



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

NORME TECNICHE

**PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL
CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER LA NOMINA DI
COMPLESSIVI 13 (TREDICI) TENENTI IN SERVIZIO PERMANENTE NEL RUOLO
TECNICO DELL'ARMA DEI CARABINIERI.**

(G.U.R.I. – 4^a serie speciale, n.25 del 29 marzo 2022)

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	4
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”	5
- l'intervista attitudinale di selezione.....	6
b. Fase costitutiva	6
- il colloquio collegiale con la Commissione attitudinale -	6
8. CRITERI DI VALUTAZIONE	6
9. COMUNICAZIONE AL CONCORRENTE	7
10. ELENCO DEGLI ANNESSI	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" (**annesso 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

La procedura di selezione attitudinale di cui alle presenti norme tecniche si conforma ai principi contenuti nell'articolo 97 della Costituzione, con particolare riguardo all'organizzazione degli uffici pubblici in modo da assicurare il "*buon andamento*" e "*l'imparzialità dell'amministrazione*".

Al pari, essa è coerente con le previsioni contenute nell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 7 agosto 1990, n. 241, secondo cui "*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, ...*" e "*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 previsti nell'interesse della pubblica amministrazione, visto il complesso e delicato servizio d'Istituto svolto 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 i principi di "*imparzialità*" ed "*efficienza*" della P.A., con 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 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**” sia 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*”; qualora designato, assume 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. A tal fine, redige la relazione psicologica esclusivamente sulla base dell'esame documentale delle risultanze delle prove somministrate al candidato e 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 e alla definizione del giudizio finale.

f. Ufficiali periti selettori

L'Ufficiale perito selettore ha una significativa esperienza operativa maturata in diversi reparti dell'Arma. La qualifica di “*perito selettore attitudinale*” è conferita, ai sensi del DPR 14 febbraio 1964, n.237, al termine di un corso erogato dal Ministero della Difesa e del relativo esame valutativo finale. Secondo quanto disciplinato dalle presenti Norme Tecniche, nel ruolo di supporto agli accertamenti attitudinali, conduce l'intervista

attitudinale di selezione; qualora designato, assume la carica di membro della Commissione.

L'Ufficiale perito selettore ha 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, lavoro, tempo libero, 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, esamina le risultanze del protocollo testologico, è incaricata di svolgere tutte le incombenze necessarie 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 curata 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 in forma automatizzata, ovvero, 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:

- test di *massima performance*, funzionali alla valutazione delle abilità raggiunte/potenziabili in situazioni specifiche e del 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 dei test somministrati e del questionario informativo viene effettuata dagli Ufficiali Psicologi che redigono un'apposita "*relazione psicologica*".

La valutazione espressa costituisce una sintesi di tutti gli elementi e degli indici che emergono dalle diverse prove testologiche ed è anche finalizzata a formare una base

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.

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

di lavoro, per il successivo colloquio. Pertanto la “*Relazione psicologica*” consente di mettere in evidenza, in rapporto allo specifico profilo attitudinale, gli aspetti caratterizzanti della persona, indicando le eventuali criticità e/o le risorse disponibili. In tal modo, risulta possibile delineare 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, della sua condizione psichica e della struttura motivazionale specifica;

- **L'intervista attitudinale di selezione**

L'intervista attitudinale di selezione è un colloquio 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, indicate 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 indicata Commissione attitudinale), composta da membri diversi da quelli intervenuti nella precedente fase istruttoria, esaminate le risultanze del protocollo testologico dei concorrenti e tutti gli atti presenti nel “*raccoglitore 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 candidato 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 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 esprime 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 concorsuali e quindi esclusi dal concorso.

Nell’atto di notifica, secondo quanto previsto dal articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241, sono indicate le motivazioni del provvedimento amministrativo assunto nei confronti del concorrente, 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 ANNESSI

Annesso 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 comprendere a fondo problematiche e realtà sociali complesse per poterne individuare 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 di assorbimento di informazioni di 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 COMPORTAMENTALE	<p>3. Un livello evolutivo derivante da una maturazione affettiva e globale che consenta una adeguata integrazione della personalità all'ambiente, con riferimento alla sicurezza in sé, alla potenziale capacità d'assumere ruoli di comando, nonché in relazione alle esperienze di vita, ai tratti salienti del carattere e 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.