



**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 26 SOTTOTENENTI IN
SERVIZIO PERMANENTE NEL RUOLO SPECIALE DELL'ARMA DEI
CARABINIERI.

(G.U.R.I. – 4^a serie speciale, n.85, del 31 ottobre 2014)

INDICE

1. GENERALITÀ	pag.	2
2. OBIETTIVI	“	2
3. ORGANI E COMPETENZE	“	2
4. SETTORI DI INDAGINE	“	3
5. STRUMENTI DI INDAGINE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI	“	3
6. SEQUENZA DELLE PROVE	“	4
7. PROCEDURA DI SELEZIONE	“	5
8. CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ESPRESSIONE DEL GIUDIZIO DEFINITIVO	“	6
9. ELENCO ALLEGATI	“	6

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 26 (ventisei) Sottotenenti in servizio permanente nel Ruolo Speciale dell'Arma dei Carabinieri, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n.85, del 31 ottobre 2014.

2. OBIETTIVI

Gli accertamenti attitudinali hanno lo scopo di verificare il possesso, nei concorrenti, delle caratteristiche riportate nello specifico profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (All. A). Agli accertamenti attitudinali vengono sottoposti i concorrenti che risulteranno idonei agli accertamenti sanitari di cui all'art.9 del bando.

3. ORGANI E COMPETENZE

a. Il Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento (CNSR) dei Carabinieri

Il Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento (CNSR), in ottemperanza all'art. 641 del D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, (*Gli aspiranti agli arruolamenti nelle Forze armate devono essere in possesso di uno specifico profilo attitudinale da accertare, esclusivamente e in deroga a ogni altra disposizione di legge, a cura dei rispettivi centri di selezione e reclutamento*) è deputato a svolgere gli accertamenti attitudinali previsti dall'art. 10 del bando di concorso.

b. Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali

La Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali è incaricata delle attività specificate nell'art.10, del bando. La sua composizione è stabilita dall'art.5, comma 4, del bando.

c. Capo Ufficio Selezione del Personale del CNSR

Il Capo Ufficio Selezione del Personale è responsabile del coordinamento e della supervisione delle attività e delle procedure poste in essere per conseguire gli accertamenti attitudinali.

d. Capo Sezione Selettori dell'Ufficio Selezione del Personale

Il Capo Sezione Selettori dell'Ufficio Selezione del Personale è responsabile del coordinamento degli Ufficiali Periti Selettori ai fini dell'effettuazione dell'"*Intervista attitudinale di selezione*".

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

Il Capo Sezione Ricerche e Somministrazioni dell'Ufficio Selezione del Personale è responsabile del coordinamento degli Ufficiali psicologi e dell'altro personale individuato, ai fini della somministrazione e della correzione dei test.

f. Ufficiali psicologi

Gli Ufficiali psicologi sono competenti all'uso degli strumenti psicologici. Essi intervengono prima, nella 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 concorrente in relazione agli specifici requisiti attitudinali di riferimento; redigono, allo scopo, una “*Relazione psicologica*” nella quale vengono indicati, fra gli altri, gli eventuali aspetti che meritano un particolare approfondimento in sede di intervista attitudinale di selezione.

g. Ufficiali periti selettori

Gli Ufficiali periti selettori sono competenti a svolgere “l’intervista attitudinale di selezione” al termine della quale redigono una “*Scheda di valutazione attitudinale*”. Nell’intervista attitudinale di selezione” hanno il compito di rilevare, descrivere ed evidenziare gli aspetti attitudinali caratterizzanti i/le concorrenti, in rapporto a quelli previsti dal citato profilo attitudinali di riferimento.

h. Assistenti selettori

Militari in servizio all’Ufficio Selezione del Personale, coadiuvano gli Ufficiali psicologi e gli Ufficiali periti selettori nelle attività di rispettiva competenza.

4. SETTORI DI INDAGINE

Gli accertamenti attitudinali, nel loro complesso, si sostanziano in un’indagine conoscitiva e valutativa sulla motivazione, sui comportamenti tipo, sulle capacità interpersonali e sulle caratteristiche attitudinali dei concorrenti, così come sono declinati nel profilo attitudinale per aspiranti Ufficiali dell’Arma dei Carabinieri. In altri termini gli accertamenti attitudinali hanno lo scopo di individuare le potenzialità del concorrente, in rapporto al ruolo da ricoprire ed alle responsabilità da esso discendenti; ovvero di rilevare quelle caratteristiche attitudinali necessarie per affrontare con esito positivo il previsto corso formativo e, successivamente, per svolgere le funzioni ed assolvere alle responsabilità attribuite agli Ufficiali dell’Arma dei Carabinieri.

