

CITTÀ COMUNE

Numero speciale
21 luglio 2023

Magazine

Lo sbarco dei mille: ecco i nuovi assunti al Comune



Indice

Il sindaco incontra i neoassunti.....	pag. 3
Il concorso sprint: dal bando all'assunzione in 10 mesi.....	pag. 5
I profili professionali dei nuovi dipendenti del Comune.....	pag. 8
Non solo concorso: le progressioni verticali e orizzontali.....	pag. 10
Il Comune si riorganizza.....	pag. 11
La parola ai nuovi dipendenti.....	pag. 14
Diamo i numeri: il personale del Comune di Napoli.....	pag. 16
Una guida per i neo assunti.....	pag. 18
Uno sguardo al futuro: nuovi bandi in arrivo.....	pag. 19

Il Sindaco incontra i neoassunti

Grande manifestazione alla Mostra d'Oltremare per un incontro con i circa mille dipendenti entrati in servizio nel mese di giugno

Martedì 18 luglio, il sindaco **Gaetano Manfredi** ha voluto incontrare i dipendenti e i dirigenti assunti a seguito del maxiconcorso bandito nel 2022. Location dell'evento è stata il Palacongressi della Mostra d'Oltremare, "qui dove tutto è iniziato", teatro delle prove preselettive e scritte. Un sentimento condiviso di entusiasmo e aspettativa si è percepito tra i nuovi arrivati, pronti a dare il loro contributo. L'evento è stato anche l'occasione per porre alcune domande al primo cittadino.

Quello del 2022-2023 è stato definito il "concorso più grande di sempre del Comune di Napoli". Quali sono stati gli obiettivi di una così cospicua immissione di risorse umane?

«Il concorso è l'emblema della ferma determinazione di questa amministrazione di riorganizzare la macchina comunale nella sua interezza affinché sia funzionale al cambiamento che i cittadini attendono da tempo. Napoli deve evolvere tenendo ben presente la storia e le peculiarità che le sono propri e che la rendono unica al mondo. Gli intenti migliori tuttavia



non possono trovare concreta realizzazione in mancanza di un apparato burocratico efficace e sapientemente organizzato, che sappia investire sulle risorse a sua disposizione, in particolare modo sul capitale umano. Credo fortemente che i nuovi dipendenti e dirigenti, a cui vanno rivolte le mie più sentite congratulazioni per il risultato conseguito, saranno determinanti per il conseguimento dei molteplici obiettivi che ci siamo imposti».

Quali sono le sfide che l'amministrazione comunale sarà chiamata ad affrontare nel futuro più prossimo?

«Sono tante e impegnative: dall'innovazione all'ambiente, dall'esigenza di sicurezza ai servizi sempre più performanti, senza dimenticare la naturale vocazione della città per arte e cultura e le iniziative e i progetti del PNRR. La stagione a cui andiamo incontro deve essere improntata a una visione politica audace che sappia coniugare le spinte verso un futuro innovativo e digitalizzato con il rispetto per l'identità della città. Napoli, nella sua dimensione metropolitana, è sempre più attrattiva sia a livello nazionale che internazionale, meta privilegiata dei flussi turistici; tuttavia, oggi più che mai, occorre mettere in campo laboriosità e intraprendenza affinché la città assuma il ruolo di grande capitale europea che le compete per storia, cultura e collocazione geografica e possa diventare un punto di riferimento per le altre città. Per far questo oc-

corre il pieno apporto di tutti gli attori coinvolti».

Sono previsti altri concorsi a breve?

«Siamo già al lavoro per un nuovo concorso in cui saranno previsti nuovi profili professionali in linea con le esigenze di questo tempo, come ad esempio esperti nell'innovazione per le imprese, esperti in progetti complessi, data scientist, technical project manager, specialisti della transizione digitale, specialisti della transizione ecologica, promotori del turismo sostenibile, coordinatori delle politiche pubbliche. L'apporto di queste ulteriori competenze specialistiche potrà dare davvero un nuovo volto al Comune».

Sindaco, concludiamo con un augurio per i neo-assunti.

«Auguro ai nuovi assunti e alle nuove assunte di essere animati dalla consapevolezza del proprio valore e dalla giusta determinazione, necessaria per conseguire importanti risultati sia personali che della collettività di cui ora sono membri e sentirsi così parte attiva della rinascita di Napoli. Allo stesso tempo, vorrei sottolineare che l'implementazione dell'organico apporta nuova linfa al Comune, grazie a nuove competenze, capacità e sinergie che fungono da stimolo anche per la vecchia guardia. Il cittadino deve poter fare affidamento su un'amministrazione efficiente e risolutiva, pronta a rispondere in modo fattivo alle sue necessità».



Il concorso sprint: dal bando all'assunzione in dieci mesi

Tempi record per una procedura particolarmente complessa, per numero di partecipanti e per varietà di profili richiesti

Un concorso dai numeri impressionanti, che generalmente si vedono solo nelle selezioni a livello nazionale, finalizzato all'assunzione di **1.339 unità nelle categorie C e D** (ripartiti tra Comune di Napoli e Città metropolitana), cui vanno aggiunti **55 dirigenti**.

Concluso in meno di 10 mesi, il tempo trascorso dalla pubblicazione del bando - il 9 agosto 2022 - fino all'immissione in servizio dei primi vincitori avvenuta il 1° giugno 2023.

