

SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

Bando Ordinario 2026

*Analisi degli esiti e valutazione dell'impatto
della finestra di pubblicazione e della proroga*

Aprile 2026

Elaborazione dati: FONDAZIONE AMESCI



Sintesi Esecutiva

Il Bando Ordinario 2026 per la selezione di operatori volontari del Servizio Civile Universale (SCU) ha registrato risultati significativamente positivi rispetto alle edizioni precedenti. Le 9.850 domande pervenute rappresentano il livello più alto mai raggiunto nella serie storica analizzata, con una crescita costante anno su anno che conferma il trend di consolidamento dello strumento.

Il presente documento analizza tre dimensioni chiave:

- L'andamento complessivo del bando in termini di copertura dei posti, distribuzione geografica e profilo dei candidati.
- L'impatto della nuova finestra temporale di pubblicazione (febbraio 2026 anziché dicembre), prima volta nella storia del bando ordinario SCU.
- L'efficacia della proroga di 8 giorni concessa dal Dipartimento (dall'8 al 16 aprile 2026) sul recupero delle candidature e sulla riduzione delle sedi scoperte.

***RISULTATO PRINCIPALE:** Con 9.850 domande su 3.344 posti disponibili (rapporto 2,95:1), il bando 2026 conferma la piena sostenibilità del sistema di reclutamento. La scelta di pubblicare il bando a febbraio ha eliminato le criticità strutturali del periodo natalizio, mentre la proroga ha prodotto un incremento di 1.745 domande (+21,53%) e ha ridotto le sedi a zero candidature da 44 a 20 (-54,5%).*

1. Dati Generali del Bando 2026

1.1 Quadro di sintesi

Il bando, pubblicato il 24 febbraio 2026 con scadenza originaria all'8 aprile 2026 (successivamente prorogata al 16 aprile), ha coinvolto 368 enti accreditati, 168 progetti e 801 sedi operative distribuite in 18 regioni italiane e 14 paesi esteri.

DATO	VALORE
Enti coinvolti	368
Progetti	168
Sedi operative	801
Posti disponibili	3.344
Domande ricevute	9.850
Rapporto domande/posti	2,95 domande per posto
Regioni coinvolte	18
Paesi esteri coinvolti	14

1.2 Serie storica delle candidature (2022–2026)

Il bando 2026 si inserisce in un trend di crescita costante delle candidature, avviatosi nel 2022 e proseguito con progressioni a doppia cifra percentuale in ciascuna edizione.

Bando	Tot. Domande	Posti a Bando	Dom./Posto	Sedi a 0
2022	6.879	3.254	2,11	80 (10,06%)
2023	7.838	2.472	3,17	24 (3,44%)
2024	8.826	3.051	2,89	32 (3,52%)
2026	9.850	3.344	2,95	20 (2,50%)

La progressione delle candidature dal 2022 al 2026 mostra un incremento complessivo del +43,2% (da 6.879 a 9.850), con tassi di crescita annua stabilmente superiori all'11%. Il 2026 registra il record storico assoluto di domande presentate e il minimo storico di sedi senza alcuna candidatura (2,50%).

2. Distribuzione Geografica: Reclutamento e Copertura per Regione

2.1 Copertura dei posti per regione

La copertura complessiva dei posti si attesta al 97,09% (3.247 su 3.344 posti). Le regioni del Centro-Sud, dove si concentra la quota maggiore di sedi e posti, mostrano performance eccellenti. Le criticità residue riguardano alcune regioni del Nord e le isole.

Regione	Posti a Bando	Posti Coperti	% Copertura
Campania	2.321	2.273	97,93%
Sicilia	200	197	98,50%
Lazio	144	143	99,30%
Veneto	90	89	98,89%
Piemonte	80	71	88,75%
Puglia	61	61	100%
Umbria	50	41	82,00%
Lombardia	41	31	75,61%
Basilicata	30	30	100%
Toscana	30	30	100%
Abruzzo	30	28	93,33%
Calabria	56	56	100%
Liguria	13	10	76,92%
Marche	20	20	100%
Molise	16	14	87,50%
Sardegna	3	2	66,67%
Emilia Romagna	27	26	96,30%
Friuli V.G.	5	5	100%

2.2 Il tema strutturale del reclutamento al Nord

Il dato più rilevante dal punto di vista delle politiche di sviluppo del SCU riguarda la persistente difficoltà di reclutamento nelle regioni settentrionali. Lombardia (75,61%), Liguria (76,92%) e Umbria (82,00%) si confermano le aree con la copertura più bassa, al di sotto della media nazionale.