5. STRUMENTI DI INDAGINE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI

Per l’effettuazione degli accertamenti attitudinali, i concorrenti saranno sottoposti ad alcune prove che, nel loro insieme, costituiscono il “protocollo di selezione” all’interno del quale si enucleano: test e prove di massima performance e di comportamento tipico, questionari, intervista attitudinale di selezione, colloquio con la commissione attitudinale.

a. Test¹ e questionario informativo (batteria testologica)

La batteria testologica utilizzata nell’ambito delle citate prove, è composta da test di massima performance, test di comportamento tipico e dal questionario informativo. Essa viene predisposta dall’Ufficio Selezione del Personale del C.N.S.R..

In particolare, il questionario informativo, finalizzato a raccogliere dati soggettivi utili ai fini della valutazione attitudinale, è uno strumento volto ad acquisire 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, di gruppo e lavorativo;
- ai valori di fondo (i principi, gli ideali, le opinioni, gli atteggiamenti prevalenti,

¹ Con il termine “test” si intendono test in senso stretto, questionari e prove di carattere attitudinale.

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 attitudinale di selezione di cui al successivo punto b.

L'interpretazione delle risultanze di tutti i test somministrati e del questionario informativo viene effettuata dagli Ufficiali Psicologi che, al riguardo, redigono un'apposita “*Relazione psicologica*”.

b. Intervista attitudinale di selezione

L'“*Intervista attitudinale di selezione*” è un colloquio *individuale* finalizzato all'esame diretto dei concorrenti, alla luce delle risultanze della batteria dei test da essi sostenuti e della *Relazione psicologica*.

In concreto, l'intervista è un'interazione attiva “intervistatore-intervistato”, e si caratterizza per essere un *colloquio semistrutturato* in quanto orientato, da un lato, dalle indicazioni fornite dall'Ufficiale psicologo, con la “*Relazione psicologica*” e, dall'altro, dalle aree da indagare, relative ai previsti requisiti del profilo attitudinale che fondamentalmente sono riconducibili a tre aree:

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

In altri termini, l'intervista attitudinale di selezione è volta all'acquisizione di dati, informazioni ed elementi utili per giungere ad una descrizione sintetica del concorrente in funzione dello specifico profilo attitudinale di riferimento e viene effettuata dagli Ufficiali Periti Selettori che, al riguardo, redigono un'apposita “*Scheda di valutazione attitudinale*”.

c. Colloquio con la commissione attitudinale

La Commissione per gli accertamenti attitudinali, esaminato il “protocollo di selezione” relativo all'aspirante (batteria testologica, relazione psicologica e scheda di valutazione), sottopone il concorrente all'accertamento attitudinale consistente in una intervista attitudinale a carattere collegiale. Tale accertamento è anch'esso un'interazione attiva tra i membri che compongono la Commissione e l'intervistato. In altri termini, il colloquio con la commissione attitudinale è volto all'acquisizione di dati, informazioni ed elementi utili per giungere ad una valutazione del concorrente, in funzione dello specifico profilo attitudinale di riferimento.

Al termine del colloquio attitudinale, la Commissione per gli accertamenti attitudinali procede ad esprimere il giudizio definitivo di idoneità o inidoneità di cui al successivo punto 7, lettera d.

6. SEQUENZA DELLE PROVE

La sequenza delle prove attitudinali viene determinata dal Direttore del Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento.

7. PROCEDURA DI SELEZIONE

La selezione attitudinale si svolge secondo le seguenti fasi:

a. Somministrazione e correzione delle prove attitudinali

La somministrazione delle prove attitudinali è svolta dall'Ufficiale psicologo che si avvale del personale di assistenza necessario alle operazioni di distribuzione e raccolta del materiale testologico.

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

Una volta che il concorrente ha concluso la compilazione delle prove attitudinali, queste vengono raccolte nel "*Raccoglitore delle prove Attitudinali*".

b. Valutazione dei test

La valutazione e l'interpretazione delle prove attitudinali è svolta dall'Ufficiale Psicologo che riporta le sue considerazioni nella "*Relazione psicologica*" che viene inserita nel "*Raccoglitore delle prove Attitudinali*".