Un dato ancora più eclatante se si tiene con-

to di quanto recentemente affermato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione **Paolo Zangrillo**, ovvero che nel 2019 il tempo medio di durata delle procedure concorsuali è stato di 780 giorni (oltre due anni). Il tutto senza particolari intoppi di natura burocratica o problematiche connesse a ricorsi amministrativi, a sottolineare **la trasparenza e la correttezza di tutto l'iter**.

Ripercorriamo brevemente lo sviluppo delle diverse fasi concorsuali.

COMUNE DI NAPOLI - PERSONALE I NUMERI DEL CONCORSO 2022



COMUNE DI NAPOLI - PERSONALE DIRIGENZA

CAT.	PROFILO	Numero complessivo unità di personale da reclutare	Partecipanti a prove pre-selettive	Dirigenti selezionati e contrattualizzati al 6.7.2023
DIR	Area Amministrativa (cod. AMM/DIR)	24	610	24
	Area Informatica (cod. INF/DIR)	2	54	2
	Area Tecnica (cod. TEC/DIR)	24	352	24
	Area Sicurezza e Vigilanza (cod. VIG/DIR)	2	51	2
	Area Comunicazione (cod. COM/DIR)	1	35	1
	Area Legale (cod. LEG/DIR)	2	32	2
TOTALE		55	1.134	55

La pubblicazione del bando

Il concorso è stato avviato in seguito alla stipula di un accordo tra la Città Metropolitana e il Comune di Napoli per la gestione di un'unica procedura concorsuale, predisposto per sopperire alla drastica riduzione del personale in servizio registrato nel quadriennio 2018-2021. In questo periodo, infatti, si è registrata una riduzione di oltre 3.500 dipendenti, solo in minima parte compensata da corrispondenti assunzioni, alle quali si aggiungono oltre 850 cessazioni dal servizio nel triennio 2022-2024. Il sindaco [Manfredi aveva assicurato che i tempi sarebbero stati rapidi](#) in quanto giuste prospettive assunzionali sono essenziali per il potenziamento della macchina comunale, a sostegno della realizzazione del programma politico prefissato. Un obiettivo ambizioso che è stato ampiamente raggiunto, anche grazie alla gestione impeccabile di tutta la procedura concorsuale da parte del Formez.

Vediamo più nel dettaglio il calendario delle varie fasi del concorso, in gran parte digitalizzate.

La prova preselettiva e quella scritta

Hanno cominciato gli aspiranti dirigenti con due prove scritte, una di contenuto teorico e l'altra di contenuto pratico, svolte dal 19 al 21 ottobre 2022 presso la Mostra D'Oltremare.

Entrambi gli scritti si sono svolti nella stessa giornata, l'uno di seguito all'altro, mentre le prove orali si sono tenute dal 12 dicembre 2022 al 3 marzo 2023 in sessioni giornaliere presso la Sala Pignatiello di Palazzo San Giacomo.

Per le altre figure richieste era prevista una prova preselettiva, in considerazione dell'elevato numero di domande presentate, superiore a 10 volte il numero delle unità di personale da selezionare. La preselettiva, comune per tutti i profili, ma differenziata per le categorie C e D, si è tenuta presso la Mostra d'Oltremare dal 24 ottobre al 3 novembre 2022. Consisteva nella risoluzione di 60 quesiti a risposta multipla ed era volta a verificare, tra l'altro, le capacità logico-deduttive, logico-matematiche e critico-verbali dei candidati. Sono seguite le prove scritte per ogni singolo profilo, dal 12 al 20 dicembre presso la stessa sede, finalizzate alla valutazione delle specifiche conoscenze per ogni professionalità richiesta.

La prova orale e l'immissione in servizio

Le prove orali sono iniziate il 19 gennaio con gli istruttori informatici e sono proseguite fino a fine aprile con gli istruttori direttivi amministrativi. Le [graduatorie finali](#) sono state approvate, in momenti diversi, a partire dal 31 marzo. Il 15 maggio sono stati convocati i primi

COMUNE DI NAPOLI - PERSONALE CONCORSI ESTERNI - CAT. C

CAT.	PROFILO	Comune	Città Metropolitana	Numero complessivo unità di personale da reclutare	Partecipanti prova scritta	Ammessi prova orale
		TOTALE [TI + TD]	Assunzioni a TEMPO INDETERMINATO			
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (categoria C - cod. AMM/C)	136	40	176	990	854
	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE e/o INFORMAZIONE (categoria C - cod. COM/C)	5		5	25	17
	ISTRUTTORE CULTURA E PROMOZIONE DEL TERRITORIO (categoria C - cod. CULT/C)	10		10	66	27
	ISTRUTTORE INFORMATICO (categoria C - cod. INF/C)	33	3	36	181	11
	ISTRUTTORE TECNICO (categoria C - cod. TEC/C)	100	40	140	644	185
	ISTRUTTORE CONTABILE (categoria C - cod. FIN/C)	100	30	130	603	275
	MAESTRE/I (categoria C - cod. SCOL/C)	50		50	232	97
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE (categoria C - cod. POL/C)	205	10	215	1134	533
TOTALE Cat. C		639	123	762	3875	1999

COMUNE DI NAPOLI
Direzione Generale

vincitori per la firma del contratto e l'immissione in servizio a partire dal successivo 1° giugno. Quest'ultimo mese è stato un susseguirsi di convocazioni dei diversi vincitori, via via che si procedeva all'approvazione delle graduatorie finali. Si è trattato di un'operazione di non facile gestione da parte degli uffici comunali, e in particolare di quelli addetti alla gestione delle risorse umane. Qualunque struttura avrebbe problemi a gestire la contemporanea assunzione di circa mille dipendenti. Difficoltà ampli-

cate dai vincoli specifici di un concorso pubblico. In questo caso, infatti, per alcuni profili è stato necessario in primo luogo suddividere i vincitori tra il Comune di Napoli e la Città Metropolitana e poi, eventualmente, procedere allo scorrimento delle graduatorie laddove le stesse persone fossero risultate in posizione utile per più profili. Ma l'amministrazione ha dimostrato di reggere l'urto e dall'estate 2023 l'ente di Palazzo San Giacomo può contare su un nutrito numero di nuovi dipendenti.

