

ECC.MO TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE DEL LAZIO

SEDE DI ROMA

RICORSO, CON DOMANDA CAUTELARE

Per *****) c/o domicilio digitale avv.luigidoria@pec.it, rapp.to e difeso dall'Avv. Luigi Doria del foro di Lecce (DROLGU77A25E506X)

CONTRO

- il **Ministero della Difesa**, in persona del Ministro *pro tempore*, rappresentato e difeso *ope legis* dall'Avvocatura Generale dello Stato;

PER L'ANNULLAMENTO, PREVIA SOSPENSIONE

del giudizio di inidoneità della Commissione per gli Accertamenti Attitudinali presso il Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri, di cui al provvedimento Esito Prove Attitudinali comunicazione relativa al verbale 416820/3-4 SEL. di prot. - Codice Concorso: CAR23 notificato a mezzo pec al candidato in data 26.10.23, con la quale parte ricorrente è stata dichiarata non idonea al concorso, per esami e titoli, per il reclutamento di 3763 allievi carabinieri con la seguente motivazione: "LA COMMISSIONE a conclusione del colloquio collegiale di verifica, valuta 1 requisiti dimostrati dalla S.V. nell'arco del contesto della selezione non aderenti ai requisiti previsti dallo specifico profilo attitudinale e. per tale motivo, esprime il seguente giudizio di sintesi: INIDONEO/A - La S.V. è, pertanto, esclusa dal concorso ai sensi dell'art. 11 comma 4, del bando di concorso.

- della Relazione Psicologica sul conto del ricorrente redatta dall'Ufficiale Psicologo e conosciuta solo a seguito di istanza di accesso agli atti, evasa in data 14.11.23;
- della Scheda di Valutazione Attitudinale sul conto dell'Aspirante redatta dall'Ufficiale Perito Selettore e conosciuta solo in esito ad istanza di accesso agli atti in pari data;
- del verbale con il quale la Commissione per gli Accertamenti Attitudinali è pervenuta al giudizio definitivo di inidoneità attitudinale del ricorrente, e conosciuto solo in esito alla suddetta istanza di accesso agli atti;
- degli atti, documenti e verbali, redatti dalla Commissione e sulla base dei quali è stato formulato il giudizio di non idoneità;
- ove occorra e per quanto di ragione, del Bando N. 68/1-1 CC di prot. Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri - Concorso, per esami e titoli, per il reclutamento di 3.763 allievi carabinieri in ferma quadriennale, che all'art 2 comma j) dove recita <<siano in possesso della idoneità psicofisica ed attitudinale al servizio militare incondizionato, da accertare successivamente con le modalità di cui agli articoli 10 e 11>>, rimanda all'art 11, alla cui stregua: << Gli accertamenti attitudinali si svolgono attraverso un'indagine conoscitiva e valutativa sulla struttura motivazionale, sui comportamenti tipo, sulle capacità interpersonali e sulle caratteristiche attitudinali dei candidati, così come sono declinate nel profilo attitudinale di riferimento. Gli accertamenti attitudinali hanno lo scopo di individuare le capacità e le potenzialità del candidato, in rapporto al ruolo da ricoprire ed alle responsabilità da esso discendenti, ovvero di rilevare le caratteristiche necessarie ad affrontare con esito positivo il previsto corso formativo e, successivamente, per svolgere le funzioni ed assolvere alle responsabilità proprie del ruolo per cui si concorre.
- Gli accertamenti attitudinali, saranno articolati su due distinte fasi:
 - a) una preliminare, nella quale un Ufficiale psicologo, avvalendosi della collaborazione del personale di assistenza necessario alle operazioni di vigilanza/sorveglianza e raccolta del materiale testologico, presso le aule concorsuali del CNSR, provvede a somministrare uno o più test e/o questionari ed eventuali prove di performance, finalizzati ad acquisire elementi riferibili alle capacità di ragionamento, al carattere, la struttura

personologica e motivazionale, nonché all'inclinazione a intraprendere lo specifico percorso formativo e professionale;

