

Personale nella PA: da meno di 3 a oltre 12 dipendenti ogni 1.000 abitanti e una spesa che varia da 120 a 570 euro l'anno

La fotografia di Centro REP sulle differenze tra i Comuni capoluogo

- *Nei Comuni capoluogo si passa da meno di 3 a oltre 12 dipendenti ogni 1.000 abitanti, con una forte polarizzazione tra Mezzogiorno e Centro-Nord*
- *La spesa per il personale varia da circa 120 a 570 euro pro capite annui, evidenziando profonde differenze nella capacità organizzativa degli Enti*

16 giugno 2026 – Da **meno di 3 a oltre 12 dipendenti comunali ogni 1.000 abitanti; da circa 120 a 570 euro di spesa pro capite per il personale**. Sono alcuni dei principali **dati che emergono dal nuovo report dedicato al personale nei Comuni capoluogo di provincia del Centro di Ricerca sugli Enti Pubblici (REP)**, spin-off tecnico-scientifico di Fondazione Etica che si occupa di valutare l'indice di capacità amministrativa delle PA.

L'analisi prende in esame due indicatori principali: il **numero di dipendenti a tempo indeterminato** ogni 1.000 abitanti (su dati MEF 2023) e la **spesa per il personale pro capite** (su dati BDAP 2024), attestando profondi **divari territoriali** in due dimensioni strettamente connesse.

Il dato che emerge con maggiore evidenza è la spaccatura territoriale nella capacità organizzativa dei Comuni italiani. I dieci capoluoghi con la minore dotazione di personale a tempo indeterminato sono quasi tutti concentrati nel Mezzogiorno e registrano valori compresi tra 2,8 e 3,7 dipendenti ogni 1.000 abitanti, ben al di sotto della media nazionale pari a 6,4. All'estremo opposto, i Comuni con le strutture amministrative più ampie – prevalentemente collocati nel Centro-Nord – superano i 10 dipendenti ogni 1.000 abitanti, arrivando in alcuni casi oltre quota 12.

Secondo lo studio, i Comuni con organici più consistenti registrano frequentemente livelli più elevati di capacità amministrativa. Trieste e Siena, che presentano rispettivamente 12,1 e 11,5 dipendenti ogni 1.000 abitanti, ottengono infatti valutazioni positive nell'Indice REP, mentre amministrazioni caratterizzate da dotazioni organiche molto ridotte evidenziano performance inferiori.

Particolarmente significativa è inoltre l'eterogeneità tra Comuni con dimensioni demografiche analoghe. In alcuni casi, amministrazioni con un numero di abitanti pressoché identico presentano dotazioni di personale più che doppie rispetto ad altre realtà comparabili. È il caso, ad esempio, di Siena e Trani: il capoluogo toscano dispone di quasi quattro volte il personale del Comune pugliese pur avendo una popolazione simile (rispettivamente 52.991 abitanti contro 54.751). Non solo, Siena registra una densità di personale superiore persino a quella di Firenze, con 11,5 dipendenti ogni 1.000 abitanti contro 10,9, nonostante una popolazione molto inferiore.

La polarizzazione geografica si riflette anche nella spesa per il personale: mentre la media nazionale si attesta a circa 280 euro pro capite, i Comuni con i livelli più elevati si collocano intorno ai 570 euro annui per abitante, contro valori che in diversi capoluoghi del Sud - ma anche a Lodi e Chieti - si attestano tra i 160 e i 120 euro.

Il report evidenzia, inoltre, una prevedibile correlazione positiva tra spesa per il personale e densità degli organici: a una maggiore spesa si accompagna generalmente una più elevata presenza di dipendenti, così come livelli contenuti di spesa corrispondono spesso a strutture amministrative più ridotte. Non mancano tuttavia configurazioni più articolate. Tra i Comuni con la maggiore densità di personale figurano infatti anche Enna, Urbino e Genova, che non rientrano tra quelli con i livelli più elevati di spesa per il personale.

Un dato che suggerisce come sul rapporto tra numero di dipendenti e costo complessivo incidano anche altri fattori, tra cui la composizione professionale degli organici e le specificità organizzative dei singoli Enti.

“Il dibattito sul personale comunale non può essere affrontato esclusivamente in termini di contenimento della spesa, senza interrogarsi sull’adeguatezza organizzativa degli Enti”, ha commentato **Paola Caporossi, Co-fondatrice di Centro REP e Fondazione Etica**. “I dati mostrano invece che amministrazioni con organici particolarmente ridotti faticano maggiormente a garantire continuità amministrativa, gestione dei servizi e capacità di attuazione delle politiche pubbliche. L’assenza di standard normativi che definiscano una dotazione ottimale di personale rende infatti ancora più evidente la necessità di valutare l’adeguatezza degli assetti organizzativi, rafforzando le strutture amministrative locali, soprattutto nei territori caratterizzati da maggiori fragilità”.

Per maggiori dettagli è disponibile la relativa dashboard a questo [link](#).

Centro REP

REP è un Centro di Ricerca sulle Pubbliche Amministrazioni, spin off dell’attività di analisi e valutazione nel settore pubblico di Fondazione Etica. Elabora annualmente l’indice di capacità amministrativa degli enti pubblici sulla base di una metodologia innovativa, sviluppata secondo il modello degli indici di sostenibilità ESG utilizzati sui mercati finanziari per il mondo corporate, adattata al mondo delle PA.

Per informazioni

UTOPIA - Comunicazione e media relations
Gaia De Scalzi: +39 331 678 1443
Francesca Grimaldi: +39 349 393 1134
centrorep@utopialab.it