COMUNE DI NAPOLI - PERSONALE CONCORSI ESTERNI - CAT. D

CAT.	PROFILO	Comune	Città Metropolitana	Numero complessivo unità di personale da reclutare	Partecipanti prova scritta	Ammessi prova orale
		TOTALE [TI + TD]	Assunzioni a TEMPO INDETERMINATO			
D	Assistente Sociale (categoria D - cod. SOC/D)	90		90	436	57
	Istruttore Direttivo Agronomo (categoria D - cod. AGR/D)	8		8	42	33
	Istruttore Direttivo Amministrativo (categoria D - cod. AMM/D)	139	30	169	910	552
	Istruttore Direttivo Comunicazione e Informazione (categoria D - cod. COM/D)	10		10	58	37
	Istruttore Direttivo Culturale (categoria D - cod. CULT/D)	20		20	109	54
	Istruttore Direttivo Economico Finanziario (categoria D - cod. FIN/D)	60	10	70	333	182
	Istruttore Direttivo Informatico (categoria D - cod. INF/D)	26	5	31	156	22
	Istruttore Direttivo Scolastico (categoria D - cod. SCOL/D)	15		15	84	62
	Istruttore Direttivo Tecnico (categoria D - cod. TEC/D)	86	25	111	535	15
	Istruttore Direttivo Polizia Locale (categoria D - cod. POL/D)	50	3	53	241	82
TOTALE Cat. D		504	73	577	2904	1096

COMUNE DI NAPOLI
Direzione Generale

I profili professionali dei nuovi dipendenti del Comune

Diversi profili per coprire i vuoti in organico e nuovi dirigenti per migliorare l'efficienza della macchina amministrativa

I numeri sono quelli di un grande concorso pubblico: per il solo Comune di Napoli l'obiettivo è stato di assumere, per la categoria C, **639 nuovi dipendenti**, mentre per la categoria D i profili ricercati riguardano **504 persone**.

Gran parte della selezione ha previsto l'assunzione a tempo indeterminato, mentre una quota di assunti ha avuto un contratto a tempo determinato.

La complessità della procedura concorsuale

emerge in relazione alla varietà di profili professionali ricercati, **ben 18 tra categoria C e D**. Ovviamente i grandi numeri riguardano gli amministrativi, i tecnici, gli addetti all'area economico-finanziaria e la polizia municipale. Ma non manca un corposo inquadramento di altre figure professionali.

L'immissione in organico del personale di **categoria C (diplomati)** è stata suddivisa secondo i profili professionali specificati nella tabella che segue.

COMUNE DI NAPOLI - PERSONALE CONCORSI ESTERNI – CAT. C – IMMISSIONE IN ORGANICO

CAT.	PROFILO	Unità di personale da reclutare a TEMPO INDETERMINATO	Unità di personale da reclutare a TEMPO DETERMINATO	TOTALE da reclutare	In servizio al 4.7.2023	Idonei in graduatoria
C	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE e/o INFORMAZIONE (categoria C – cod. COM/C)	5	0	5	5	6
	ISTRUTTORE CULTURA E PROMOZIONE DEL TERRITORIO (categoria C – cod. CULT/C)	10	0	10	10	9
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (categoria C – cod. AMM/C)	136	0	136	135	168
	ISTRUTTORE INFORMATICO (categoria C – cod. INF/C)	30	3	33	8	0
	ISTRUTTORE TECNICO (categoria C – cod. TEC/C)	95	5	100	86	3
	ISTRUTTORE CONTABILE (categoria C – cod. FIN/C)	70	30	100	92	6
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE (categoria C – cod. POL/C)	200	5	205	205	55
	MAESTRE/I (categoria C – cod. SCOL/C)*	50	0	50	50	26
TOTALE Cat. C		596	43	639	591	232

* Le unità di personale entreranno in servizio a far data dall'A.S. 2023/2024

Al 4 luglio 2023 risultano in servizio 591 dei 639 posti previsti dal bando e gli idonei in graduatoria sono 232. Per alcuni profili (in particolare informatici e tecnici) i posti a

concorso non sono stati integralmente coperti. Anche per la **categoria D (laureati)** i profili professionali sono stati suddivisi secondo quanto indicato in tabella.

