



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

NORME TECNICHE

**PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL
CONCORSO INTERNO PER TITOLI, PER L'IMMISSIONE DI 159 LUOGOTENENTI
DEI RUOLI DEGLI ISPETTORI IN SERVIZIO PERMANENTE DELL'ARMA DEI
CARABINIERI, NEL RUOLO STRAORDINARIO A ESAURIMENTO DEGLI
UFFICIALI DELL'ARMA DEI CARABINIERI.**

(Giornale Ufficiale della Difesa, Dispensa n.20 del 20 luglio 2019)

NORME TECNICHE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI

INDICE

1. GENERALITÀ	3
2. OBIETTIVI	3
3. PRESUPPOSTI TEORICO - CONCETTUALI	3
4. PROCEDURA DI SELEZIONE	4
a. Somministrazione e correzione delle prove attitudinali.....	5
b. Valutazione dei test.....	5
c. Intervista attitudinale di selezione.....	5
d. Colloquio con la Commissione attitudinale	6
e. Espressione del Giudizio attitudinale definitivo	6
f. Comunicazione al concorrente.....	6
5. ORGANI E COMPETENZE	6
a. Il Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento (CNSR) dei Carabinieri.....	6
b. Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali	6
c. Capo Ufficio Selezione del Personale del CNSR	6
d. Capo Sezione Selettori dell'Ufficio Selezione del Personale	7
e. Capo Sezione Ricerche e Somministrazioni dell'Ufficio Selezione del Personale	7
f. Ufficiali psicologi.....	7
g. Ufficiali selettori	7
h. Assistenti selettori	8
6. SETTORI DI INDAGINE	8
AREA COGNITIVA	8
AREA COMPORTAMENTALE	8
AREA DELL'ASSUNZIONE DI RUOLO	9
7. DISPOSITIVI DI INDAGINE	9
a. Test e Questionario informativo (Protocollo testologico).....	9
b. La "Relazione psicologica".....	10
c. L'Intervista attitudinale di selezione	10
d. Il Colloquio collegiale con la Commissione attitudinale	10
8. CRITERI DI VALUTAZIONE	11
9. SEQUENZA DELLE PROVE	11
10. ELENCO DEGLI ALLEGATI	11

NORME TECNICHE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI

1. GENERALITÀ

Le presenti Norme Tecniche disciplinano gli accertamenti attitudinali, a mente dall'art. 641, comma 1 del D.lgs. 15 marzo 2010, n.66, Codice dell'Ordinamento militare secondo il quale: *“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”*.

2. OBIETTIVI

Gli accertamenti attitudinali si sostanziano in un'indagine conoscitiva e valutativa finalizzata a riscontrare il possesso, da parte dei candidati, delle caratteristiche previste nel “Profilo Attitudinale”, compendiate nell'Allegato A che è parte integrante del presente documento. Pertanto, gli accertamenti sono orientati ad acquisire dati ed elementi utili a definire le potenzialità indispensabili all'espletamento delle mansioni del ruolo per il quale si concorre e all'assunzione delle discendenti responsabilità.

Agli accertamenti attitudinali vengono sottoposti i concorrenti che risultano idonei agli accertamenti psico-fisici, così come previsto dal relativo bando di concorso.

3. PRESUPPOSTI TEORICO - CONCETTUALI

L'articolo 97 della Costituzione Italiana è il fondamento giuridico dal quale prende avvio e si conforma la **procedura di selezione attitudinale** quivi articolata. Al riguardo tre sono, in particolar modo, i principi a cui si informano le attività poste in essere per gli accertamenti attitudinali, ovvero:

- *“Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge”*;
- *“I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione”*;
- *consistono in attività volte alla cura degli interessi della collettività*;

L'articolo 1, comma 1 della legge 7 agosto 1990, n. 241, ribadisce che *“L'attività amministrativa persegue i fini determinati dalla legge ed è retta da criteri di economicità, di efficacia, di imparzialità, di pubblicità e di trasparenza, secondo le modalità previste dalla presente legge e dalle altre disposizioni che disciplinano singoli procedimenti, nonché dai principi dell'ordinamento comunitario”*. Mentre il comma 2 dello stesso articolo evidenzia che: *“La pubblica amministrazione non può aggravare il procedimento se non per straordinarie e motivate esigenze imposte dallo svolgimento dell'istruttoria”*.

