperta per i comuni con meno di 5000 abitanti, oggetto di questo approfondimento, si traducono in 2095 comuni che al momento non hanno un segretario comunale neppure in convenzione con altri. Dall'analisi sulle diverse situazioni locali emergono, tuttavia, scostamenti molto significativi.

Alcune regioni presentano livelli di scoperta particolarmente elevati con oltre il 50% dei comuni che al momento hanno la sede di segreteria vacante. È il caso della **Liguria**, che registra il valore più alto (54%), seguita dal **Piemonte** (52%), dalla **Calabria** e dalla **Lombardia** (entrambe al 47%), nonché dall'**Emilia-Romagna** (46%) e dal **Friuli-Venezia Giulia** (44%). In questi territori, oltre un comune piccolo su due - o comunque una quota molto rilevante - opera senza una segreteria comunale assegnata, segnalando una condizione di forte fragilità organizzativa.

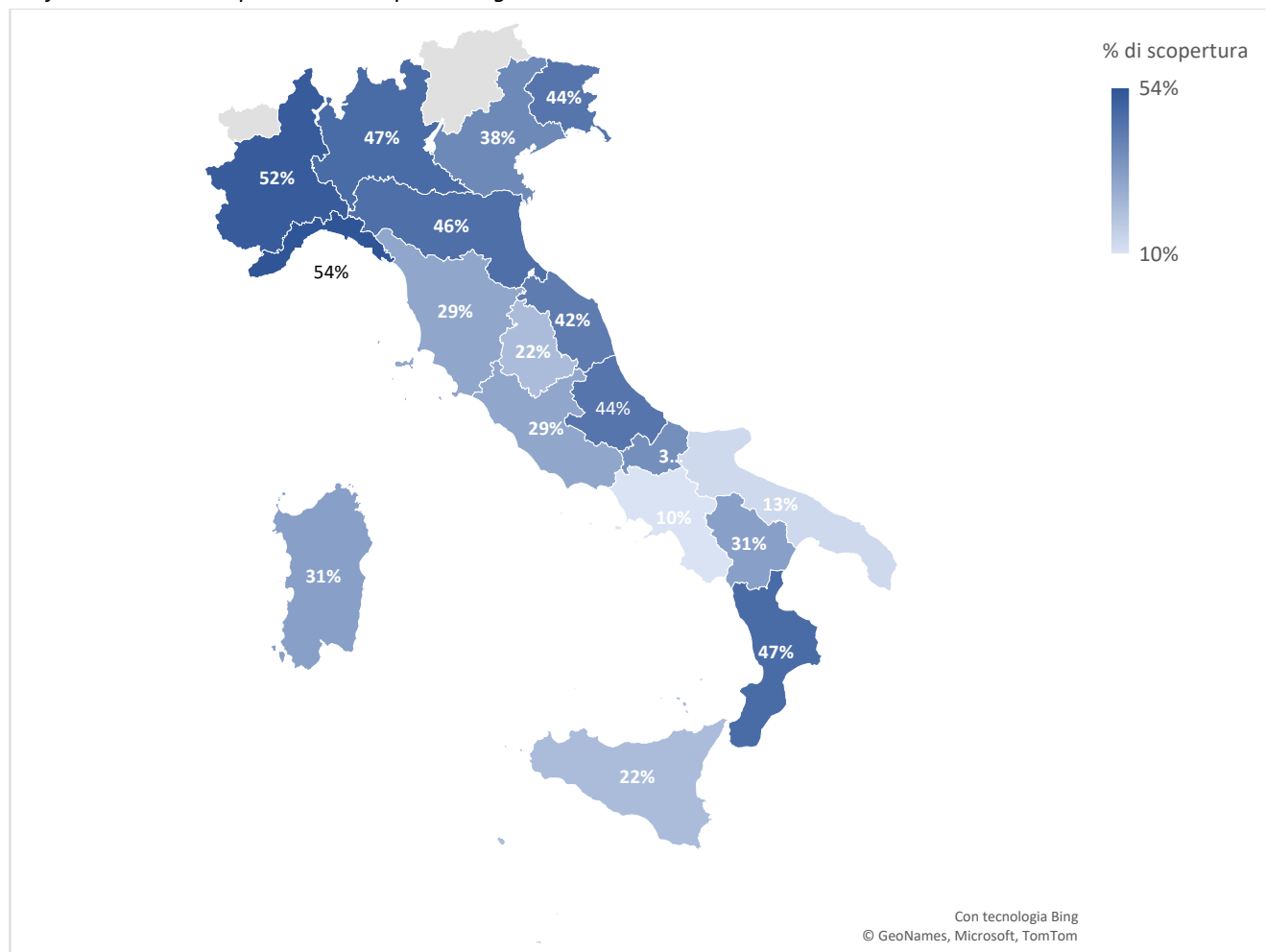
Un secondo gruppo di regioni si colloca su valori intermedi, compresi tra il 30% e il 40% di scoperta. In questa fascia rientrano, tra le altre, **Molise** (36%), **Veneto** (38%), **Marche** (42%), **Abruzzo** (44%), **Sardegna** (31%), **Basilicata** (31%) e **Lazio** (29%). Anche in questi casi, pur con intensità diverse, la scoperta delle segreterie rappresenta una criticità strutturale e non episodica.

Più contenuto, ma comunque significativo, il livello di scoperta registrato in alcune regioni del Mezzogiorno e del Centro, come **Sicilia** e **Umbria** (entrambe al 22%), **Puglia** (13%) e **Campania** (10%).

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

Nel complesso, la lettura territoriale conferma che la difficoltà di garantire una copertura stabile della funzione di segreteria comunale nei piccoli comuni è un fenomeno diffuso sull'intero territorio nazionale, ma assume caratteristiche e intensità diverse a seconda dei contesti regionali. La forte incidenza della scopertura in regioni con un'elevata frammentazione comunale e una presenza significativa di enti di piccole dimensioni suggerisce che il problema non sia riconducibile a fattori contingenti, ma rifletta una criticità strutturale del modello organizzativo dei piccoli comuni.

Graf. – Percentuale di piccoli Comuni privi di segretario comunale



Fonte: elaborazione Anci su dati Ministero dell'Interno

Se a questa fotografia del tasso di scopertura delle sedi di segreteria si affiancano i dati relativi ai segretari comunali e provinciali in servizio, emergono ulteriori elementi di criticità.

Al 31 gennaio 2026 risultano in servizio 2.644 segretari comunali e provinciali. Di questi, 2.367 sono titolari di una sede di segreteria, 184 risultano in disponibilità e 93 sono collocati in aspettativa, comando o in altre forme di utilizzo.

In buona sostanza, anche considerando l'intero contingente dei segretari in servizio, l'offerta disponibile non risulta coerente con la distribuzione e con la localizzazione delle sedi, soprattutto nelle fasce che interessano i comuni di minore dimensione.

STATI GENERALI DEI PICCOLI COMUNI

Tab – Segretari Comunali e provinciali presenti in Albo al 31.01.2026 per collocazione e fascia professionale

SEGRETARI	TITOLARI	DISPONIBILI	IN ALTRE POSIZIONI ₁	TOTALE
Fascia A+	368	35	17	420
Fascia A	716	30	26	772
Fascia B+	534	27	21	582
Fascia B	57	2	18	77
Fascia C	692	90	11	793
TOTALE	2.367	184	93	2.644

Fonte: elaborazione Anci su dati Ministero dell'Interno