COMUNE DI NAPOLI - PERSONALE CONCORSI ESTERNI – CAT. D – IMMISSIONE IN ORGANICO

CAT.	PROFILO	Unità di personale da reclutare a TEMPO INDETERMINATO	Unità di personale da reclutare a TEMPO DETERMINATO	TOTALE da reclutare	In servizio al 4.7.2023	Idonei in graduatoria
D	Assistente Sociale (categoria D – cod. SOC/D)	20	70	90	33	0
	Istruttore Direttivo Agronomo (categoria D – cod. AGR/D)	8	0	8	8	8
	Istruttore Direttivo Comunicazione e Informazione (categoria D – cod. COM/D)	10	0	10	10	11
	Istruttore Direttivo Culturale (categoria D – cod. CULT/D)	20	0	20	20	25
	Istruttore Direttivo Amministrativo (categoria D – cod. AMM/D)	70	69	139	116	219
	Istruttore Direttivo Economico Finanziario (categoria D – cod. FIN/D)	30	30	60	47	60
	Istruttore Direttivo Informatico (categoria D – cod. INF/D)	20	6	26	8	0
	Istruttore Direttivo Tecnico (categoria D – cod. TEC/D)	62	24	86	8	0
	Istruttore Direttivo Polizia Locale (categoria D – cod. POL/D)	50	0	50	31	0
	Istruttore Direttivo Scolastico (categoria D – cod. SCOL/D)	15	0	15	15	38
TOTALE Cat. D		305	199	504	296	323

COMUNE DI NAPOLI
Direzione Generale

Al 4 luglio 2023 risultano in servizio 296 unità delle 504 da reclutare e gli idonei in graduatoria sono 323. Anche in questo caso alcuni profili (assistente sociale, istruttore direttivo informatico, istruttore direttivo tecnico e istruttore direttivo di polizia locale) non sono stati integralmente coperti e non risultano altri idonei in graduatoria.

Infine per i **Dirigenti** il numero complessivo dei posti a concorso è stato suddiviso in Aree, di seguito specificate in tabella:

Codice	Area	Posti a concorso
AMM/DIR	Amministrativa	24
INF/DIR	Informatica	2
LEG/DIR	Legale	2
TEC/DIR	Tecnica	24
VIG/DIR	Sicurezza e Vigilanza	2
COM/DIR	Comunicazione	1
Totale		55

Sia per il personale di categoria C, sia per quello di categoria D era richiesto il possesso di un titolo di studio specifico nella materia di ogni singolo profilo. Per la polizia locale era necessario anche il possesso della patente di guida di motoveicoli e autoveicoli e requisiti di natura psico-fisica previsti dalla legislazione in materia per il rilascio del porto d'armi (D.M. Ministero della Salute 28-4-1998).

Anche per il **reclutamento dei 55 Dirigenti** le lauree richieste erano specifiche per ogni singolo profilo di Area. In particolare per quello dell'Area Legale si richiedeva anche l'abilitazione all'esercizio della professione di Avvocato ammesso al patrocinio dinanzi alla Corte di Cassazione e altre Giurisdizioni Superiori.

Non solo concorso: le progressioni verticali e orizzontali

Il Comune ha avviato un programma rivolto ai dipendenti in servizio per il conferimento di progressioni verticali e orizzontali

A pochi mesi dall'approvazione del bando di concorso del 2022 per il reclutamento di varie figure professionali e dirigenziali, il Comune ha avviato anche **due diverse procedure di progressione**, per il passaggio dei dipendenti in servizio a una categoria superiore rispetto a quella di appartenenza (progressioni verticali) e per il passaggio, nell'ambito della stessa categoria, ad un livello economico superiore (progressione orizzontale).

Le **progressioni verticali**. Era una delle questioni più spinose che si trascinarono da diversi anni nel Comune di Napoli. Varie procedure erano state indette ma poi, per motivi diversi, bloccate. Di fatto a molti dipendenti, che pure ne avevano i titoli, era stato precluso un avanzamento di carriera; molti avevano lasciato l'amministrazione per poter ambire a inquadramenti superiori.

Con la disposizione n. 466 del 9 dicembre 2022, pochi mesi dopo la pubblicazione del bando di concorso, è stata indetta una nuova procedura di valutazione comparativa per le progressioni verticali di 250 dipendenti (100 per l'accesso alla categoria C e 150 per l'accesso alla categoria D) che questa volta è arrivata fino in fondo. Nei primi giorni del mese di giugno 2023 i vincitori sono stati convocati per la firma del contratto modificativo del rapporto di lavoro.

Le **progressioni orizzontali**. Pochi mesi dopo l'avvio della procedura di progressione verticale sono iniziate anche quelle orizzontali, che consentono l'attribuzione di un livello economico superiore nell'ambito della stessa categoria.

La disposizione iniziale è stata pubblicata il 31 marzo 2023 e dopo aver esaurito le consuete fasi di valutazione, nel mese di luglio si è proceduto all'approvazione delle relative graduatorie e all'attribuzione del nuovo livello retributivo.



Il Comune si riorganizza

Con l'approvazione del nuovo Regolamento degli uffici e dei servizi l'amministrazione comunale si dà una nuova organizzazione