- b) una costitutiva, nella quale la commissione nominata ai sensi del precedente articolo 5, comma 1, lettera d), e comma 5, del bando, si riunisce per l'esame preliminare delle prove attitudinali. L'Ufficiale psicologo procede all'interpretazione delle risultanze dei test/questionari somministrati e delinea e illustra agli altri membri della Commissione un quadro generale del candidato che costituisce una base di lavoro per il successivo colloquio collegiale. Successivamente la Commissione attitudinale effettua una "intervista attitudinale di selezione" volta all'acquisizione di ogni elemento utile per giungere ad esprimere il giudizio definitivo nei riguardi del concorrente. Se ritenuto necessario, al fine di approfondire specifici elementi psicologici non emersi nel corso dell'intervista, la Commissione ha facoltà di sospendere l'esame e richiedere un secondo colloquio con un Ufficiale psicologo, diverso dal membro della commissione stessa che, all'uopo, redige una "relazione psicologica". Al termine del colloquio, la Commissione esprimerà, nei riguardi di ciascun candidato, un giudizio di idoneità o inidoneità in merito al possesso dei requisiti attitudinali previsti dal "Profilo attitudinale" di riferimento quale Carabiniere effettivo in servizio nell'Arma, tenendo conto dell'eventuale "relazione psicologica". E che rimanda infine a ulteriori norme tecniche: << Ulteriori disposizioni saranno contenute nelle norme tecniche per gli accertamenti attitudinali.>>.
- Delle **NORME TECNICHE PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI E TITOLI, PER IL RECLUTAMENTO DI 3.763 ALLIEVI CARABINIERI IN FERMA QUADRIENNALE DEL RUOLO APPUNTATI E CARABINIERI DELL'ARMA DEI CARABINIERI.** (inPA – Portale del Reclutamento, 2 maggio 2023) ed in particolare dell'art 8, rubricato: << **CRITERI DI VALUTAZIONE**>>, alla cui stregua: << 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.>>
- di ogni altro atto presupposto, connesso o consequenziale, anche se non noto

E PER L'ADOZIONE DI OPPORTUNE MISURE CAUTELARI

volte a consentire all'odierna ricorrente di proseguire il concorso, previa rivalutazione dell'intero carteggio afferente le prove attitudinali dell'aspirante con espressa disposizione di un nuovo colloquio

NONCHÉ PER IL CONSEGUENTE ACCERTAMENTO

del diritto del ricorrente ad essere dichiarata idonea ai fini concorsuali con ogni statuizione consequenziale.

Si premette

IN FATTO

1. Il ricorrente partecipava al Bando N. 68/1-1 CC di prot. Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri - Concorso, per esami e titoli, per il reclutamento di 3.763 allievi carabinieri in ferma quadriennale, rientrando nella lettera A) 2.611 posti rivolti a favore dei volontari in ferma prefissata in servizio o in congedo, di età non superiore a 28 anni compiuti e in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2 del bando;
2. Dopo aver brillantemente superato tutte le prove concorsuali è stato giudicato inidoneo in sede di accertamenti attitudinali ed è stato escluso dal prosieguo.
3. Onerata dell'ostensione, la P.A. dimetteva gli atti della procedura in data 14.11.23, da cui emerge l'assoluta incongruenza e inidoneità allo scopo delle prove effettuate.

4. Le selezioni sono tuttora in corso (cfr risposta della PA che ha declinato per tal motivo la richiesta di indicare i controinteressati)

5. L'esclusione del ricorrente dalle successive fasi concorsuali ed il comportamento dell'Amministrazione resistente si manifestano illegittimi e, in quanto tali, meritevoli di censura per i seguenti motivi

IN DIRITTO

CARENZA MOTIVAZIONALE - MOTIVAZIONE APPARENTE E, COMUNQUE, ILLOGICA, PERPLESSA E CONTRADDITTORIA - VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELLE NORME TECNICHE PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI, PUBBLICATE NELLA G.U.R.I.- 4^A SERIE SPECIALE, N. 55 DEL 12 LUGLIO 2022 - VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 11, COMMA 4, DEL BANDO DI CONCORSO - VIOLAZIONE DELL'ART. 641 DEL CODICE DELL'ORDINAMENTO MILITARE - ECCESSO DI POTERE PER DISPARITÀ DI TRATTAMENTO - ECCESSO DI POTERE PER ERRORE E/O CARENZA NEI PRESUPPOSTI DI FATTO, ERRONEA VALUTAZIONE E/O TRAVISAMENTO DELLA SITUAZIONE DI FATTO - ILLEGITTIMITÀ DERIVATA.

