



CENTRO NAZIONALE DI SELEZIONE E RECLUTAMENTO
UFFICIO SELEZIONE DEL PERSONALE

NORME TECNICHE

PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL
CONCORSO, PER TITOLI ED ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO DI 29
SOTTOTENENTI IN SERVIZIO PERMANENTE EFFETTIVO NEL RUOLO SPECIALE
DELL'ARMA DEI CARABINIERI

(G.U.R.I. - 4^a serie speciale, n.97, del 7.12.2010)

I N D I C E

1. GENERALITÀ	pag.	2
2. OBIETTIVI	“	2
3. SETTORI DI INDAGINE	“	2
4. STRUMENTI DI INDAGINE	“	2
5. SEQUENZA DELLE PROVE	“	3
6. ORGANI E COMPETENZE	“	3
7. PROCEDURA DI SELEZIONE	“	4
8. CRITERI DI VALUTAZIONE	“	5
9. ELENCO ALLEGATI	“	5

1. GENERALITÀ

Le presenti norme tecniche disciplinano gli accertamenti attitudinali previsti dall'art. 10 del bando di concorso, per titoli ed esami, per il reclutamento di 29 sottotenenti in servizio permanente nel Ruolo Speciale dell'Arma dei carabinieri, pubblicato sulla G.U.R.I. 4^a Serie speciale, n.97 del 7 dicembre 2010.

2. OBIETTIVI

In ottemperanza all'art. 641 del D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, gli accertamenti attitudinali si sostanziano in un'indagine conoscitiva e valutativa finalizzata a riscontrare il possesso, da parte dei candidati, dello specifico profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali (All. A).

3. SETTORI DI INDAGINE

L'indagine conoscitiva e valutativa tenderà ad accertare il possesso, da parte dei/le candidati/e, dei requisiti previsti dal profilo attitudinale per aspiranti Ufficiali.

Tale profilo comprende i seguenti ambiti:

- bagaglio cognitivo;
- livello di efficienza intellettuale;
- livello evolutivo;
- autocontrollo emotivo;
- capacità di interazione sociale;
- motivazione.

4. STRUMENTI DI INDAGINE

Gli strumenti di indagine si distinguono in:

a. **Test** a risposta multipla con correzione automatizzata a lettura ottica, ove è possibile.

b. Questionario informativo

E' uno strumento volto a raccogliere informazioni sul soggetto, relative:

- alla storia (che cosa ha fatto e come lo ha fatto, che cosa sta facendo e come lo sta facendo) in ambito scolastico, familiare, sportivo e di gruppo;
- ai valori di fondo (i principi, gli ideali, le opinioni, gli atteggiamenti prevalenti, tutti elementi che sono alla base della "cultura" del soggetto e ne condizionano in qualche modo il comportamento);
- le motivazioni personali (gli obiettivi, i progetti nei quali ha intenzione di investire le proprie risorse).

Esso permette di raccogliere elementi di informazione e svolge la fondamentale funzione di supporto e di guida all'intervista di selezione, garantendo così una maggiore uniformità a standardizzazione.

c. Intervista attitudinale di selezione

E' un colloquio *individuale* volto all'acquisizione di dati, informazioni ed elementi utili per giungere ad una descrizione e valutazione del/la candidato/a, delle sue qualità e

potenziali capacità, tendente in particolare ad evidenziare le sue più significative caratteristiche emergenti, tra quelle previste dallo specifico profilo attitudinale di riferimento ed al “ruolo professionale” da ricoprire.

E' effettuato da un Ufficiale dei Carabinieri qualificato “Perito selettore attitudinale”.

Si caratterizza per essere un colloquio *semistrutturato* in quanto orientato, da un lato, dalle indicazioni fornite dall'Ufficiale psicologo, il quale ha esaminato precedentemente il materiale testologico e ha redatto una “Relazione psicologica” sul conto del/la candidato/a e, dall'altro, dalle aree da indagare, relative ai predetti requisiti attitudinali.

L'intervista attitudinale di selezione sarà quindi rivolta a valutare le caratteristiche previste dall'insieme dei requisiti attitudinali per gli aspiranti al ruolo degli Ufficiali, che sono riconducibili fondamentalmente a tre aree:

- cognitiva;
- comportamentale;
- dell'assunzione di ruolo,

e si traduce in una scheda di valutazione redatta dal citato Ufficiale “Perito selettore attitudinale”.

d. Colloquio di verifica

E' effettuato dalla Commissione per gli accertamenti attitudinali di cui all'articolo 5, comma 1, lettera c), del bando di concorso, a conclusione dell'esame del protocollo delle prove sostenute dal/la candidato/a (test somministrati, relazione psicologica e scheda di valutazione relativa all'intervista attitudinale di selezione), ed ha lo scopo di accertare se i risultati conseguiti dallo stesso siano o meno in linea con il profilo attitudinale richiesto per prestare servizio quale Ufficiale dei Carabinieri.