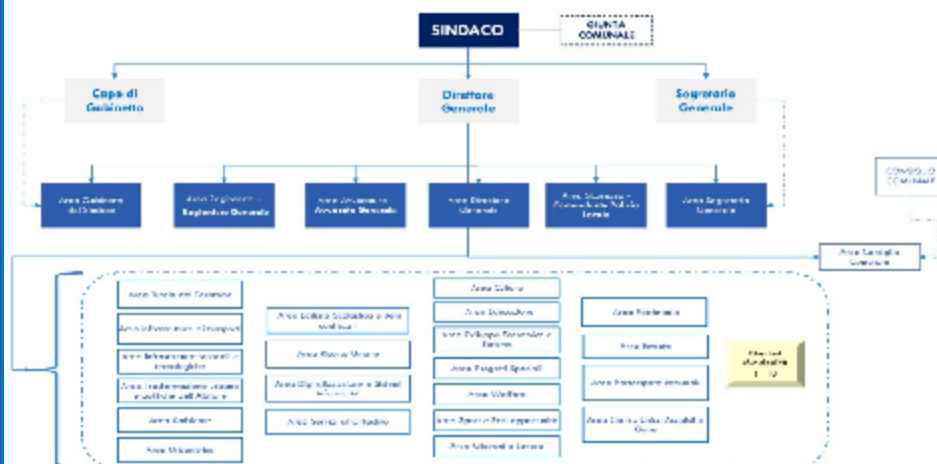
Nel 2022 il Comune di Napoli ha firmato con il Governo il cosiddetto *"Patto per Napoli"*, un accordo per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti. Tra le misure previste da questo accordo vi era anche l'impegno a mettere in atto tutti gli interventi strutturali e organizzativi per il riordino del sistema della riscossione, del patrimonio e delle partecipate. Gli obblighi assunti con il Patto sono strettamente connessi anche alla procedura concorsuale avviata nel 2022 e, in particolare, all'ingresso di ben 55 nuove figure dirigenziali in organico. Alla cronica carenza di personale, infatti, negli ultimi anni si era sommata anche una notevole riduzione delle figure di vertice dell'amministrazione. Si era venuta a delineare una situazione che, di fatto, aveva privato il Comune di un'efficace azione amministrativa, es-

sendo basata sulla dotazione di pochi dirigenti impegnati in una pluralità di incarichi, spesso profondamente diversi tra loro.

A queste motivazioni di fondo va anche aggiunta la necessità di adeguare le disposizioni organizzative del Comune alle nuove norme risultanti dalla firma del contratto collettivo nazionale di comparto, che ha riordinato completamente la classificazione del personale introducendo le figure dell'Elevata Qualificazione (EQ).

L'iter è iniziato con l'approvazione del DUP 2023-2025 da parte del Consiglio comunale (deliberazione n. 69 del 23 marzo 2023) con il quale si individuavano le principali linee di azione del processo di riforma dell'ente.

Successivamente, con la deliberazione n. 185 del 31 maggio 2023, sono state approvate le



modifiche al [Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi](#) e il nuovo organigramma. Nei mesi successivi si è avviato un processo che porterà gradualmente a un [riassetto generale secondo le seguenti linee guida](#): razionalizzazione dei servizi per funzioni omogenee, riduzione delle sovrapposizioni funzionali tra le Aree, rafforzamento delle strutture del decentramento e del controllo delle funzioni

trasversali attribuite alle Municipalità, riduzione del numero degli incarichi ad interim. Una prima attuazione delle nuove disposizioni si è avuta con l'approvazione della Disposizione del Direttore Generale n. 17 del 19 giugno 2023 con la quale si è proceduto alla definizione dell'articolazione della macrostruttura dell'ente e che ha individuato la suddivisione in Aree secondo la tabella riportata di seguito.

Aree e Servizi del Comune di Napoli

<p style="text-align: center;">Area Direzione Generale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Sviluppo Organizzativo • Servizio Programmazione e Valutazione • Coordinamento delle Municipalità e Decentramento • Servizio Tecnico Operativo 	<p style="text-align: center;">Area Infrastrutture di Trasporti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Linee Metropolitane • Servizio Infrastrutture di trasporto speciali • Servizio Trasporto pubblico locale
<p style="text-align: center;">Area Gabinetto del Sindaco</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Ufficio di Gabinetto e Raccordo istituzionale e strategico con le partecipate • Servizio Cerimoniale e Rapporti istituzionali • Servizio Comunicazione istituzionale e Portale web • Servizio Stampa e web tv • Servizio Promozione della Città, Rapporti internazionali e UNESCO 	<p style="text-align: center;">Area Tutela del Territorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Ciclo Integrato delle acque e Tutela del mare • Servizio Difesa idrogeologica del territorio e Bonifiche • Servizio Protezione Civile
<p style="text-align: center;">Area Segreteria Generale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Supporto giuridico agli organi, assistenza alla Giunta e affari interni • Servizio Contratti • Servizio Anticorruzione e trasparenza • Servizio Ispettivo 	<p style="text-align: center;">Area Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Igiene della città • Servizio Tutela dell'ambiente, della salute e del paesaggio • Servizio Progettazione e gestione grandi Parchi Urbani • Servizio Verde Pubblico • Servizio Cimiteri Cittadini
<p style="text-align: center;">Area Servizi al Cittadino</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Statistica e Servizi Demografici • Servizio Protocollo, URP e Albo Pretorio 	<p style="text-align: center;">Area Entrate</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio IMU e TARI • Servizio Gestione Canoni e altri tributi • Servizio Sanzioni Amministrative
<p style="text-align: center;">Area Avvocatura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Difesa Giuridica Civile • Servizio Difesa Giuridica Contenzioso Civile e Penale • Servizio Difesa Giuridica Amministrativa • Servizio Difesa Giuridica Patrimonio • Servizio Affari Amministrativi 	<p style="text-align: center;">Area Patrimonio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Valorizzazione e alienazione • Servizio Regolarità amministrativa, contratti e concessioni • Servizio Gestione e manutenzione spazi sociali e sicurezza abitativa • Servizio Implementazione e gestione di programmi di rigenerazione dell'edilizia pubblica esistente • Servizio Tecnico del Patrimonio • Servizio Programmazione e gestione dell'edilizia sportiva
<p style="text-align: center;">Area Sicurezza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Polizia Locale • Servizio Coordinamento Strategico Operativo • Servizio Attività Amministrative 	<p style="text-align: center;">Area Edilizia Scolastica e Beni Confiscati</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Edilizia Scolastica e supporto alle strutture tecniche per lavori pubblici e espropri • Servizio Beni Confiscati • Servizio Logistica

