



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

NORME TECNICHE

PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO INTERNO, PER TITOLI ED ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO DI 28 (VENTOTTO) SOTTOTENENTI IN SERVIZIO PERMANENTE NEL RUOLO NORMALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI, TRATTI DAI RUOLI ISPETTORI, SOVRINTENDENTI, APPUNTATI E CARABINIERI DELL'ARMA DEI CARABINIERI IN SERVIZIO PERMANENTE.

(Giornale Ufficiale della Difesa, Dispensa n.13 del 10.05.2021)

INDICE

1. GENERALITÀ	3
2. OBIETTIVI	3
3. DESTINATARI	3
4. SEDE DI SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI	3
5. PRESUPPOSTI TEORICO - CONCETTUALI	3
6. ORGANI E COMPETENZE	4
a. Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento (CNSR) dei Carabinieri.....	4
b. Capo Ufficio Selezione del Personale del CNSR	4
c. Capo Sezione Selettori dell'Ufficio Selezione del Personale.....	4
d. Capo Sezione Ricerche e Somministrazioni dell'Ufficio Selezione del Personale	4
e. Ufficiali psicologi	4
f. Ufficiali periti selettori.....	5
g. Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali.....	5
7. PROCEDURA DI SELEZIONE	5
a. Fase istruttoria.....	5
- somministrazione e correzione delle prove attitudinali (protocollo testologico).....	5
- redazione della “relazione psicologica”	6
- l'intervista attitudinale di selezione.....	6
b. Fase costitutiva	6
- il colloquio collegiale con la Commissione attitudinale -	6
8. CRITERI DI VALUTAZIONE	7
9. COMUNICAZIONE AL CONCORRENTE	7
10. ELENCO DEGLI ALLEGATI	7

1. **GENERALITÀ**

Le presenti Norme Tecniche disciplinano le procedure relative allo svolgimento degli accertamenti attitudinali previsti dal bando di concorso e saranno rese disponibili, prima della data di svolgimento della prova concorsuale, mediante pubblicazione sul sito istituzionale www.carabinieri.it.

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" (**Allegato A**), che è suddiviso in:

- a. **Area cognitiva**, che comprende l'esplorazione del *bagaglio di conoscenze* e del *livello di efficienza intellettuale*;
- b. **Area comportamentale**, la cui valutazione riguarda il *livello evolutivo* e l'*autocontrollo emotivo*;
- c. **Area dell'assunzione di ruolo**, intesa come possesso della *capacità di adattamento* e di un'*adeguata motivazione*.

3. **DESTINATARI**

Come prescritto dal bando di concorso, agli accertamenti attitudinali vengono sottoposti i concorrenti che risultano idonei agli accertamenti psico-fisici.

4. **SEDE DI SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI**

Gli accertamenti attitudinali si svolgono a Roma presso il Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento dell'Arma dei Carabinieri (CNSR).

Il calendario di convocazione viene pubblicato tramite avviso sul sito istituzionale www.carabinieri.it, con valore di notifica a tutti gli effetti e per tutti i concorrenti.

5. **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 sono posti in essere nell'interesse della P.A., visto il complesso e delicato servizio d'Istituto espletato dai

militari dell'Arma dei Carabinieri, e sono strutturati secondo una procedura che, nel garantire la massima oggettività possibile, è finalizzata ad evitare che le valutazioni attitudinali siano fondate su 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 delle condotte lavorative attraverso la verifica, *hic et nunc*, della sussistenza o meno nell'aspirante dei requisiti previsti dal profilo attitudinale del ruolo a cui aspira. I dati e le informazioni raccolti sull'aspirante vengono esaminati, sia secondo la "**disciplina psicologica**" che secondo la cosiddetta "**cultura organizzativa**", rispettivamente dagli Ufficiali psicologi e dagli Ufficiali periti selettori.

Da questi presupposti concettuali 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 appunto il contesto di selezione che, 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 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.

6. ORGANI E COMPETENZE

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

È deputato a svolgere gli accertamenti attitudinali coadiuvando la preposta Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali.

b. Capo Ufficio Selezione del Personale del CNSR

È responsabile del coordinamento e della supervisione dell'insieme delle attività e delle procedure poste in essere per effettuare gli accertamenti attitudinali.

c. 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".

d. 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.

e. 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.

f. Ufficiali periti selettori

L’Ufficiale perito selettore è un Ufficiale che ha una significativa esperienza operativa maturata in diversi reparti dell’Arma. La qualifica di “perito selettore attitudinale” è conferita, ai sensi del DPR n.237 del 14 febbraio 1964, al termine di un corso erogato dal Ministero della Difesa e del relativo esame valutativo finale. In funzione della pluriennale esperienza operativa matura nell’Istituzione, l’Ufficiale perito selettore è portatore della *cultura*, della *vision* e della *mission* dell’Istituzione. Secondo quanto disciplinato dalle presenti Norme Tecniche, nel ruolo di supporto agli accertamenti attitudinali, conduce l’intervista attitudinale di selezione e/o, qualora designato, assume la carica di membro della Commissione.