6. L'Amministrazione ha adottato nei confronti dell'odierno ricorrente un giudizio di inidoneità non congruo rispetto allo scopo perseguito (ossia deliberare in merito ai requisiti attitudinali e alle potenziali indispensabili all'espletamento delle mansioni di carabiniere) ed **in palese contrasto con quanto emerge dal protocollo testologico.**

Nel caso in esame, siamo in presenza, infatti, di un provvedimento che reca **evidenti e non sanabili contraddizioni, rese ancora più evidenti dalla carente motivazione.**

7. Ed invero, **non solo dai test non emerge alcun profilo critico, ma addirittura dalla intervista attitudinale di selezione effettuata dall'ufficiale perito selettore, emerge un profilo positivo in linea con i requisiti richiesti (vedasi scheda di valutazione attitudinale sul conto dell'aspirante).**

Ed invero, in quest'ultima si legge quanto segue:

“AREA COGNITIVA: compatibile.

AREA COMPORTAMENTALE: non compatibile

AREA DELL'ASSUNZIONE DI RUOLO: non compatibile

SVOLGE IL COLLOQUIO CON L'ASPIRANTE:

- L'Ufficiale psicologo, preliminarmente, illustra le risultanze del protocollo testologico:

Nel rispondere ai quesiti dei test di personalità l'aspirante ha messo in atto, in modo probabilmente inconscio, cospicue difese, fornendo così un'immagine di sé eccessivamente virtuosa e socialmente accettabile, probabilmente per ben figurare nel contesto selettivo.

Per quel che concerne la sfera relazionale, sembrerebbe sentirsi a proprio agio nei contesti di gruppo, tuttavia potrebbe avere difficoltà ad assumere l'altro punto di vista e risultare per questo scarsamente sensibile.

Dal protocollo testologico non risulterebbero evidenti problematiche nella gestione delle emozioni e nella modulazione del temperamento. Sembra in grado di gestire in modo efficace il proprio comportamento anche in situazioni di stress o tensione emotiva. Sul piano emotivo, potrebbe tendere ad operare un certo controllo dei propri vissuti interiori, esprimendoli in modo indiretto ed ingenuo. Il livello di maturazione emotivo-affettiva appare ancora in via di evoluzione e formazione.

Nel questionario informativo ha fornito risposte sufficientemente utili all'esplorazione globale della personalità.

- Esito dell'intervista:

Il candidato, nell'espressione verbale, manifesta un pensiero poco flessibile e stereotipato. Ha difficoltà ad elaborare concetti in modo chiaro e mostra modeste capacità di ragionamento. Durante il colloquio collegiale rivela di possedere una maturità globale ancora in via di formazione e quindi di definizione, esprimendo scarsa fiducia in se stesso e una limitata assertività. Si è mostrato poco sereno nel gestire gli impulsi; di fronte alle osservazioni si pone con atteggiamento difeso lasciandosi condizionare da interferenze emotive durante il confronto; mostra una certa rigidità relazionale che penalizza la fluidità nella dialettica con la Commissione. Nonostante

l'esperienza personale e quella militare maturata presso l'AM, non mostra ancora una piena consapevolezza delle proprie potenzialità ed un'adeguata capacità di orientare le proprie azioni verso comportamenti razionali, responsabili, produttivi ed operosi. Esprime, inoltre, uno scarso grado di adattabilità non congruente con il profilo di riferimento.

Non risulta capace di argomentare adeguatamente, a tal riguardo ha indicato quale Reparto preferito le API senza però conoscerne le mansioni.

Interrogato su quello che potesse essere un suo 'difetto', il candidato ha affermato "mi annoiano le persone in ritardo" senza tuttavia argomentare.

Mostra di possedere poche informazioni relative al futuro professionale che lo attenderebbe e, pertanto, evidenzia una motivazione generica, idealistica e poco analizzata in relazione alle specificità professionali del ruolo a cui aspira ed in rapporto alle proprie inclinazioni caratteriali.