In questo senso, gli accertamenti attitudinali previsti dal bando di concorso si informano ai dispositivi di legge appena ricordati e sono posti in essere nel primario interesse della P. A., visto il complesso e delicato servizio d'Istituto espletato dai militari dell'Arma dei Carabinieri e sono strutturati su una procedura che garantisca la massima oggettività possibile. Procedura tesa ad evitare che le valutazioni attitudinali siano fondate su di una sola tipologia di informazioni o che siano effettuate sulla base delle considerazioni soggettive di una singola persona. La procedura di selezione adottata coniuga, da un lato, il

principio “di imparzialità” ed “efficienza” della P.A., dall’altro, i criteri scientifici più accreditati e ritenuti validi in materia di valutazione attitudinale. Inoltre, la selezione si informa anche al principio dell’economia procedurale attraverso l’adozione di mezzi semplici, efficaci ed efficienti per il raggiungimento dell’obiettivo.

Gli accertamenti attitudinali, quindi, si sostanziano in un metodo scientifico di previsione dei comportamenti lavorativi che si configurano in un processo di analisi, diagnosi e sintesi, volto a predire il proficuo inserimento nel contesto istituzionale e la condotta lavorativa del candidato. Ovvero attengono alla verifica, *hic et nunc*, della sussistenza o meno nell’aspirante dei requisiti previsti dal profilo attitudinale del ruolo a cui aspira.

Da questo presupposto concettuale discende che il processo di selezione si incentra sul principio secondo il quale tutti i candidati vengono sottoposti alla stessa “situazione stimolo”, quale può essere considerata appunto il contesto di selezione, visto nell’insieme. Il contesto della selezione, scientificamente studiato e standardizzato, diventa paradigmatico di situazioni che presuppongono un certo grado di stress e una certa attivazione emozionale da parte del candidato.

Il modo in cui il candidato risponde alla serie di stimoli a cui è sottoposto e come riesce a gestirli, sono alcuni degli aspetti di valutazione cui si fa riferimento quando si valutano i requisiti attitudinali previsti dallo specifico profilo. Il fondamento scientifico di tale valutazione è che la condotta posta in essere in fase di selezione, rappresenta un comportamento significativo delle inclinazioni comportamentali più generali del candidato.

Gli accertamenti attitudinali, inoltre, sono orientati alla raccolta di dati ed informazioni sull’aspirante avvalendosi delle tecniche e delle conoscenze offerte dalla disciplina psicologica, rappresentata dagli Ufficiali psicologi, e dall’ottica definita dalla cosiddetta “cultura organizzativa”, costituita dagli Ufficiali “periti in materia di selezione attitudinale” (di seguito indicati sinteticamente “selettori”).

La valutazione attitudinale, in ultima analisi, attiene semplicemente alla verifica, *hic et nunc*, della sussistenza o meno nell’aspirante dei requisiti previsti dal Profilo attitudinale del ruolo a cui si aspira.

4. PROCEDURA DI SELEZIONE

Gli accertamenti attitudinali sono articolati, fondamentalmente, in quattro distinti momenti concettuali e fattuali. I primi tre dei quali costituiscono la cosiddetta “fase istruttoria” che è volta alla preliminare ricognizione e descrizione degli elementi rilevanti ai fini della formazione del giudizio finale della Commissione per gli accertamenti attitudinali. Si tratta di momenti valutativi assolutamente differenti, di diversa natura e funzione, ma preordinati, nonostante la loro eterogeneità e la loro relativa autonomia, all’emanazione successiva di un provvedimento conclusivo.

Il quarto momento, definito “fase costitutiva”, è relativo alla valutazione effettuata dalla Commissione per gli accertamenti attitudinali e all’espressione del giudizio definitivo dal quale scaturirà il provvedimento conclusivo emanato dall’Amministrazione.

Questi quattro momenti sono definiti nel modo seguente:

- somministrazione, a cura di un Ufficiale psicologo, di uno o più test (test di prestazione tipica, di prestazione massima), questionari tesi alla raccolta semistrutturata di informazioni sul candidato in funzione di quanto previsto dal profilo attitudinale di riferimento o eventuali test di performance. Dette prove costituiscono il “protocollo testologico”. Poiché alcune delle prove hanno una valenza anche ai fini degli accertamenti psico-fisici, la loro somministrazione avviene, temporalmente, nell'ambito della fase di tali accertamenti;
- valutazione del “Protocollo testologico” a cura di un Ufficiale psicologo che, al riguardo, redige un'apposita “relazione psicologica” sul candidato;
- intervista attitudinale con un Ufficiale selettore che, al termine, dell'esplosione delle aree del "Profilo attitudinale" di riferimento, riepiloga le proprie considerazioni in una sintetica relazione descrittiva;
- colloquio effettuato dalla Commissione per gli accertamenti attitudinali, composta da membri diversi da quelli intervenuti nella precedente fase istruttoria. Questa attività è tesa a valutare le risultanze emerse nella fase istruttoria e, in base agli esiti di un ulteriore colloquio condotto in proprio dalla stessa Commissione, ad assumere le deliberazioni conclusive in merito al possesso dei requisiti attitudinali così come previsti dal profilo attitudinale di riferimento per il ruolo per il quale si concorre nell'Arma dei Carabinieri e alle responsabilità discendenti dallo status da assumere.

