



**CENTRO NAZIONALE DI SELEZIONE E RECLUTAMENTO  
UFFICIO SELEZIONE DEL PERSONALE**

## **NORME TECNICHE**

**PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL  
CONCORSO, PER ESAMI, PER L'AMMISSIONE DI 50 ALLIEVI AL PRIMO  
ANNO DEL 198° CORSO DELL'ACCADEMIA MILITARE PER LA FORMAZIONE  
DI BASE DEGLI UFFICIALI DELL'ARMA DEI CARABINIERI.**

*(G.U.R.I. – 4ª serie speciale, n.4, del 15 gennaio 2016)*

## **1. GENERALITÀ**

Le presenti norme tecniche disciplinano gli accertamenti attitudinali previsti dall'art.12 del bando di concorso, per esami, per l'ammissione di 50 allievi al 1° anno del 198° corso dell'Accademia Militare per la formazione di base degli Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 4^ serie speciale n.4 del 15 gennaio 2016.

## **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 risultano idonei agli accertamenti psicofisici 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.12 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.12, del bando. La sua composizione è stabilita nell'“Appendice Arma dei Carabinieri” del bando al punto 4.5.

### **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 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. Test<sup>1</sup> 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);
- 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.

---

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

**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 (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 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 notificata la comunicazione (**All. D e E**), a firma del Presidente della Commissione, che contiene il giudizio definitivo.

Qualora i concorrenti siano minorenni, il presidente della Commissione provvede a comunicare agli interessati solo l'esito degli accertamenti attitudinali (**All. E e F**). La motivazione dell'eventuale giudizio di inidoneità sarà, invece, comunicata per iscritto, a mezzo raccomandata a cura del C.N.S.R., ai genitori o al genitore che esercita la potestà, ovvero al tutore, indicati nell'atto di assenso allegato alla domanda di partecipazione al concorso (**All. G**).

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/lla candidato/a del giudizio finale di "Inidoneo".
- **All. E:** Comunicazione al/la candidato/a del giudizio finale di "Idoneo".
- **All. F:** Comunicazione al/la concorrente minorenne del giudizio di "Inidoneo".
- **All. G:** Comunicazione della motivazione del giudizio di inidoneità al genitore del/la concorrente minorenne.

<p style="text-align: center;"><b>PROFILO ATTITUDINALE PREVISTO PER GLI ASPIRANTI UFFICIALI<sup>1</sup></b></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'acquistare 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.

---

<sup>1</sup> 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  
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

N. «fascicolop»/3-\_\_SEL di prot.

Roma,

OGGETTO: Verbale della Commissione per gli accertamenti attitudinali.  
198° Corso dell'Accademia Militare di Modena.

### LA COMMISSIONE

- VISTO** - il bando di concorso in oggetto indicato ed in particolare l'art. 12;
- VISTE** - le norme tecniche 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);
- VISTO** - il protocollo delle prove (test somministrati, questionario informativo, relazione psicologica e scheda di valutazione) sostenute dal candidato:  
**«cognome» «nome» nato a «comunenascita» il «datanascita»;**
- TENUTO CONTO** - delle considerazioni espresse sul conto del/la concorrente nella "Relazione psicologica" e nella "Scheda di valutazione per l'intervista attitudinale di selezione";
- CONSIDERATE** - le risultanze complessivamente emerse,

### ATTRIBUISCE LE SEGUENTI VALUTAZIONI<sup>(1)</sup>:

		COMMISSIONE		
		UFFICIALE PSICOLOGO	PRESIDENTE	UFFICIALE PERITO SELETTORE
<b>A R E E</b>	<b>COGNITIVA</b>			
	<b>COMPORAMENTALE</b>			
	<b>ASSUNZIONE DI RUOLO</b>			
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA<sup>2,3</sup></b>				

(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) 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

N.«FASCICOLO» /3- \_ SEL di prot.

Roma, «DataStampa»

OGGETTO:- Notifica del giudizio definitivo della Commissione per gli Accertamenti Attitudinali.  
198° Corso dell'Accademia Militare di Modena.

**Al/lla concorrente «COGNOME» «NOME»**

**nato il «DATA\_NASCITA» a «COMUNENASCITA»**

-----  
La Commissione di cui all'art.12, 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** – il protocollo delle prove (test somministrati, questionario informativo, relazione psicologica e scheda di valutazione) sostenute dall'aspirante;

a conclusione del colloquio collegiale di verifica sostenuto dalla S.V., avendo accertato che le abilità personali evidenziate e l'insieme delle caratteristiche personologiche riscontrate non sono adeguatamente aderenti ai requisiti attitudinali dello specifico profilo indicato in premessa, ha espresso il giudizio di:

**“INIDONEO/A”**

La S.V. è, pertanto, esclusa dal concorso ai sensi dell'art. 12, comma 5, 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 dell'aspirante \_\_\_\_\_

Info: Comando Generale dell'Arma dei carabinieri  
Ufficio Relazioni con il Pubblico – Tel. 06/8098-2935  
e-mail: carabinieri@carabinieri.it



# Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

N.«FASCICOLO»/3- \_ SEL di prot.

Roma, «DataStampa»

OGGETTO:- Notifica del giudizio definitivo della Commissione per gli Accertamenti Attitudinali.  
198° Corso dell'Accademia Militare di Modena.