L’Ufficiale perito selettore ha piena facoltà di porre domande che permettano di approfondire la conoscenza delle diverse aree previste dal Profilo attitudinale di riferimento, nonché di quelle relative alla socializzazione (*scuola, famiglia, tempo libero, iscrizione a eventuali associazioni, onlus ecc.*) e, soprattutto, all’area motivazionale, intesa come fattore dinamico che attiva, dirige e dà senso al comportamento dell’individuo e alle sue scelte.

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

g. Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali

La Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali, designata con apposito decreto, esaminate le risultanze del protocollo testologico è incaricata di svolgere tutte le necessarie incombenze relative agli accertamenti attitudinali. È costituita da tre Ufficiali dell’Arma dei Carabinieri: il Presidente, che è il più alto in grado, un Ufficiale perito selettore e un Ufficiale psicologo.

7. PROCEDURA DI SELEZIONE

Gli accertamenti attitudinali sono articolati in due fasi, una **istruttoria** e una **costitutiva**, che si sviluppano rispettivamente:

a. Fase istruttoria:

- **somministrazione e correzione delle prove attitudinali (protocollo testologico)**

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 test¹ e le prove attitudinali vengono somministrati collettivamente presso le aule concorsuali del CNSR e vengono corretti sia in forma automatizzata sia, all’occorrenza, manualmente.

Le prove attitudinali vengono riunite nel “Raccoglitore delle prove Attitudinali”.

Il protocollo testologico, specifico per gli accertamenti attitudinali in argomento, predisposto dall’Ufficio Selezione del Personale del CNSR, è composto da:

¹ Con il termine “test” si intendono test in senso stretto, questionari e prove di carattere attitudinale. Si tratta di procedure sistematiche attraverso cui viene presentato ad un soggetto un insieme di stimoli (domande, problemi, compiti) capaci di produrre risposte valutabili e interpretabili quantitativamente e qualitativamente in base a criteri specifici o a standard prestazionali.

- *test di massima performance*, che valutano le abilità raggiunte/potenziali in situazioni specifiche ed il corrispondente livello di competenza, prevalentemente di tipo cognitivo o esecutivo;
- *test di comportamento tipico*², che mirano alla conoscenza di preferenze, interessi, abitudini, predisposizioni o aspetti della personalità dell'individuo;
- *questionario informativo*, finalizzato a raccogliere dati soggettivi e informazioni utili ai fini della valutazione attitudinale;

- **redazione della “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 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 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 sé stesso e con il mondo esterno, alla capacità di reazione 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;

- **l'intervista attitudinale di selezione**

L'intervista attitudinale di selezione è un colloquio “*face to face*” che il candidato effettua con l'Ufficiale perito selettore. Si tratta di un colloquio “semi-strutturato” 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, già citate al punto 2.

L'intervista attitudinale è finalizzata a valutare la capacità del candidato di ragionare e di fornire risposte logiche e coerenti in un ambito che può assumere i connotati di una “*stress interview*”, nel corso della quale i concorrenti vengono sottoposti ad una serie di domande stimolo dirette e incalzanti. Alla fine del colloquio, l'Ufficiale perito selettore redige un'apposita “scheda di valutazione attitudinale” quale contributo per la Commissione per gli accertamenti attitudinali deputata ad esprimere il giudizio di idoneità o di inidoneità sul conto del candidato.

b. Fase costitutiva

- **il colloquio collegiale con la Commissione attitudinale**

La Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali (di seguito sinteticamente indicata Commissione attitudinale), composta da membri diversi da quelli intervenuti nella precedente fase istruttoria, esamina le risultanze del protocollo testologico dei concorrenti e tutti gli atti presenti nel “raccoltore delle prove attitudinali”, effettua una ulteriore “*intervista attitudinale di selezione*”. Al riguardo, la *performance* messa in campo dal candidato, che costituisce un campione rappresentativo del comportamento dello stesso nell'ambito di una relazione

² Le risultanze dei test di comportamento tipico, imperniati sulla rilevazione di stati e qualità personali soggette a modificazioni, vengono convenzionalmente ritenute valide per un periodo di circa sei mesi.

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 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 della Commissione per gli accertamenti attitudinali”.

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 o INIDONEO/A.

9. COMUNICAZIONE AL CONCORRENTE

A conclusione degli accertamenti attitudinali, ai concorrenti verrà notificato, mediante consegna della copia cartacea o invio su posta elettronica certificata, il giudizio della Commissione corredato della relativa attestazione di conformità rispetto all'originale.

I concorrenti giudicati inidonei, come previsto dal bando, non saranno ammessi alle successive fasi del concorso.

Nell'atto di notifica, secondo quanto previsto dal articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241, sono indicati i presupposti logici che hanno motivato il provvedimento amministrativo assunto nei confronti del concorrente, 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.

10. ELENCO DEGLI ALLEGATI

AII. A: Profilo attitudinale.

**PROFILO ATTITUDINALE PREVISTO PER GLI
ASPIRANTI UFFICIALI¹**

AREA COGNITIVA	<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.</p> <p>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.</p>
AREA COMPORIMENTALE	<p>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.</p> <p>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.</p>
AREA DELL'ASSUNZIONE DI RUOLO	<p>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.</p> <p>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.</p>

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