8. Il giudizio oggi impugnato appare, dunque, viziato per difetto di motivazione.

Va premesso che sono state emanate le NORME TECNICHE PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI PSICO-FISICI DEL CONCORSO, PER ESAMI E TITOLI, PER IL RECLUTAMENTO DI 3763 ALLIEVI CARABINIERI IN FERMA QUADRIENNALE. (Portale del Reclutamento, inpa.gov.it – 02 maggio 2023)

In pari data sono state emanate le NORME TECNICHE PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI E TITOLI, PER IL RECLUTAMENTO DI 3.763 ALLIEVI CARABINIERI IN FERMA QUADRIENNALE DEL RUOLO APPUNTATI E CARABINIERI DELL'ARMA DEI CARABINIERI.

Si recita all'art 8 cit.: << 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.

La disposizione secondo cui << L'attribuzione di "non compatibile", espressa anche in una singola area, comporterà per ciascun membro della Commissione la "valutazione complessiva" di "non compatibile".>> è inconciliabile con l'ipotesi di divergenza e di decisione adottata a maggioranza (<<- a maggioranza, qualora almeno due componenti su tre abbiano espresso una valutazione complessiva di "compatibile" oppure di "non compatibile").).

Ciò per la semplice osservazione che un solo giudizio di non compatibile reca l'obbligo di uniformarvisi.

La valutazione negativa di una singola area vincola il giudizio complessivo, con una forza espansiva per cui ne mutua il risultato.

Ne discende che un giudizio di incompatibilità a maggioranza non può comunque sussistere: ne basta uno per la singola area e la valutazione sarà negativa.

I Criteri di valutazione risultano disadatti, inadeguati e incoerenti se non surreali, giacché la Commissione non potrà mai deliberare a

maggioranza se è vero, come è vero, che tutti i membri della Commissione devono seguire un eventuale parere di non compatibile espresso <<anche in una sola delle tre aree>>.

La Commissione non potrà mai deliberare a maggioranza sul giudizio finale, salvo che, ma non è scritto ed anzi è contraria alla lettera della disposizione, non sia emendabile l'obbligo dell'estensione sopra descritto attraverso una votazione.

Con ciò significando che la Commissione, in ipotesi interpretativa, potrebbe discostarsi dagli stessi (oggettivi) risultati delle prove mercé una (semplice?) votazione.

Resterebbe da comprendere come si delibera all'interno della singola area, se cioè la regola della estensione valga anche in tal caso.

Nulla dicono le norme tecniche ma è presumibile che il meccanismo operi non solo in senso "verticale" (da un'area al giudizio finale), ma anche in senso "orizzontale", ossia all'interno della stessa area.

Nel silenzio circa la valutazione di "non compatibile" espressa da uno o due consiglieri su tre, è da chiedersi allora quale sia il metodo deliberativo in tal caso, ossia all'interno della singola area, il quale metodo assurge un ruolo decisivo proprio per la vis attrattiva di cui sopra.

Se nella singola area vige il criterio della maggioranza o del veto non è dato sapere, ma le conseguenze sono gravi.

La capacità ostativa di un singolo giudizio negativo contrasterebbe (contrasta) col principio informatore per cui è da evitare che le << valutazioni attitudinali ...siano effettuate sulla base delle considerazioni soggettive di una singola persona.>>.

La vigenza eventuale della regola della maggioranza tradirebbe la natura stessa degli accertamenti, ossia tecnico-discrezionale.

La Commissione, e prima di Essa i suoi membri, non dovrebbero che prendere atto dei risultati dei test e del colloquio con lo psicologo, tracciarne il profilo e valutarne la compatibilità con i criteri dettati per le singole aree (di cui a p. 8 di 8 delle norme tecniche, Annesso A).

Ma se così fosse non si dovrebbe porre la condizione di una deliberazione a maggioranza o all'unanimità, giacché ci si dovrebbe limitare a prendere atto dei risultati e decodificarli alla stregua della griglia costituita dall'Annesso A.

Le norme sono pertanto frustranee allo scopo, contraddittorie e generano risultati abnormi, come nel caso che ci occupa, in cui un candidato che aspira ad una carriera militare, superate brillantemente tutte le prove, senza alcuna motivazione viene ritenuto non compatibile – peraltro, detto per inciso, il ricorrente è reduce da una parentesi positiva di 1 anno nel R.U.D. - Aeronautica militare –prima di concorrere nell'Arma dei CC, dunque non proprio privo di esperienza in ambito militare.