5. SEQUENZA DELLE PROVE

La sequenza delle prove viene determinata dal Direttore del Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento del Comando Generale dell'Arma dei carabinieri, d'ora in avanti denominato C.N.S.R., quale organo tecnico.

6. ORGANI E COMPETENZE

a. Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali

E' incaricata delle attività specificate nell'art.10, comma 1, del bando.

La sua composizione è stabilita dall'art.5, comma 4, del bando.

b. Capo Sezione Ricerche e Somministrazioni dell'Ufficio Selezione del Personale

È responsabile della somministrazione e della correzione dei test.

c. Ufficiali psicologi dell'Ufficio Selezione del Personale

Sono competenti all'uso degli strumenti psicologici. Essi intervengono prima, per coordinare l'attività d'aula relativa alla somministrazione e correzione di tutti i test e, successivamente, per interpretarli e valutarli. Nell'interpretare e valutare i test, essi evidenziano le caratteristiche salienti del/la candidato/a in relazione agli specifici requisiti attitudinali di riferimento; redigono, allo scopo, una “Relazione psicologica”

nella quale vengono indicati, fra l'altro, gli aspetti che eventualmente meritano un approfondimento in sede di intervista attitudinale di selezione.

d. Ufficiali periti selettori dell'Ufficio Selezione del Personale

Gli Ufficiali dell'Arma dei carabinieri, abilitati quali "Periti selettori attitudinali", hanno il compito di evidenziare nei/le candidati/e le peculiari caratteristiche che possano garantire un proficuo inserimento nel ruolo cui ambiscono. Sono competenti a svolgere "l'intervista attitudinale di selezione".

7. PROCEDURA DI SELEZIONE

La selezione attitudinale si svolge secondo le seguenti fasi:

a. Somministrazione e correzione dei test

I test e le prove attitudinali vengono somministrati collettivamente in aula e corretti in forma automatizzata o manualmente.

b. Valutazione dei test

È svolta dall'Ufficiale psicologo che, dopo aver esaminato i test somministrati al/la candidato/a, redige una "*Relazione psicologica*".

c. Intervista attitudinale di selezione

L'Ufficiale perito selettore:

- conduce l'intervista attitudinale di selezione indagando nei settori di competenza indicati nel profilo attitudinale, utilizzando le indicazioni "di orientamento" ricavate dai seguenti strumenti:
 - relazione dell'Ufficiale psicologo;
 - questionario informativo;
- redige una sintetica relazione denominata "*Scheda di valutazione attitudinale*", strutturata nelle aree cognitiva, comportamentale e dell'assunzione di ruolo (**All. B**).

d. Giudizio definitivo

La Commissione, esaminato il protocollo delle prove sostenute dai/le candidati/e (test somministrati, relazione psicologica, scheda di valutazione attitudinale), sottopone gli/le stessi/e a colloquio di verifica, accerta che i risultati da questi conseguiti siano in linea o meno con il profilo attitudinale richiesto per prestare servizio quale Ufficiale dei Carabinieri ed esprime il giudizio definitivo di "**IDONEO**" o "**INIDONEO**". Al riguardo redige apposito verbale (**All. C**).

e. Comunicazione al/la candidato/a

Ai concorrenti verrà immediatamente notificata la comunicazione (**All. D e E**), a firma del Presidente della Commissione, che contiene il giudizio definitivo. I/le candidati/e inidonei/e saranno esclusi/e dal concorso.

8. CRITERI DI VALUTAZIONE

Ciascun componente della Commissione attribuirà per ogni singola area la valutazione di **compatibile** o **non compatibile**.

L'attribuzione di non compatibile, espressa anche in una singola area, comporterà per ciascun membro della Commissione la valutazione complessiva di non compatibile.

In caso di giudizio a maggioranza, i membri della Commissione compileranno una relazione integrativa che, annessa al verbale ne costituirà parte integrante.

La Commissione giungerà ad esprimere il giudizio definitivo di:

- **IDONEO/INIDONEO** concordando con le valutazioni espresse.
- **IDONEO/INIDONEO** non concordando con le valutazioni espresse compilando, in questo caso, una relazione che costituirà parte integrante del verbale.

9. ELENCO DEGLI ALLEGATI

- **All. A:** Profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri.
- **All. B:** Scheda di valutazione per l'intervista attitudinale di selezione.
- **All. C:** Verbale della Commissione per gli accertamenti attitudinali.
- **All. D:** Comunicazione al/la candidato/a del giudizio finale di "Inidoneo".
- **All. E:** Comunicazione al/la candidato/a del giudizio finale di "Idoneo".