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;
 - interazione attiva con l'intervistato;
- redige una sintetica relazione descrittiva denominata "*Scheda di valutazione attitudinale*", strutturata nelle aree cognitiva, comportamentale e dell'assunzione di ruolo (**All. B**), che viene inclusa nel "*Raccoglitore delle prove Attitudinali*".

d. Colloquio con la commissione attitudinale ed espressione del Giudizio attitudinale definitivo

La Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali, esaminato il protocollo di selezione dei concorrenti, sottopone gli stessi a colloquio e nella circostanza accerta e valuta che i risultati da questi conseguiti siano in linea o meno con il profilo attitudinale richiesto per prestare servizio quale Ufficiale dell'Arma dei Carabinieri. Alla fine della valutazione, esprime il giudizio definitivo di "IDONEO/A" o "INIDONEO/A". Al riguardo redige apposito verbale denominato "*Verbale della Commissione per gli accertamenti attitudinali*" (**All. C**).

e. Comunicazione al concorrente

A conclusione della procedura di selezione ai concorrenti verrà notificata la comunicazione (All. D e E), a firma del Presidente della Commissione, che contiene il giudizio definitivo. I concorrenti giudicati inidonei saranno esclusi dal concorso.

8. CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ESPRESSIONE DEL GIUDIZIO DEFINITIVO

Ciascun componente della Commissione attribuirà, nell'apposito verbale, per ogni singola area ("Cognitiva", "Comportamentale", "Assunzione di ruolo") 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".

La Commissione giunge ad esprimere il giudizio definitivo sull'idoneità o sull'inidoneità del candidato:

- all'unanimità, qualora tutti i componenti abbiano espresso una valutazione complessiva di "compatibile" oppure di "non compatibile";
- a maggioranza, qualora almeno due componenti su tre abbiano espresso una valutazione complessiva di "compatibile" oppure di "non compatibile".

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

La Commissione giungerà pertanto ad esprimere il giudizio definitivo di:

- **IDONEO/A.**
- **INIDONEO/A.**

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/lla candidato/a del giudizio finale di "Inidoneo".
- **All. E:** Comunicazione al/la candidato/a del giudizio finale di "Idoneo".

<p style="text-align: center;">PROFILO ATTITUDINALE PREVISTO PER GLI ASPIRANTI UFFICIALI¹</p>

1. Un **bagaglio cognitivo** ricco e diversificato che consenta di percepire e penetrare problematiche e realtà sociali complesse per poterne comprendere le premesse causali e valutarne, con tempestività e spirito critico, le possibili evoluzioni, e che sia caratterizzato da patrimonio culturale e curriculum scolastico adeguati nonché da modalità di espressione del pensiero fluide e ben articolate sia nella forma scritta sia in quella orale.
2. Un **livello d'efficienza intellettuale** che consenta di fronteggiare situazioni nuove mediante logiche ed appropriate soluzioni, intesa come capacità sia d'assorbimento di informazioni d'adeguato spessore, sia di elaborazione e restituzione dei dati sotto forma di abilità propositiva, nonché come capacità di autonoma valutazione, in particolare in quei compiti che richiedano prevalente attività mentale con articolati processi di pensiero e adeguate capacità mnemoniche, necessari anche per affrontare positivamente specifici studi professionali.
3. Un **livello evolutivo** scaturente da una maturazione affettiva e globale che consenta una adeguata integrazione della personalità all'ambiente, con riferimento alla sicurezza in sé ed alla potenziale capacità d'assumere ruoli di comando nonché in relazione alle esperienze di vita, ai tratti salienti del carattere ed al senso di responsabilità. Sono tratti di personalità rilevanti, ai fini di un proficuo inserimento nell'Istituzione, il buon senso, la rettitudine, la capacità d'iniziativa, la riservatezza, la capacità d'osservazione.
4. Un **autocontrollo emotivo** inteso come capacità di dirigere il proprio comportamento verso il fine prefisso, senza lasciarsi condizionare da interferenze emotive eventualmente operanti, contenendo i propri impulsi istintivi e orientando l'umore, la coordinazione motoria e la sintonia delle reazioni nonché traducendo le spinte aggressive in comportamenti produttivi ed operosi. Capacità di una critica obiettiva, scevra dall'influenza di fattori personali nell'espressione di un giudizio o nel comportamento in genere.
5. Una **capacità di interazione sociale** che scaturisca da adeguati livelli d'adattabilità sia all'ambiente, sia all'assunzione delle peculiari responsabilità connesse al ruolo, nonché dalla fluidità dei rapporti interpersonali e dalla propensione ad assumere ruoli di governo, di indirizzo e formazione del personale. Capacità di trattare con il pubblico e di conoscere i dipendenti per saperne organizzare il lavoro e per farlo eseguire nel miglior modo. Capacità d'acquisire ascendente e prestigio anche attraverso il portamento, il tratto e l'aspetto esteriore complessivo.
6. Un'adeguata **motivazione** intesa come spinta interiore, attitudine allo specifico ruolo e come possesso di valori ideali realistici che consentano di finalizzare le proprie capacità e le proprie risorse alla realizzazione dei compiti assegnati, nella consapevolezza dei fini primari dell'Istituzione e , per suo tramite, della collettività.