Attesi i quattro momenti concettuali, concernenti gli accertamenti attitudinali, la procedura di selezione attitudinale si svolge secondo i seguenti passi:

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 Selettori:

- 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 strutturata nelle aree cognitiva, comportamentale e dell'assunzione di ruolo, che viene inclusa nel “raccoglitore delle prove Attitudinali”.

d. COLLOQUIO CON LA COMMISSIONE ATTITUDINALE

La Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali (di seguito sinteticamente indicata "commissione"), esamina le risultanze del protocollo testologico del concorrente e tutti gli atti presenti nel "raccoltore delle prove Attitudinali" (test somministrati, questionario informativo, relazione psicologica e relazione descrittiva redatta dall'Ufficiale selettore), sottopone lo stesso a colloquio e, nella circostanza, accerta e valuta, anche per proprio conto, che le "performance" attitudinali da questi espresse siano adeguatamente in linea con il profilo attitudinale richiesto per prestare servizio nel ruolo dell'Arma dei Carabinieri per il quale il candidato concorre.

e. ESPRESSIONE DEL GIUDIZIO ATTITUDINALE DEFINITIVO

A conclusione della valutazione collegiale, la Commissione attitudinale esprime un giudizio definitivo: "IDONEO/A" o "INIDONEO/A". Al riguardo redige apposito verbale.

Il giudizio finale della Commissione rappresenta il risultato ultimo di tutta una serie di riscontri relativi ai dati indiziari raccolti sull'aspirante nel contesto della procedura degli accertamenti attitudinali in funzione del profilo attitudinale di riferimento.

f. COMUNICAZIONE AL CONCORRENTE

Concluse le attività inerenti agli accertamenti attitudinali, ai concorrenti verrà notificato il provvedimento di sintesi, a firma del Presidente della Commissione, che contiene il giudizio definitivo.

I concorrenti giudicati "Inidonei" saranno esclusi dal concorso così come previsto dal bando.

Nell'atto di notifica, secondo quanto previsto dalla vigente normativa sulla trasparenza amministrativa, sono indicati i presupposti logici che hanno determinato la decisione dell'Amministrazione, in relazione alle risultanze emerse dalla procedura di selezione, gli atti a cui si fa richiamo e dai quali scaturisce la definizione del giudizio finale e le modalità attraverso cui il candidato può presentare eventualmente ricorso avverso al giudizio definitivo di esclusione.

5. 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 coadiuvando la preposta Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali.

b. COMMISSIONE PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI

La Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali, designata con apposito decreto, è incaricata a svolgere tutte le necessarie attività relative agli accertamenti attitudinali e si avvale anche del contributo tecnico-specialistico di Ufficiali psicologi deputati alla somministrazione, elaborazione, interpretazione e valutazione dei test, nonché di Ufficiali selettori per l'effettuazione dell'intervista attitudinale di selezione.

c. CAPO UFFICIO SELEZIONE DEL PERSONALE DEL CNSR

Il Capo Ufficio Selezione del Personale è responsabile del coordinamento e della supervisione dell'insieme 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 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 nonché della loro interpretazione.

f. UFFICIALI PSICOLOGI

Gli Ufficiali psicologi, secondo quanto previsto dalla legge, sono competenti all'uso e alla valutazione degli strumenti psicologici.

L'Ufficiale psicologo può essere di supporto allo svolgimento degli accertamenti attitudinali, secondo quanto disciplinato dalle presenti Norme tecniche, e/o, qualora designato, assumere la carica di membro della Commissione.

Nel ruolo di supporto allo svolgimento degli accertamenti attitudinali, l'Ufficiale si occupa della somministrazione del protocollo testologico e/o della interpretazione delle risultanze dello stesso. All'uopo, redige la propria relazione psicologica "in cieco", ovvero esclusivamente sulla base della disamina documentale delle risultanze delle prove somministrate al candidato ed in funzione dei requisiti richiesti dal "profilo attitudinale" di riferimento.