Ricapitolando, un giudizio di <<non compatibile>> all'interno di una delle tre aree, comporterà la valutazione complessiva (dove per complessiva si intende finale) di non compatibile.

Ancora, i commissari dovranno essere tutti d'accordo, nel senso che il giudizio finale non può non tenere conto della clausola di reciproco vincolo.

Se in capo ai Commissari residua discrezionalità, se il giudizio è da stilare “ a ragion veduta”, ossia ed ovviamente dopo la disamina completa degli atti concorsuali, la PA corre il serio rischio di escludere tutti o di escluderne un numero elevato (e incontrollato), se è vero che un

disaccordo (prevalso o peggio unanime in una singola area) contagia il risultato finale.

Il suddetto meccanismo presuppone una pre-valutazione rispetto alla valutazione vera e propria, quanto meno per evitare il rischio di una bocciatura di massa o in massa.

Quanto meno la “pre-valutazione” avverrà prima di marciare negativamente un’area, poiché ne seguirebbe la inidoneità finale.

Ciò che impone necessariamente di calibrare la bocciatura in un’area solo dopo aver diviso per la bocciatura finale, invertendo la regola stessa della valutazione, antepoendo il giudizio finale a quello parziale.

Stabilendosi necessariamente prima la idoneità finale e poi quella parziale, giacché un solo risultato negativo in un’area conduce ineluttabilmente al risultato negativo finale.

Il giudizio complessivo sarà, da un lato, sempre unanime (per il meccanismo sopra visto), ma, dall’altro, sempre pre-stilato, concordato, in barba all’essenza stessa della selezione e della valutazione.

Un meccanismo che impone un previo ragionamento sui candidati compatibili e non, che non garantisce – tutt’altro – imparzialità ed efficienza.

Non è dunque un giudizio di équipe come parrebbe imposto dalle norme interne di autoregolamentazione, ma un veto di opinioni, dove la disamina non 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.>> (art 5 norme tecniche citate).

La procedura in concreto è in netto contrasto con l’art 5 delle NORME

TECNICHE PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI E TITOLI, PER IL RECLUTAMENTO DI 3.763 ALLIEVI CARABINIERI IN FERMA QUADRIENNALE DEL RUOLO APPUNTATI E CARABINIERI DELL'ARMA DEI CARABINIERI.

Non si è al cospetto di un giudizio complessivo di valutazione globale ma dell'insindacabile opinione frutto dell'accomodamento inevitabile di eventuali opinioni dissenzienti che mai potranno sussistere per il meccanismo previsto e pensato nell'art 8, dove un solo veto implica un giudizio unanime e un comportamento dei commissari dissenzienti all'omologazione.

L'illegittimità è dunque intrinseca e derivata.

Intrinseca, poiché la procedura è tutt'altro che << finalizzata ad evitare che le valutazioni attitudinali siano ...effettuate sulla base delle considerazioni soggettive di una singola persona.>>.

Se una persona esaminante pone il veto e le altre sono obbligate ad assecondarlo, il giudizio finale è frutto di quel veto o giudizio negativo di non compatibile.

Derivata, giacché la coercizione delle opinioni è finalizzata all'appiattimento di tutte in favore di quella che per motivi ignoti e per definizione illegittimi ha prevalso.

Il giudizio complessivo è dunque necessariamente illegittimo perché immotivato, e del resto – sulla scia del vizio dedotto e senza rasentare il merito – la contraddizione è testuale.

La Commissione non ha – e non ha potuto, a questo punto – tenere in considerazione la relazione dello psicologo.

L'una esprime un giudizio negativo; l'altro, positivo.

La relazione: << Nel rispondere ai quesiti dei test di personalità l'aspirante ha messo in atto, in modo probabilmente inconscio, cospicue difese, fornendo così un'immagine di sé eccessivamente virtuosa e socialmente accettabile, probabilmente per ben figurare nel contesto selettivo.

Per quel che concerne la sfera relazionale, sembrerebbe sentirsi a proprio agio nei contesti di gruppo, tuttavia potrebbe avere difficoltà ad assumere l'altro punto di vista e risultare per questo scarsamente sensibile.