<p>Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Sviluppo Software, Agenda Digitale e Gestione Banche Dati • Servizio Gestione Sistemi e Reti Tecnologiche 	<p>Area Welfare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Programmazione sociale ed emergenze sociali • Servizio Politiche di inclusione e di integrazione sociale • Servizio Politiche per l'infanzia e l'adolescenza e sostegno alla genitorialità
<p>Area Risorse Umane</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Programmazione e Amministrazione Giuridica Risorse Umane • Servizio Amministrazione Economica Risorse Umane • Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali • Servizio Supporto ai Datori di Lavoro e Prevenzione 	<p>Area Centro Unico Acquisti e Gare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Acquisti – Gare Forniture e Servizi • Servizio Gare - Lavori
<p>Area Ragioneria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Controllo Equilibri Finanziari e Patto per Napoli • Servizio Programmazione e Rendicontazione • Servizio Gestione Bilancio • Servizio Cassa, Finanza e Fiscalità 	<p>Area Partecipate Comunali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Partecipate • Servizio Partecipazioni societarie
<p>Area Consiglio Comunale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Coordinamento e Segreteria del Consiglio Comunale • Servizio Relazioni esterne del Consiglio Comunale 	<p>Area Sviluppo Economico e Turismo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Sportello Unico Attività Produttive • Servizio Programmazione Attività commerciali • Servizio "Osservatorio Urbano" per il turismo e Marketing territoriale
<p>Area Progetti Speciali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Gestione Eventi e Stadio Diego Armando Maradona • Servizio Progetti Strategici 	<p>Area Cultura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Cultura • Servizio Arte e Beni Culturali
<p>Area Urbanistica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Pianificazione Urbanistica Generale e Attuativa • Servizio Sportello Unico Edilizia • Servizio Antiabusivismo e Condoni Edilizi 	<p>Area Giovani e Lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Politiche a sostegno del lavoro • Servizio Politiche Giovanili
<p>Area Trasformazione Urbana e Politiche dell'Abitare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Pianificazione dell'Edilizia Residenziale Pubblica e Social Housing • Servizio Grande Progetto UNESCO • Servizio Rigenerazione Urbana sostenibile e Beni comuni 	<p>Area Educazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Sistema Educativo • Servizio Diritto allo Studio
<p>Area Infrastrutture Stradali e Tecnologiche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Strade • Servizio PUMS, BRT e Parcheggi • Servizio Viabilità e traffico, MAAS • Servizio Arredo urbano e mobilità sostenibile, Illuminazione pubblica e Reti tecnologiche 	<p>Area Sport e Pari Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Promozione attività sportive • Servizio Politiche di genere e Pari Opportunità

La parola ai nuovi dipendenti

Qualche domanda ai neoassunti su come hanno affrontato il concorso e l'impatto con la macchina comunale

Questo articolo raccoglie le impressioni dei nuovi assunti al Comune di Napoli. Ma, contraddicendo il titolo, iniziamo da un **dipendente "storico" di Palazzo San Giacomo**, uno di quelli entrati nell'organico dell'amministrazione comunale con i primi concorsi banditi, se non il primo in assoluto.

È stato chiesto a Massimo di raccontarci la sua esperienza.

«Era il 1976 e venne pubblicato per la prima volta un bando di assunzione al Comune. All'epoca

lavoravo per un'altra amministrazione ma lontano dalla mia città natale. Poichè volevo riavvicinarmi a casa, decisi di partecipare e presentai la domanda. Le prove durarono due anni e ricordo ancora la fatica per la prova orale. Fui più volte convocato ma puntualmente l'orale veniva rimandato (conservo ancora tutti i telegrammi ricevuti). Alla fine nel 1978 il concorso finì ma per l'assunzione definitiva aspettai ben otto anni. In definitiva tra tempi di svolgimento del concorso e attesa per l'assunzione trascorsero 10 anni».



Per l'ultimo concorso i dieci anni sono diventati 10 mesi: un passo in avanti non da poco!

Aprofittando dell'incontro tenuto alla Mostra d'Oltremare con il sindaco Gaetano Manfredi sono state chieste ad alcuni partecipanti le loro impressioni.

Queste le parole di Mario sui tempi di svolgimento del concorso.

«Devo essere sincero, inizialmente ero molto scettico sui tempi che erano stati indicati. Addirittura si parlava di concludere entro la fine dell'anno. Conoscendo i tempi dei concorsi pubblici mi sembrava un po' troppo ottimistico. In realtà abbiamo sforato di qualche mese ma non troppo. A gennaio già avevamo completato la prova orale, a marzo ci hanno comunicato i risultati ufficiali e a maggio ci hanno convocati per la firma del contratto»».

A Stefania, invece, è stato chiesto come giudica la difficoltà delle prove sostenute.

«Per la preselettiva mi terrorizzavano i quiz di logica e attitudinali. Non li avevo mai affrontati e ho dovuto esercitarmi molto. Per le altre prove le domande erano in linea con il programma e

all'orale la commissione ci ha messo a nostro agio, soprattutto il Presidente. Personalmente non ho rilevato problemi, riscontrando una buona gestione di tutte le fasi».