Le cause di questo divario strutturale sono molteplici e interconnesse:

- Competizione con il mercato del lavoro: il più alto tasso di occupazione giovanile al Nord rende meno attrattivo il SCU rispetto alle opportunità economiche alternative.
- Differenziale di notorietà: il SCU gode di minore radicamento culturale e sociale nelle regioni nordiche rispetto al Mezzogiorno.
- Concentrazione delle sedi: la Campania da sola concentra il 69,4% dei posti totali a bando (2.321 su 3.344), mentre le regioni del Nord dispongono di sedi più disperse e numericamente contenute.

- Reti di comunicazione: le organizzazioni del terzo settore meridionale hanno sviluppato nel tempo canali più efficaci di promozione e recruitment locale.

RACCOMANDAZIONE: È necessario avviare una riflessione strutturata, da portare all'attenzione del Dipartimento, per definire misure mirate al potenziamento del reclutamento nelle regioni del Nord. Interventi possibili includono campagne di comunicazione dedicate, incentivi alla partecipazione e un maggiore coinvolgimento delle università settentrionali.

2.3 Sedi a zero candidature per settore

La distribuzione delle sedi senza candidature per settore evidenzia come il problema sia concentrato nel settore "Educazione e Promozione Culturale", che registra 17 sedi su 469 senza alcuna domanda (3,62%). I settori "Assistenza" e "Patrimonio Storico, Artistico e Culturale" mostrano performance quasi ottimali.

Settore	Sedi a Bando	Sedi a 0	% su totale
Assistenza	198	1	0,50%
Protezione Civile	27	0	0,00%
Patrimonio Ambientale e Riq. Urbana	19	0	0,00%
Patrimonio Storico, Artistico e Culturale	54	1	1,85%
Educazione e Promozione Culturale	469	17	3,62%
Agricoltura Sociale	4	0	0,00%
Servizio Civile all'Estero	30	1	3,33%

3. Impatto del Cambio di Finestra Temporale: Febbraio vs. Dicembre

3.1 Contesto e motivazione del cambiamento

Il bando ordinario SCU 2026 è stato pubblicato il 24 febbraio 2026, con una scelta innovativa rispetto alla prassi consolidata che prevedeva la pubblicazione intorno al 15 dicembre, a ridosso del periodo feriale natalizio.

La pubblicazione a dicembre presentava criticità strutturali documentate:

- Il periodo feriale natalizio (15 dicembre – 6 gennaio, Epifania) riduceva significativamente la finestra di visibilità effettiva del bando.
- I giovani erano impegnati nelle sessioni di esame universitarie invernali (gennaio-febbraio), che riducevano l'attenzione verso opportunità di servizio.
- Le organizzazioni della società civile operavano a ranghi ridotti durante le festività, con minore capacità di promozione attiva.

3.2 Confronto quantitativo: efficienza per giorno di pubblicazione

L'analisi dell'efficienza comparata tra il Bando 2024 (72 giorni di pubblicazione) e il Bando 2026 (52 giorni di pubblicazione) rappresenta l'indicatore più potente per valutare l'impatto del cambiamento di periodo.

Bando	Durata (gg)	Domande totali	Dom. equiv. a 52 gg
Bando 2024 (dicembre)	72 giorni	8.826	4.224 (stima)
Bando 2026 (febbraio)	52 giorni	9.850	9.850 (reale)

A parità di durata (52 giorni), il Bando 2026 avrebbe ricevuto circa 4.224 domande se fosse rimasto sulla stessa efficienza del 2024. L'effettiva ricezione di 9.850 domande in soli 52 giorni rappresenta un incremento di efficienza del +133,19%. In altri termini, la pubblicazione a febbraio ha più che raddoppiato la produttività giornaliera del bando in termini di candidature.

Questo risultato è attribuibile a una combinazione di fattori positivi associati alla finestra di febbraio:

- Maggiore attenzione dei giovani: febbraio si colloca fuori dai periodi festivi e al termine della sessione invernale universitaria, con una disponibilità cognitiva più elevata.
- Piena operatività degli enti: le organizzazioni del terzo settore lavorano a pieno regime in febbraio-aprile, garantendo una promozione più capillare e strutturata.
- Sinergia con i cicli formativi: la finestra si allinea meglio con i calendari accademici e scolastici, favorendo la diffusione del bando attraverso i canali istituzionali.