Dal protocollo testologico non risulterebbero evidenti problematiche nella gestione delle emozioni e nella modulazione del temperamento. Sembra in grado di gestire in modo efficace il proprio comportamento anche in situazioni di stress o tensione emotiva. Sul piano emotivo, potrebbe tendere ad operare un certo controllo dei propri vissuti interiori, esprimendoli in modo indiretto ed ingenuo. Il livello di maturazione emotivo-affettiva appare ancora in via di evoluzione e formazione.

Nel questionario informativo ha fornito risposte sufficientemente utili all'esplorazione globale della personalità.>>

Il giudizio della Commissione: << CRITERI DI VALUTAZIONE

Esito dell'intervista:

Il candidato, nell'espressione verbale, manifesta un pensiero poco flessibile e stereotipato. Ha difficoltà ad elaborare concetti in modo chiaro e mostra modeste capacità di ragionamento. Durante il colloquio collegiale rivela di possedere una maturità globale ancora in via di formazione e quindi di definizione, esprimendo scarsa fiducia in se stesso e una limitata assertività. Si è mostrato poco sereno nel gestire gli impulsi; di fronte alle osservazioni si pone con atteggiamento difeso lasciandosi condizionare da interferenze emotive durante il confronto; mostra una certa rigidità relazionale che penalizza la fluidità nella dialettica con la Commissione. Nonostante l'esperienza personale e quella militare maturata presso l'AM, non mostra ancora una piena consapevolezza delle proprie potenzialità ed un'adeguata capacità di orientare le proprie azioni verso comportamenti razionali, responsabili, produttivi ed operosi. Esprime, inoltre, uno scarso grado di adattabilità non congruente con il profilo di riferimento.

Non risulta capace di argomentare adeguatamente, a tal riguardo ha indicato quale Reparto preferito le API senza però conoscerne le mansioni.

Interrogato su quello che potesse essere un suo 'difetto', il candidato ha affermato "mi annoiano le persone in ritardo" senza tuttavia argomentare.

Mostra di possedere poche informazioni relative al futuro professionale che lo attenderebbe e, pertanto, evidenzia una motivazione generica, idealistica e poco analizzata in relazione alle specificità professionali del ruolo a cui aspira ed in rapporto alle proprie inclinazioni caratteriali.

La Commissione ha l'obbligo di tenere conto della relazione psicologica (art 7 ult. comma norme tecniche), mentre non lo ha fatto.

Del pari, e siamo ad un terzo profilo, il giudizio della Commissione è del tutto fuorviante rispetto agli obiettivi che le prove psico-attitudinali pretendono di vagliare, non essendoci un solo tratto della valutazione complessiva finale che risponda ai requisiti previsti per le singole aree così come definite nell'allegato delle norme tecniche.

AREA COGNITIVA	<p>1 Un bagaglio cognitivo con adeguato curriculum scolastico, che consenta comprensione, apprendimento e comunicazione ad altri o corretta esecuzione di disposizioni, documenti, oltreché di risolvere problemi teorico-pratici sia in ambito applicativo, sia nel lavoro d'ufficio.</p> <p>2 Un livello d'efficienza intellettuale che consenta di fronteggiare problematiche mediante soluzioni logiche ed appropriate, inteso come capacità sia d'assorbimento di informazioni di adeguato spessore, sia di elaborazione e</p>
----------------	---

	<p>restituzione dei dati sotto forma di abilità propositiva, nonché come capacità investigative, logico-deduttive, interpretative e di autonoma valutazione.</p>
<p>AREA COMPORTAMENTALE</p>	<p>3. Un livello evolutivo che consenta una valida integrazione della personalità all'ambiente con riferimento alla maturazione, all'esperienza 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 d'agire a ragion veduta anche in situazioni inattese o ansiogene contenendo i propri impulsi istintivi e orientando l'umore, la coordinazione motoria e la sintonia delle reazioni nonché traducendo le spinte aggressive in comportamenti razionali, responsabili, produttivi ed operosi.</p>
<p>AREA DELL'ASSUNZIONE DI RUOLO</p>	<p>5 Una capacità di adattamento ambientale e sociale intesa come predisposizione al gruppo, ai particolari compiti ad al peculiare ambiente di lavoro, anche grazie al tratto, al portamento ed all'aspetto complessivo, che implichi il senso del dovere e la consapevole accettazione della disciplina senza diminuire il livello del potenziale rendimento. Rispetto per la legge e</p>