**Al/lla concorrente «COGNOME» «NOME»**

**nato/a il «DATA\_NASCITA» a «COMUNENASCITA»**

-----  
La Commissione di cui all'art.12, 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);
- VISTO** – il protocollo delle prove (test somministrati, questionario informativo, relazione psicologica e scheda di valutazione) sostenute dall'aspirante;
- VALUTATE** – le risultanze complessivamente emerse;
- a conclusione del colloquio di verifica sostenuto dalla S.V., 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 dell'aspirante \_\_\_\_\_



# Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

## Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

N. \_\_\_\_\_ di prot.

Roma,

OGGETTO:- Notifica del giudizio definitivo della Commissione per gli Accertamenti Attitudinali.  
198° Corso dell'Accademia Militare di Modena.

Al/lla concorrente \_\_\_\_\_

nato/a il \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

-----  
La Commissione di cui all'art.7, comma 1, lettera d, n.4, del bando di concorso, con verbale n. «FASCICOLO»/3- \_ SEL in data odierna, ha espresso il giudizio di:

**“INIDONEO/A”**

La S.V. è, pertanto, esclusa dal concorso ai sensi dell'art. 12 comma 5 del bando.

**IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE**

\_\_\_\_\_

Copia della presente comunicazione mi è stata consegnata, per notifica, il \_\_\_\_\_

Firma dell'aspirante \_\_\_\_\_



# Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

## Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

N.«FASCICOLO»/3- SEL di prot.

Roma, «DataStampa»

OGGETTO:- Notifica del giudizio definitivo della Commissione per gli Accertamenti Attitudinali.  
198° Corso dell'Accademia Militare di Modena.

**Al Signor/Alla Signora**

residente a \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_

-----  
La Commissione di cui all'art.7, comma 1, lettera d, n.4, 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);
- VISTO** – il protocollo delle prove (test somministrati, questionario informativo, relazione psicologica e scheda di valutazione) sostenute dall'aspirante:  
**COGNOME, NOME, DATA E LUOGO DI NASCITA;**

a conclusione del colloquio di verifica, 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”**

Il/La concorrente è, pertanto, escluso/a dal concorso ai sensi dell'art. 12, comma 5, del bando.

**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.

Info: Comando Generale dell'Arma dei carabinieri  
Ufficio Relazioni con il Pubblico – Tel. 06/8098-2935  
e-mail: carabinieri@carabinieri.it

**CALENDARIO DI MASSIMA DELLE ATTIVITA' PER LA VALUTAZIONE DA PARTE DELLA COMMISSIONE DEL CNSR DEL TIROCINIO DEL 198° CORSO**

TIROCINIO	TIPO DI ATTIVITA'	PERIODO DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA'	PERSONALE C.N.S.R.	NOTE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saluto e l. C.te dell' Accademia</li> <li>- Presa di contatto con i C.ti di Rgt., Btg., Cp. e Pl.</li> <li>- Attività di osservazione</li> <li>- Incontro della Commissione con gli aspiranti AU</li> <li>- Autopresentazione degli aspiranti AU</li> <li>- Somministrazione test</li> <li>- Incontro della Commissione con gli aspiranti AU</li> <li>- Briefing con i C.ti di Btg., Cp. e Pl.</li> <li>- Colloqui di approfondimento con gli aspiranti AU (1)</li> <li>- Incontro della Commissione con gli aspiranti AU</li> <li>- Intervista di gruppo (2)</li> <li>- Incontro della Commissione con gli aspiranti AU</li> <li>- Briefing con i C.ti di Btg., Cp. e Pl.</li> <li>- Colloqui di sintesi con gli aspiranti AU (1)</li> <li>- Compilazione delle schede di valutazione</li> <li>- Attribuzione del punteggio incrementale</li> <li>- Comunicazione agli aspiranti allievi dei punteggi conseguiti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 29 agosto</li> <li>- dal 29 agosto al 28 settembre nel corso delle attività addestrative svolte dagli aspiranti A.U.</li> <li>- 1° settembre (1 periodo a disposizione del C.N.S.R., della durata di 45', nel corso della mattinata)</li> <li>- 31 agosto/1° settembre (3 periodi a disposizione del C.N.S.R. nel corso del pomeriggio di ciascun giorno)</li> <li>- 7 settembre (1 periodo a disposizione del C.N.S.R., della durata di 45', nel corso della mattinata)</li> <li>- 8 settembre (1 periodo a disposizione del C.N.S.R., della durata di 45', nel corso della mattinata)</li> <li>- 9 settembre</li> <li>- Dal 12 al 16 settembre (dalle ore 08.00 alle ore 18.30)</li> <li>- 16 settembre (1 periodo a disposizione del C.N.S.R., della durata di 45', nel corso della mattinata)</li> <li>- 20/21 settembre - 3 periodi di 45' nel corso della mattinata/primo pomeriggio di ciascun giorno</li> <li>- 22 settembre (1 periodo a disposizione del C.N.S.R., della durata di 45', nel corso della mattinata)</li> <li>- 23 settembre</li> <li>- dal 26 al 29 settembre (dalle ore 08.00 alle ore 18.30)</li> <li>- 29 settembre</li> <li>- 30 settembre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore C.N.S.R.</li> <li>- 1 U. perito selettore</li> <li>- 1 U. psicologo</li> <li>- 1 militare conduttore di automezzo/addetto attività segreteria</li> </ul>	<p>(1) Gli aspiranti allievi saranno messi a disposizione del personale del C.N.S.R. per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento del colloquio (circa 15' per ciascun aspirante)</p> <p>(2) Giornalmente saranno messi a disposizione del personale del C.N.S.R. nr. 3 gruppi da 10 aspiranti allievi nel corso della mattinata/pomeriggio</p>

Dal 29 agosto al 30 settembre 2016

Note:

Il calendario potrà subire variazioni in ragione di:

- un diverso periodo di svolgimento ed una differente durata del tirocinio;
- esigenze che dovessero verificarsi nel corso delle attività addestrative del tirocinio.