CONCLUSIONE: *Il cambio della finestra di pubblicazione da dicembre a febbraio si è rivelato una scelta strategica di eccezionale efficacia. Si raccomanda di istituzionalizzare questa scelta per i bandi futuri, consolidandola come standard operativo.*

4. Efficacia della Proroga: dall'8 al 16 Aprile 2026

4.1 Quadro della proroga

Il Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale ha concesso una proroga di 8 giorni alla scadenza originaria del bando (dall'8 aprile al 16 aprile 2026). L'analisi dei dati disponibili permette di quantificare con precisione l'impatto di questa misura.

Indicatore	Prima scadenza (8 apr)	Dopo proroga (16 apr)
Domande ricevute	8.105	9.850 (+1.745, +21,5%)
Posti coperti	3.127 (93,51%)	3.247 (97,09%)
Sedi con copertura totale	688	752 (+64, +9,30%)
Sedi con copertura parziale	69	29 (-40, -57,97%)
Sedi a zero candidature	44	20 (-24, -54,54%)

4.2 Impatto per area geografica

La proroga ha avuto un impatto differenziato per area geografica. Il dato più significativo riguarda la componente estera (+63,80% di incremento nelle domande), che ha beneficiato in modo sproporzionato dei giorni aggiuntivi. Anche il Nord e il Centro hanno registrato incrementi percentuali superiori alla media (+28,39% e +22,28% rispettivamente), a conferma che la proroga ha aiutato proprio le aree con maggiore difficoltà di reclutamento.

Area	Dom. 1a scad.	Dom. Proroga	Incr. Dom.	Posti cop. dopo	Incr. Posti
Nord	405	520	+115 (+28,4%)	232	+35 (+17,8%)
Sud	7.075	8.474	+1.399 (+19,8%)	2.661	+51 (+2,0%)
Centro	404	494	+90 (+22,3%)	234	+19 (+8,8%)
Estero	221	362	+141 (+63,8%)	119	+15 (+14,4%)

La proroga ha permesso di recuperare 1.745 candidature aggiuntive e di ridurre le sedi scoperte del 54,54%. Il fatto che il Nord e l'Estero abbiano registrato gli incrementi percentuali più elevati nelle domande suggerisce che la proroga ha avuto un effetto correttivo su quelle aree strutturalmente più deboli nel reclutamento. Tuttavia, l'incremento nei posti coperti al Sud (+51 posti, +2%) è minore in termini relativi rispetto al Nord (+35 posti, +17,8%), evidenziando che la proroga ha avuto un impatto proporzionalmente maggiore dove il bisogno era più elevato.

4.3 Valutazione costo-beneficio della proroga

Una riflessione sull'opportunità della proroga deve tenere conto del bilanciamento tra i benefici ottenuti e gli eventuali costi amministrativi e organizzativi:

- **BENEFICI:** +1.745 domande, -24 sedi a zero candidature, miglior copertura delle aree geografiche più deboli, incremento della scelta per gli enti selezionatori.
- **CONSIDERAZIONI:** La proroga slitta l'avvio del processo di selezione e potenzialmente la data di inizio servizio, con possibili ripercussioni sulla pianificazione degli enti. Tuttavia, l'incremento netto di 120 posti coperti giustifica ampiamente l'intervento.

***RACCOMANDAZIONE:** Considerata l'efficacia documentata, si suggerisce di valutare l'inclusione di una finestra di proroga "strutturata" già in fase di progettazione del bando futuro, con durata di 7-10 giorni attivabile automaticamente al verificarsi di determinate soglie di sedi scoperte.*

5. Profilo Sociodemografico dei Candidati

5.1 Distribuzione per genere

La composizione di genere dei candidati nel 2026 vede una netta prevalenza femminile, con 6.197 candidate donne (62,91%) rispetto a 3.653 uomini (37,09%). Questo dato è in linea con la tendenza storica del SCU, che storicamente attrae una quota maggiore di giovani donne.

Genere	N. Candidati	% sul totale
Femmine	6.197	62,91%
Maschi	3.653	37,09%

5.2 Distribuzione per fascia d'età

La fascia di età 18-20 anni è la più rappresentata (34,61%), seguita dalla fascia 21-23 anni (31,19%). Complessivamente, i giovani sotto i 24 anni rappresentano il 65,8% dei candidati, confermando che il SCU intercetta prevalentemente i giovani nella fase di transizione scuola-università-lavoro.