Ad Annamaria, invece, è stato chiesto di raccontare l'impatto diretto con l'amministrazione e con l'organizzazione del Comune in generale.

«All'inizio mi sembrava un gran caos. Centinaia di persone convocate per la firma, difficoltà nell'orientarmi fisicamente nei meandri di Palazzo San Giacomo, ricerca di informazioni sulle attività da svolgere. Per fortuna siamo stati ben accolti dal dirigente e dai colleghi. Come ci è stato più volte sottolineato, l'importante in questi contesti è "fare squadra". Con gli altri vincitori del concorso per il mio profilo direi che abbiamo creato un bel gruppo. Ci è servito per scambiarcisi informazioni e piano piano entrare nei "meccanismi" dell'amministrazione. Certo ancora mancano la postazione e la strumentazione di lavoro, ma di questo ne è consapevole anche il Sindaco che si è impegnato a renderci completamente operativi nel più breve tempo possibile».



Diamo i numeri: il personale del Comune di Napoli

In circa dieci anni l'organico di Palazzo San Giacomo è quasi dimezzato. Con le nuove assunzioni la sfida diventa la formazione

Il **maxi concorso** bandito nel 2022 ha portato all'assunzione di **837 nuovi dipendenti** che hanno preso servizio presso la macchina amministrativa del Comune di Napoli nel 2023, invertendo il trend negativo degli ultimi 10 e più anni, che ha visto una progressiva riduzione del personale in organico dell'Ente.

Già dal 2012 era diminuito fortemente l'organico comunale, sceso a 9.051 unità, ben 733 in meno rispetto all'anno precedente. Tendenza, questa, proseguita anche negli

anni successivi con 8.983 dipendenti nel 2014 e la perdita nel triennio 2017-2019 di altre 1.654 persone arrivando così a una media di 6 impiegati comunali ogni 1.000 abitanti e posizionandosi tra le ultime città italiane per numero di dipendenti rapportato al novero dei cittadini.

Nel 2021 gli assunti a tempo indeterminato erano circa 4.700, fino al 1° maggio 2023 quando la dotazione complessiva ammontava a **4.302** figure professionali. Dati che non meravigliano

COMUNE DI NAPOLI - PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 4.7.2023

Categoria inquadramento	Dotazione organica al 1.5.2023	Nuove assunzioni da Concorso 2022	Totale complessivo	Delta %
STF - Staff	7		7	
D_FUNZ - Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1217	296	1513	24,32%
C_ISTR - Area degli ISTRUTTORI	2195	541	2735	24,60%
B_OPER_ESP - Area degli OPERATORI ESPERTI	429		429	
A_OPER - Area degli OPERATORI	454		454	
Totale complessivo	4302	837	5138	19,43%

se si tiene conto che alla diminuzione del numero di dipendenti corrisponde un vistoso aumento della loro età media. Nel 2012 più del 51% di essi aveva un'età uguale o superiore ai 50 anni e il 30%, quasi un terzo, aveva raggiunto o superato i 60, nel 2014 la fascia di età più ampia era quella oltre i 60 anni (44,38%) con la **rappresentanza maggiore nella fascia 60-64 anni**.

Percentuali che negli anni successivi non sono migliorate, difatti, tra le principali cause della progressiva riduzione del personale si annoverano i pensionamenti e la mancanza di un numero significativo di nuove assunzioni che potessero sostituire il vecchio organico.

Tirando le somme, con le nuove assunzioni, si è passati dai 4.302 dipendenti in servizio a maggio 2023 ai 5.138 a giugno dello stesso anno, con un **incremento percentuale del 19,43%** dell'organico complessivo.

Gli 837 neoassunti sono andati a rimpolpare le fila dei dipendenti comunali nelle varie Aree e

Municipalità della città e sono così inquadrati nei vari profili professionali: **55 dirigenti**, **296 dipendenti di categoria D**, divisi tra istruttori direttivi e assistenti sociali, e **591 dipendenti di categoria C**, tra istruttori, agenti di polizia e maestre/i.

Con le nuove assunzioni la sfida determinante è quella di varare un **vasto piano di formazione** per consentire a tutti i dipendenti, inclusi i nuovi dirigenti, di acquisire le *skill* necessarie ad affrontare le sempre più complesse sfide che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare, soprattutto per quanto riguarda la gestione delle risorse derivanti dai finanziamenti statali, dai fondi europei e dal PNRR. A questo scopo il Comune ha in lavorazione un complesso e articolato piano di formazione che coinvolgerà diversi enti esterni, comprese le università, senza tralasciare la nuova piattaforma **Syllabus** varata dal Dipartimento della Funzione pubblica.



Una guida per i neo assunti

Un numero speciale di Città Comune dedicato ai nuovi dipendenti, con informazioni sull'organizzazione dell'ente e sulla disciplina del lavoro

Nel mese di giugno 2023 è stato pubblicato un numero speciale della rivista Città Comune per i neoassunti, rivolto ai dipendenti immessi in servizio al termine del concorso 2022 e che ha lo scopo di illustrare l'organizzazione comunale e le principali disposizioni riguardanti lo svolgimento del lavoro. La guida è disponibile nell'intranet comunale e può essere liberamente scaricata.