¹ Art. 641 del D.Lgs. 15 marzo 2010, n.66.



Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri
Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento
Ufficio Selezione del Personale

N. _____ di prot. _____ Roma,

Scheda di valutazione attitudinale dell'Ufficiale Perito Selettore sul conto dell'aspirante:

COGNOME

NOME

LUOGO DI NASCITA

DATA DI NASCITA

1. AREA COGNITIVA

2. AREA COMPORTAMENTALE

3. AREA DELL'ASSUNZIONE DI RUOLO

L'UFFICIALE PERITO SELETTORE



Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

COMMISSIONE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI 26 SOTTOTENENTI IN SERVIZIO PERMANENTE NEL RUOLO SPECIALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI – G.U.R.I. 4[^] SERIE SPECIALE N.85 DEL 31 OTTOBRE 2014

N. «fascicolop»/3-__ SEL di prot.

Roma,

OGGETTO: Concorso per titoli ed esami, per il reclutamento di 26 (ventisei) Sottotenenti in servizio permanente nel ruolo speciale dell'Arma dei Carabinieri, pubblicato nella G.U.R.I. 4[^] serie speciale n.85 del 31 ottobre 2014

LA COMMISSIONE

- VISTO** - il bando di concorso in oggetto indicato ed in particolare l'art. 10;
- VISTE** - le norme tecniche per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali del concorso in oggetto, approvate con determinazione nr. _____ in data ___/___/___ del Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri;
- VISTO** - il profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (All.A alle citate norme tecniche);
- ESAMINATA** - la documentazione relativa agli accertamenti attitudinali del/lla concorrente: «cognome» «nome» nato a «comunenascita» il «datanascita»;
- TENUTO CONTO** - delle valutazioni espresse sul conto del/lla concorrente nella “Relazione psicologica” e nella “Scheda di valutazione per l'intervista attitudinale di selezione”;
- dell'esito del colloquio con la commissione attitudinale in data odierna
- CONSIDERATE** - le risultanze complessivamente emerse,

attribuisce le seguenti valutazioni⁽¹⁾:

		COMMISSIONE		
		UFFICIALE PSICOLOGO	PRESIDENTE	UFFICIALE PERITO SELETTORE
A R E E	COGNITIVA			
	COMPORAMENTALE			
	ASSUNZIONE DI RUOLO			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA^{2 3 4}				

⁽¹⁾ “compatibile” o “non compatibile”.

⁽²⁾ la valutazione di “non compatibile” attribuita anche in una singola area, comporta la valutazione complessiva di “non compatibile”.

⁽³⁾ in caso di giudizio a maggioranza, i membri della commissione compileranno una relazione integrativa che, annessa al presente verbale, ne costituirà parte integrante.

⁽⁴⁾ la valutazione complessiva di non compatibile attribuita da almeno due componenti della commissione, comporta il giudizio di INIDONEO.



Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

COMMISSIONE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI 26 SOTTOTENENTI IN SERVIZIO PERMANENTE NEL RUOLO SPECIALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI – G.U.R.I. 4^ SERIE SPECIALE N.85 DEL 31 OTTOBRE 2014

N.«FASCICOLO» /3- _ SEL di prot.