	<p>l'ordine per poterli far rispettare agli altri. Attitudine a risolvere problematiche sociali, a proteggere le persone attraverso l'esecuzione delle leggi che governano la società, capacità di trattare con il pubblico.</p> <p>6 Un'adeguata motivazione al lavoro, intesa quale spinta interiore, attitudine allo specifico ruolo e come possesso di valori ideali realistici che consentano di finalizzare le proprie capacità e risorse alla realizzazione dei compiti assegnati.</p>
--	---

Non sono stati indagati gli obiettivi prefissati nell'Annesso A delle Norme tecniche, non essendoci traccia nella valutazione complessiva della <<capacità d'assorbimento di informazioni>>, del << bagaglio cognitivo>>, della introiezione del concetto di << Rispetto per la legge e l'ordine per poterli far rispettare agli altri.>>, della tematica del << possesso di valori ideali realistici che consentano di finalizzare le proprie capacità e risorse alla realizzazione dei compiti assegnati.>>.

Si consenta il riferimento al principio di cui alla sentenza T.A.R. Roma, (Lazio) sez. I, 15/03/2023, (ud. 25/01/2023, dep. 15/03/2023), n.4561: <<secondo il costante insegnamento della giurisprudenza, "Le valutazioni sull'attitudine militare - espresse sulla base dell'osservazione degli elementi relativi alle aree ritenute rilevanti ai fini della formulazione del giudizio prognostico sul proficuo inserimento del candidato nella specifica organizzazione lavorativa militare e descritti nelle richiamate norme tecniche - proprio in quanto espressione di discrezionalità tecnica non sono sindacabili nel merito, costituendo apprezzamenti riservati ai competenti organi collegiali costituiti da esperti appositamente formati dall'Amministrazione della Difesa" (Cons. Stato, Sez. II, 27 settembre 2022, n. 8339). Conseguentemente, il sindacato giurisdizionale in relazione agli accertamenti attitudinali compiuti

dall'Amministrazione "(...) risulta limitato alla verifica della sussistenza dell'evidente incongruità o della manifesta irragionevolezza degli esiti delle valutazioni eseguite" (Cons. Stato, Sez. IV, 25 febbraio 2020, n. 1402).>>

<<Nel caso in esame, non emerge il dedotto difetto di istruttoria, atteso che gli accertamenti compiuti dall'Amministrazione al fine di pervenire al giudizio contestato sono stati depositati in atti e risultano rispondenti a quanto prescritto dal bando di concorso e dalle apposite "norme tecniche per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali del concorso, per esami e titoli, per il reclutamento di 1598 allievi carabinieri in ferma quadriennale".>>.

Nel caso di specie non v'è rispondenza con le norme tecniche e si è dimostrata l'inidoneità delle norme tecniche per gli accertamenti attitudinali.

Ed ancora, sempre di recente, T.A.R. Roma, (Lazio) sez. I, 06/12/2022, (ud. 19/10/2022, dep. 06/12/2022), n.16279:

<<In generale gli accertamenti idoneativi espletati dalle competenti Commissioni dell'Amministrazione nell'ambito di pubblici concorsi sono infungibili e non è possibile effettuare una nuova valutazione del candidato, laddove non si palesi manifesta illogicità o travisamento dei fatti.

Il Collegio osserva poi che la selezione attitudinale è tesa ad individuare la compatibilità tra le dimensioni attitudinali possedute dal candidato e quelle richieste per ricoprire il ruolo richiesto in modo efficace ed efficiente, all'esito di un'operazione tecnico-valutativa non sovrapponibile agli accertamenti di ambito medico.

Il giudizio espresso costituisce, in altri termini, espressione di una valutazione tecnico-discrezionale riservata agli organi competenti dell'Amministrazione, i cui giudizi non possono essere censurati con successo in sede giurisdizionale, **se non per ragioni di evidente illogicità, manifesta irragionevolezza e/o errore su elementi di fatto**, profili che non paiono manifestarsi nella specie in quanto, sulla base di quanto riferito dall'Amministrazione nella dettagliata relazione tecnica in atti (relazione del 17.2.2022, dep. 21.2.2022), la selezione

attitudinale si è basata su un metodo scientifico consolidato e su dati oggettivi desunti dalle risposte date nelle prove e nei colloqui che sono stati svolti.