La guida si apre con i saluti e gli auguri del sindaco Gaetano Manfredi: «Quello che ha portato a poter disporre di forze nuove all'interno della macchina comunale è stato un lungo cammino, per il quale rivolgo i miei doverosi e convinti ringraziamenti agli uffici. Napoli, infatti, deve riprendere il ruolo che storicamente le compete, ovvero quello di una grande capitale europea».

A seguire gli auguri del Capo Gabinetto Maria Grazia Falciatore: «Saluto le nuove assunte e i nuovi assunti del Comune di Napoli, nella consapevolezza dell'importanza che tutti voi avrete all'interno dell'Amministrazione di cui siete entrati a far parte ... una grande opportunità per avere, finalmente, una Napoli innovativa e in crescita sia sui livelli occupazionali, sia sul benessere di tutti i suoi abitanti». Chiudono la parte introdut-

tiva le parole del Direttore generale Pasquale Granata: «Siamo finalmente giunti oggi al punto di arrivo con la vostra assunzione. Punto che per voi, dipendenti del Comune di Napoli, rappresenta un importante inizio, sia per le carriere di ciascuno, sia per ciò che potrete dare e darete, con le vostre competenze e capacità, al funzionamento della macchina comunale».

Attraverso questa guida sono state fornite informazioni basilari sull'organizzazione dei vari uffici, sulle attività svolte e le varie competenze attribuite. Al suo interno sono riportate le principali regole relative ai diritti e agli obblighi del personale, con informazioni riguardanti il periodo di prova, l'orario di lavoro, le ferie, i permessi, la malattia, i codici di comportamento e di condotta sul

mobbing, corredati di link e QR code. Con questa guida il Comune non si è limitato semplicemente a far conoscere le attività dell'amministrazione ma ha coinvolto il personale neoassunto ritenendolo fonte di risorse e di crescita. I nuovi dipendenti hanno l'opportunità e il privilegio di lavorare per una delle città più belle d'Italia ma anche tra quelle più complesse. Una nuova sfida che rappresenta fonte di orgoglio e di gioia.



Uno sguardo al futuro: nuovi bandi in arrivo

Nuove assunzioni sono previste a breve per far fronte alle sfide gestionali e di programmazione e per sostituire i dipendenti che lasceranno l'ente

Il Comune di Napoli ha in progetto nuove assunzioni. In linea con le volontà espresse lo scorso marzo, quando il sindaco [Gaetano Manfredi](#) aveva dichiarato in sede di Consiglio comunale: «*Si sta lavorando per attivare un nuovo concorso in cui saranno previsti nuovi profili professionali in modo da supportare l'amministrazione in maniera più adeguata alle esigenze di questo tempo*», entro il 2023 sarà bandito almeno un altro concorso per l'assunzione di diverse unità per coprire varie posizioni. Una manovra importante considerato che l'Amministrazione deve far fronte all'imponente numero di pensionamenti avvenuti negli ultimi anni.

Il bando al quale faceva riferimento il Sindaco probabilmente non sarà l'unico, poiché il Comune ha una carenza di personale dovuta proprio ai pensionamenti che avvengono a un ritmo di 2 al giorno, pari a circa 700 uscite in un anno. La copertura economica per le nuove assunzioni giunge dagli investimenti provenienti dal [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza \(PNRR\)](#), che offrono un supporto finanziario significativo e, nel solo anno in corso, ammontano a **433 milioni di euro**. Nel triennio, invece, il PNRR vale **873 milioni**, a cui vanno sommati i fondi dello Stato, pari a **980 milioni**, i fondi del [Patto per Napoli](#) e, infine, quelli ordinari europei e statali. La spesa per il personale è calcolata in base al rapporto tra il numero di abitanti e le entrate correnti degli ultimi tre anni. La [soglia](#)

[per Napoli è del 28,8%](#) e il Comune, prima delle recenti assunzioni, si trovava ben al di sotto del limite previsto. I revisori dei conti affermano che: «*La spesa del personale dell'Ente può essere incrementata fino al raggiungimento della soglia stessa che ne costituisce il limite*».

La possibilità di assumere è un segnale positivo per la città e i concorsi rappresentano un'opportunità per incrementare la forza lavoro del Comune. Del resto, aumentare il personale all'interno del Comune di Napoli, significa anche migliorare la qualità del servizio comunale verso i cittadini. Quindi riguarda non solo la gestione dei fondi, ma anche l'idea di un piano d'investimento, per gli anni futuri, al fine di far crescere ulteriormente la città. Ragion per cui il biennio 2023-2025 è stato, e continuerà a essere, all'insegna delle nuove assunzioni nell'amministrazione cittadina.

In tal senso, quest'anno il [Comune sta investendo una cifra intorno ai 243 milioni](#) di euro, una spesa necessaria e largamente superata in confronto agli anni passati, dove i fondi destinati alle assunzioni si stimavano intorno ai 200 milioni di euro. Questo sarà possibile grazie alla volontà e necessità dell'Ente di ampliare l'organico con l'obiettivo di una amministrazione rigenerata da competenze aggiornate e forze giovani, con servizi riorganizzati in modo da essere più efficienti ed efficaci, con capacità di attrazione di investimenti pubblici all'altezza delle sfide dei tempi.

**In copertina foto di Massimo Moffa
Si ringrazia l'Area Direzione Generale che ha fornito i dati
relativi al personale**

Pubblicazione a cura del Servizio Comunicazione istituzionale e Portale web

**Per suggerire argomenti e temi
da approfondire scrivere a:**

comunicazione.interna@comune.napoli.it