In qualità di membro della Commissione, l'Ufficiale psicologo concorre con gli altri membri alla valutazione ed alla definizione del giudizio finale.

g. UFFICIALI SELETTORI

L'Ufficiale "selettore", nell'ambito della procedura di selezione, costituisce il "depositario" della cultura organizzativa dell'Istituzione che si estrinseca, per un verso, nell'esperienza diretta delle attività operative dei reparti ove ha operato, ma soprattutto, nella conoscenza delle criticità operative che i militari devono affrontare e, per altro verso, in qualità di Comandante di uomini, nelle funzioni di valutazione della performance dei militari alle sue dipendenze.

Questa esperienza operativa viene ulteriormente arricchita e perfezionata anche con un apposito corso di formazione relativo alla valutazione attitudinale.

L'Ufficiale Selettore può essere di supporto allo svolgimento degli accertamenti attitudinali, secondo quanto disciplinato dalle presenti Norme tecniche, e/o, qualora designato, assumere la carica di membro della Commissione.

L'Ufficiale Selettore, quindi, ha piena facoltà di porre ed approfondire domande che indagano le diverse aree previste dal Profilo attitudinale di riferimento, nonché quelle relative alla socializzazione (scuola, famiglia, tempo libero, iscrizione a eventuali associazioni, onlus ecc.) e, soprattutto, all'area motivazionale, intesa nella sua più globale accezione teorica, come fattore dinamico che attiva, dirige e dà senso al comportamento dell'individuo e alle sue scelte e che può essere distinta in relazione alle aspirazioni professionali, in motivazione intrinseca ed estrinseca.

Aree di indagine peraltro ben identificabili anche nel questionario informativo, ossia lo strumento attraverso il quale l'interessato fornisce una descrizione delle proprie caratteristiche e delle proprie esperienze di vita.

In qualità di membro della Commissione, l'Ufficiale "selettore" concorre con gli altri membri alla valutazione ed alla definizione del giudizio finale.

h. ASSISTENTI SELETTORI

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

6. 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 di riferimento. In altri termini gli accertamenti attitudinali hanno lo scopo di individuare le capacità e le potenzialità del concorrente, in rapporto al ruolo da ricoprire ed alle responsabilità da esso discendenti. Gli stessi sono anche tesi a 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 al ruolo di cui trattasi.

Le aree da indagare, relative ai previsti requisiti del Profilo attitudinale, fondamentalmente sono riconducibili a tre:

AREA COGNITIVA

la cui esplorazione è sostanzialmente rivolta alla valutazione del:

- bagaglio cognitivo;
- livello d'efficienza intellettuale;

AREA COMPORTAMENTALE

la cui valutazione riguarda anche:

- il livello evolutivo inteso in una prospettiva professionale, che comprende, tra le altre cose:
 - capacità d'iniziativa, intesa come capacità di influenzare con precise azioni personali gli eventi, piuttosto che accettarli passivamente o attendere che si mettano in moto da soli e quindi necessitino prevalentemente di una mera reazione;
 - capacità d'osservazione: intesa come capacità di inquadrare le situazioni, di scomporre i problemi in elementi essenziali, individuando i collegamenti, le analogie, le differenze utili a scoprirne le cause. Comprende anche la capacità di cogliere le connessioni tra i fatti e di giungere a conclusioni logiche sulla base di argomenti concreti. Trattasi di una competenza di natura non meramente cognitiva, in quanto implica la capacità di autovalutazione e riflessione, per esercitare una serena ed oggettiva funzione valutativa delle realtà osservate;
- l'autocontrollo emotivo: inteso in senso attitudinale come competenza socio-emotiva e relazionale, variabile nell'ambito di un funzionamento mentale "sano". Deve quindi intendersi come capacità di controllare e gestire adeguatamente le proprie emozioni, desideri e comportamenti a fronte delle richieste esterne, anche particolarmente sollecitanti, che scaturiscono dal ruolo professionale per il quale il candidato

concorre e per funzionare efficientemente nelle particolari situazioni operative, spesso non prevedibili, che potrebbe dover affrontare;

AREA DELL'ASSUNZIONE DI RUOLO

la cui indagine riguarda, tra le altre cose:

- la capacità d'interazione sociale, nel cui ambito è inclusa la capacità di adattamento ambientale e sociale: intesa, in una prospettiva a breve termine, come la capacità di adattamento o riadattamento all'ambito scolastico-addestrativo, tale da consentire di affrontare con interesse, adeguati livelli attentivi e profitto le attività previste e contestualmente a sostenere, considerato il grado di autonomia discendente dalla maturità personale e professionale raggiunta, le "limitazioni" connesse alla frequenza del corso;
- la motivazione intesa come fattore dinamico in grado di attivare e sostenere autonomamente il proprio comportamento, focalizzandolo sulla realizzazione dei compiti assegnati o sugli obiettivi da raggiungere, nella consapevolezza dei fini primari dell'Istituzione. Include una realistica conoscenza del profilo di impiego previsto per gli appartenenti al ruolo di riferimento.