Fascia d'età	N. Candidati	% sul totale
18-20 anni	3.409	34,61%
21-23 anni	3.072	31,19%
24-26 anni	2.420	24,57%
27-28 anni	949	9,63%

5.3 Distribuzione per titolo di studio

Il diploma di scuola secondaria di secondo grado è il titolo di studio più comune tra i candidati (63,14%), seguito dalla laurea triennale (15,61%). È significativa la presenza di 1.082 candidati con diploma di scuola media inferiore (10,98%), che conferma la funzione di inclusione sociale del SCU anche per giovani con percorsi formativi meno avanzati.

Titolo di Studio	N. Candidati	% sul totale
Diploma di scuola secondaria di 2° grado	6.219	63,14%
Laurea triennale	1.538	15,61%
Diploma di scuola secondaria di 1° grado	1.082	10,98%
Laurea specialistica o magistrale	954	9,69%
Nessun titolo di studio	36	0,37%
Scuola primaria	14	0,14%
Titolo conseguito all'estero non riconosciuto	7	0,07%

6. Conclusioni e Raccomandazioni per il Dipartimento

6.1 Valutazione complessiva del Bando 2026

Il Bando Ordinario SCU 2026 si chiude con risultati complessivamente molto positivi e rappresenta l'edizione di maggior successo nell'arco temporale esaminato. I principali elementi di eccellenza sono:

- Record storico di domande: 9.850 candidature, crescita dell'11,60% rispetto al 2024.
- Minimo storico di sedi scoperte: 20 sedi a zero candidature (2,50% del totale), in netto calo rispetto al 10,06% del 2022.
- Efficienza record: a parità di durata, il bando febbraio 2026 ha generato il +133% di candidature rispetto al bando dicembre 2024.
- Proroga efficace: la proroga di 8 giorni ha prodotto 1.745 domande aggiuntive e ridotto del 54,5% le sedi senza candidature.

6.2 Raccomandazioni operative

R1 – Confermare la pubblicazione del bando a febbraio

I dati dimostrano inequivocabilmente che la pubblicazione a febbraio è significativamente più efficace rispetto alla finestra di dicembre. Si raccomanda di adottare questo calendario come standard permanente per i bandi ordinari futuri.

R2 – Strutturare la proroga come strumento ordinario

La proroga si è rivelata uno strumento di correzione efficace e proporzionato. Si suggerisce di prevedere nella regolamentazione futura una finestra di proroga di 7-10 giorni, attivabile automaticamente qualora la percentuale di sedi a zero candidature alla scadenza ordinaria superi una soglia predefinita (es. 5%).

R3 – Piano strategico per il reclutamento al Nord

La persistente difficoltà di reclutamento in Lombardia, Liguria, Piemonte e Umbria richiede interventi mirati. Si raccomanda l'avvio di un piano pluriennale che includa: campagne di comunicazione regionale dedicate, accordi con atenei settentrionali, e incentivi alla partecipazione per gli enti operanti in queste aree.

R4 – Rafforzare il SCU all'estero

La componente estera, pur rappresentando una quota minoritaria (30 sedi, 126 posti), ha mostrato la crescita percentuale più alta sia nelle domande che nell'impatto della proroga (+63,8%). Il dato suggerisce un potenziale di crescita significativo che merita una strategia di sviluppo dedicata.

R5 – Monitoraggio del settore Educazione e Promozione Culturale

Con 17 sedi a zero candidature su 469 (3,62%), questo settore concentra la quota più alta di sedi scoperte in termini assoluti. Si raccomanda un'analisi qualitativa delle cause e l'attivazione di misure di supporto specifiche per gli enti del settore.

Il Bando 2026 dimostra che quando le condizioni di pubblicazione sono ottimali – periodo favorevole, comunicazione efficace, strumenti correttivi disponibili – il SCU è in grado di attrarre un numero crescente di giovani. La sfida futura non è più quella di far

conoscere lo strumento, ma di estenderne la copertura geografica e rafforzarne la capacità di reclutamento nelle aree ancora sottorappresentate.

Note Metodologiche

I dati presentati in questo documento sono stati elaborati da AMESCI a valere sulle informazioni disponibili nel file di analisi del Bando Ordinario SCU 2026. I confronti storici si riferiscono ai bandi 2022, 2023, 2024 e 2026 (non essendo disponibili dati bando 2025). Le proiezioni a parità di durata sono stime lineari basate sul tasso di domande giornaliere.

Per il calcolo dell'efficacia della proroga, i dati di copertura alla "prima scadenza" si riferiscono alla situazione al momento della chiusura originaria del bando (8 aprile 2026), mentre i dati "alla proroga" si riferiscono alla situazione finale al 16 aprile 2026.