Roma, «DataStampa»

OGGETTO Concorso per titoli ed esami, per il reclutamento di 26 (ventisei) Sottotenenti in servizio permanente nel ruolo speciale dell'Arma dei Carabinieri, pubblicato nella G.U.R.I. 4^ serie speciale n.85 del 31 ottobre 2014

Comunicazione dell'esito degli accertamenti attitudinali (art.10, comma 3 del bando).

Al/lla concorrente «COGNOME» «NOME»

nato il «DATA_NASCITA» a «COMUNENASCITA»

La Commissione di cui all'art.5, comma 1, lettera c, del bando di concorso, con verbale n. «FASCICOLO» /3- _ SEL in data odierna,

VISTE – le norme tecniche per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali del concorso in oggetto, approvate con determinazione nr. _____ in data ___/___/___ del Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri;

VISTO – il profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (All.A alle norme tecniche di cui sopra);

VISTE – la relazione redatta dall'Ufficiale psicologo sulla scorta delle risposte fornite dalla S.V. ai test somministrati; la scheda di valutazione attitudinale redatta dall'Ufficiale perito selettore al termine dell'intervista attitudinale, da considerarsi entrambe attività endoprocedimentali;

a conclusione del colloquio con la commissione attitudinale sostenuto dalla S.V. in data odierna, e valutate le risultanze complessivamente emerse, avendo accertato che le abilità personali evidenziate e l'insieme delle caratteristiche personalologiche riscontrate non sono adeguatamente aderenti ai requisiti attitudinali dello specifico profilo indicato in premessa, e, pertanto, non potenzialmente sufficienti a garantire un proficuo percorso di formazione finalizzato al successivo esercizio delle attribuzioni proprie dell'Ufficiale dei Carabinieri, ha espresso il giudizio di:

“INIDONEO/A”

La S.V. è, pertanto, esclusa dal concorso ai sensi dell'art. 10, comma 3, del bando di concorso.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

()

Avverso il presente giudizio è ammesso, dalla sua notifica:

- entro 60 giorni, ricorso al Tribunale Amministrativo per la Regione Lazio, con sede in Roma, nei termini e modi prescritti rispettivamente dagli artt. 29 e 41 del D.Lgs 2 luglio 2010, n. 104 e secondo il criterio della inderogabilità della competenza di cui agli artt. 13 e seguenti della medesima norma;
- entro 120 giorni, ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, versando il contributo unificato obbligatorio di euro 650,00, di cui all'art.1, comma 25, lettera a) n.3 della L. 228/2012.

Copia della presente comunicazione di **inidoneità** mi è stata consegnata, per notifica, il «DataStampa»

Firma del/lla concorrente _____



Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

COMMISSIONE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI 26 SOTTOTENENTI IN SERVIZIO PERMANENTE NEL RUOLO SPECIALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI – G.U.R.I. 4^ SERIE SPECIALE N.85 DEL 31 OTTOBRE 2014

N.«FASCICOLO» /3- _ SEL di prot.

Roma, «DataStampa»

OGGETTO Concorso per titoli ed esami, per il reclutamento di 26 (ventisei) Sottotenenti in servizio permanente nel ruolo speciale dell'Arma dei Carabinieri, pubblicato nella G.U.R.I. 4^ serie speciale n.85 del 31 ottobre 2014

Comunicazione dell'esito degli accertamenti attitudinali (art.10, comma 3 del bando).

Al/la concorrente «COGNOME» «NOME»

nato/a il «DATA_NASCITA» a «COMUNENASCITA»

La Commissione di cui all'art.5, comma 1, lettera c, del bando di concorso, con verbale n. «FASCICOLO» /3- _ SEL in data odierna,

VISTE – le norme tecniche per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali del concorso in oggetto, approvate con determinazione nr. _____ in data __/__/____ del Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri;

VISTO – il profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (All.A alle norme tecniche di cui sopra);

VISTE – la relazione redatta dall'Ufficiale psicologo sulla scorta delle risposte fornite dalla S.V. ai test somministrati; la scheda di valutazione attitudinale redatta dall'Ufficiale perito selettore al termine dell'intervista attitudinale, da considerarsi entrambe attività endoprocedimentali;

VALUTATE – le risultanze complessivamente emerse;

ha espresso il giudizio di:

“I D O N E O/A”

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

()

Copia della presente comunicazione mi è stata consegnata, per notifica, il «DataStampa»

Firma del/la concorrente _____