



**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.82 , del 23 ottobre 2015)

I N D I C E

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.11 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.82, del 23 ottobre 2015.

2. OBIETTIVI

In ottemperanza agli artt. 635 e 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 dell'Arma dei Carabinieri (**All. A**).

Agli accertamenti attitudinali vengono sottoposti i concorrenti che risulteranno idonei agli accertamenti sanitari di cui all'art.10 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), è deputato a svolgere gli accertamenti attitudinali previsti dall'art. 11 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.11, del bando. La sua composizione è stabilita dall'art.5, comma 5, del bando. La Commissione si avvale anche del contributo tecnico-specialistico di Ufficiali psicologi deputati alla somministrazione, elaborazione, interpretazione e valutazione dei test (successivo punto f e par.5b) nonché di Ufficiali periti selettori per l'effettuazione dell'intervista attitudinale di selezione di cui al successivo punto g e par.5c..

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 effettuare 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 e della loro interpretazione.

f. Ufficiali psicologi

Gli Ufficiali psicologi sono competenti all'uso degli strumenti psicologici. Essi provvedono alla somministrazione e elaborazione di tutti i test e alla loro interpretazione e valutazione.

g. Ufficiali periti selettori

Gli Ufficiali "perito selettore attitudinale" sono ufficiali in possesso di specifica qualifica ottenuta con la frequenza di un corso interforze di specializzazione.

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 struttura motivazionale, sui comportamenti tipo, sulle capacità interpersonali e sulle caratteristiche attitudinali dei concorrenti, così come sono declinate 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 ad 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..

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, tutti elementi che sono alla base della "cultura" del soggetto e ne condizionano in qualche modo il comportamento);

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

- alle 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 c.

b. La “relazione psicologica”

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*”. Detta relazione consente di rilevare e mettere in evidenza, in rapporto allo specifico profilo attitudinale, gli aspetti caratterizzanti dell'individuo, indicando le eventuali criticità o le risorse disponibili.

In tal modo risulta possibile effettuare un quadro generale del candidato in relazione al suo assetto cognitivo ed emotivo, dei rapporti con sé stesso e con il mondo esterno, del suo abituale comportamento complessivo e della struttura motivazionale specifica.

Tale documento costituisce contributo per la Commissione per gli accertamenti attitudinali deputata ad esprimere il giudizio di idoneità o di inidoneità sul conto del candidato.

c. 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*, di cui al precedente punto b.

L'intervista è un'interazione attiva “intervistatore-intervistato”, e si caratterizza per essere un *colloquio semistrutturato* 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 fundamentalmente sono riconducibili a tre aree:

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

L'intervista attitudinale viene effettuata dagli Ufficiali Periti Selettori che, al riguardo, redigono un'apposita “*Scheda di valutazione attitudinale*” quale contributo per la Commissione per gli accertamenti attitudinali deputata ad esprimere il giudizio di idoneità sul conto del candidato.

d. Colloquio con la commissione attitudinale

La Commissione per gli accertamenti attitudinali, esaminato il protocollo delle prove sostenute dall'aspirante (test somministrati, questionario informativo, relazione psicologica e scheda di valutazione), sottopone il concorrente all'accertamento attitudinale consistente in una intervista attitudinale a carattere collegiale. Tale accertamento è un'interazione attiva tra i membri che compongono la Commissione e l'intervistato. 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 predette prove attitudinali è svolta dagli Ufficiali Psicologi che riportano le loro considerazioni nella "*Relazione psicologica*" che viene inserita nel "*Raccoglitore delle prove Attitudinali*".

c. Intervista attitudinale di selezione

Gli Ufficiali Perito Selettore:

- conducono 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;
- redigono una sintetica relazione descrittiva denominata "*Scheda di valutazione attitudinale*", strutturata nelle aree cognitiva, comportamentale e dell'assunzione di ruolo (**AII. 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 delle prove sostenute dai concorrenti (test somministrati, questionario informativo, relazione psicologica e scheda di valutazione attitudinale), sottopone gli stessi a colloquio e nella circostanza accerta e valuta oggettivamente 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

Conclusi i colloqui, ai concorrenti verrà immediatamente notificato il provvedimento (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

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

PROFILO ATTITUDINALE PREVISTO PER GLI ASPIRANTI UFFICIALI¹
--

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. «fascicolop»/3-__ SEL di prot.

Cod. Concorso ____

Roma, __/__/__

**Scheda di valutazione attitudinale
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



3
6-SEL

Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

N. «fascicolop»/3-__ SEL di prot. Cod. Concorso ____ Roma, __/__/__

OGGETTO: Verbale della Commissione per gli accertamenti attitudinali.

Concorso, per titoli ed esami, per il reclutamento di 26 (ventisei) Sottotenenti in servizio permanente nel ruolo speciale dell'Arma dei Carabinieri.

LA COMMISSIONE:

- VISTO** - il bando di concorso in oggetto indicato ed in particolare l'art. 11;
- VISTA** - la nomina delle commissioni del concorso in oggetto approvate con determinazione nr. ____ di prot. in data ____ del Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri;
- VISTE** - le norme tecniche per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali del concorso in oggetto, approvate con determinazione nr. ____ di prot. 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 al precedente alinea);
- ESAMINATO** - il protocollo delle prove (test somministrati, questionario informativo, relazione psicologica e scheda di valutazione) sostenute dall'aspirante:
«cognome» «nome» nato a «comunenascita» il «datanascita»;
- TENUTO CONTO** - delle considerazioni 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 nell'intervista attitudinale a carattere collegiale;

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/A".



Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

COMMISSIONE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DI 26 (VENTISEI) SOTTOTENENTI IN SERVIZIO PERMANENTE NEL RUOLO SPECIALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI – G.U.R.I. 4^ SERIE SPECIALE N.82 DEL 23 OTTOBRE 2015

N.«FASCICOLO» /3- _ SEL di prot.

Roma, «DataStampa»

OGGETTO:- **Notifica del giudizio definitivo della Commissione per gli accertamenti attitudinali.**

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.82 del 23 ottobre 2015.

Al/lla concorrente «COGNOME» «NOME»

nato il «DATA_NASCITA» a «COMUNENASCITA»

La Commissione di cui all'art.5, comma 1, lettera d, 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 settore 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 dell'Arma dei Carabinieri, ha espresso il giudizio di:

“INIDONEO/A”

La S.V. è, pertanto, esclusa dal concorso ai sensi dell'art. 11, 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 IL RECLUTAMENTO DI 26 (VENTISEI) SOTTOTENENTI IN SERVIZIO PERMANENTE NEL RUOLO SPECIALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI – G.U.R.I. 4^ SERIE SPECIALE N.82 DEL 23 OTTOBRE 2015

N.«FASCICOLO»/3- _ SEL di prot.

Roma, «DataStampa»

OGGETTO:- Notifica del giudizio definitivo della Commissione per gli accertamenti attitudinali.

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.82 del 23 ottobre 2015.

Al/lla concorrente «COGNOME» «NOME»

nato/a il «DATA_NASCITA» a «COMUNENASCITA»

La Commissione di cui all'art.5, comma 1, lettera d, 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/lla concorrente _____