7. DISPOSITIVI DI INDAGINE

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 (PROTOCOLLO TESTOLOGICO)

Il protocollo testologico utilizzato nell'ambito della procedura per gli accertamenti attitudinali, è composto da test di massima performance, test di comportamento tipico, test proiettivi e dal questionario informativo. Essa viene predisposta dall'Ufficio Selezione del Personale del C.N.S.R..

Il questionario informativo, nello specifico, è finalizzato a raccogliere dati soggettivi utili ai fini della valutazione attitudinale ed è uno strumento volto ad acquisire informazioni sul soggetto, relative:

- alla storia personale (che cosa ha fatto e come lo ha fatto, che cosa sta facendo e come lo sta facendo) in ambito formativo, 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.

¹ 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”.

La valutazione espressa dall'Ufficiale psicologo, atteso che ogni prova del protocollo testologico costituisce uno “stimolo” diverso che fornisce dati indiziari non sovrapponibili gli uni con gli altri, costituisce una sintesi di tutti gli elementi ed indici che emergono dalle diverse prove testologiche ed è, anche, finalizzata a formare una “ipotesi” di lavoro, da verificare in sede di colloquio. Pertanto la Relazione psicologica 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, del rapporto con se stesso e con il mondo esterno, alla capacità d'agire a ragion veduta anche in situazioni inattese o ansiogene attraverso l'autoregolazione delle proprie emozioni e degli impulsi, del suo funzionamento psichico 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. L'INTERVISTA ATTITUDINALE DI SELEZIONE

L'“Intervista attitudinale di selezione” è un colloquio a carattere “duale”, effettuato da due attori, Ufficiale selettore – candidato, finalizzato all'esame diretto dei concorrenti ed è un'interazione attiva “intervistatore-intervistato”, che 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 attività di indagine poste in essere per valutare le aree attitudinali del Profilo attitudinale.

L'intervista attitudinale, se la circostanza lo richiede ai fini della valutazione complessiva, può assumere anche i connotati di una “stress interview” attraverso la quale gli aspiranti possono essere sottoposti ad una serie di domande stimolo volte a valutare la capacità di reazione, relativamente a particolari momenti sollecitanti, quali possono essere considerati quelli relativi alle attività di selezione, e a monitorare la capacità del candidato di ragionare e di cercare di dare una risposta coerente al contesto senza perdere la lucidità e la consapevolezza del momento.

L'intervista attitudinale viene effettuata dagli Ufficiali Selettori che, al riguardo, redigono una sintetica relazione descrittiva quale contributo per la Commissione per gli accertamenti attitudinali deputata ad esprimere il giudizio di idoneità o di inidoneità sul conto del candidato.

d. IL COLLOQUIO COLLEGIALE CON LA COMMISSIONE ATTITUDINALE

La Commissione per gli accertamenti attitudinali, composta da Ufficiali diversi da quelli che hanno operato in fase istruttoria e che hanno redatto, rispettivamente, la “relazione psicologica” e la relazione attitudinale, esaminato il protocollo delle prove sostenute

dall'aspirante (test somministrati, questionario informativo) e preso atto delle considerazioni espresse nella citate relazioni, effettua una ulteriore "*intervista attitudinale di selezione*", a carattere collegiale, sulla falsa riga delle modalità espresse nel punto precedente. Al riguardo, la performance messa in campo dal candidato, che costituisce un campione rappresentativo del comportamento dello stesso nell'ambito di una relazione interpersonale, nonché della sua modalità di gestione di una situazione complessa ed emotivamente significativa, sarà anch'essa oggetto di valutazione.

Il colloquio con la commissione attitudinale, in definitiva, è volto all'acquisizione di dati, informazioni ed ogni elemento utile per giungere ad una valutazione del concorrente, in funzione dello specifico profilo attitudinale di riferimento.

Al termine del colloquio, la Commissione procede ad esprimere il giudizio definitivo di idoneità o inidoneità redigendo il relativo verbale.

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. SEQUENZA DELLE PROVE

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

10. ELENCO DEGLI ALLEGATI

AII. A: Profilo attitudinale.

**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.