L'inevitabile elemento valutativo, per quanto opinabile, vede il concorso di diverse professionalità ed il confronto delle diverse valutazioni all'interno di un contesto collegiale.

Va detto che, secondo il costante insegnamento della giurisprudenza, "il 'giudizio attitudinale' è caratterizzato dall'esercizio della discrezionalità tecnica e, quindi, è riservato agli organi tecnici dell'Amministrazione (individuati dalla normativa di riferimento), **sicché il sindacato giurisdizionale risulta limitato alla verifica della sussistenza dell'evidente incongruità o della manifesta irragionevolezza degli esiti delle valutazioni eseguite** (Cons. Stato, Sez. IV, 25 febbraio 2020, n. 1402)" (ex multis cfr. TAR Lazio, I-bis, 24.12.2021, n. 13466).>>

* * * * *

Esaminati i macroprofili di illegittimità delle norme tecniche, la illegittimità di esse rispetto alla norma superiore costituita dall'Annesso "A", da considerarsi per l'appunto parametro di riferimento cui scrutinare gli esiti delle prove, evidenziate le ricadute dei suddetti profili sulle valutazioni attitudinali, costituite dal colloquio con lo psicologo e dall'auscultazione in Commissione, va ora eccepita la evidente contraddittorietà e illogicità delle due ultime valutazioni.

ECESSO E SVIAMENTO DI POTERE – MOTIVAZIONE ASSENTE, APPARENTE E LACUNOSA NONCHÉ CONTRADDITTORIA – VIOLAZIONE DI LEGGE

La relazione: << Nel rispondere ai quesiti dei test di personalità l'aspirante ha messo in atto, in modo probabilmente inconscio, cospicue difese, fornendo così un'immagine di sé eccessivamente virtuosa e socialmente accettabile, probabilmente per ben figurare nel contesto selettivo.

Per quel che concerne la sfera relazionale, sembrerebbe sentirsi a proprio agio nei contesti di gruppo, tuttavia potrebbe avere difficoltà ad assumere l'altrui punto di vista e risultare per questo scarsamente sensibile.

Dal protocollo testologico non risulterebbero evidenti problematiche nella gestione delle emozioni e nella modulazione del temperamento. Sembra in grado di gestire in modo efficace il proprio comportamento anche in situazioni di stress o tensione emotiva. Sul piano emotivo, potrebbe tendere ad operare un certo controllo dei propri vissuti interiori, esprimendoli in modo indiretto ed ingenuo. Il livello di maturazione emotivo-affettiva appare ancora in via di evoluzione e formazione.

Nel questionario informativo ha fornito risposte sufficientemente utili all'esplorazione globale della personalità.>>

Non è dato sapere sulla base di quali elementi lo psicologo affermi che IL CANDIDATO ABBA INTESO FORNIRE UN'IMMAGINE DI SÉ ECCESSIVAMENTE VIRTUOSA E SOCIALMENTE ACCETTABILE.

Salvo il caso che frequenti e abbia frequentato quotidianamente il candidato, lo psicologo, esorbitando dalle sue funzioni, si arroga la capacità di affermare, negare e misurare le virtù di una persona, compito che non solo non gli è stato dato, ma che presuppone una virtù sconosciuta ai comuni mortali, ossia quella di leggere nella vita reale (non psicologica o ideale) degli altri.

Frutto o meno di eccesso di inchiostro, l'affermazione potrebbe risuonare financo offensiva, giacché un conto è tracciare un profilo psicologico, ossia valutare se il candidato possenga o meno i requisiti e le qualità richiesti per assumere un certo ruolo nell'ambito della tipologia lavorativa per la quale concorre, altro conto è esprimere un giudizio di valore sulla persona stessa, giudicandola pretenziosa rispetto alle reali capacità umane o umanistiche, nel senso di filantropiche.

UN CONTO È VALUTARE I PROFILI ATTITUDINALI DI UN CANDIDATO, UN ALTRO CONTO È GIUDICARNE LO SPESSORE UMANO.

Ed anzi è proprio il sindacato sulla persona (anziché sul profilo della candidatura) **che merita di essere maggiormente censurato** perché disvela un pregiudizio dell'esaminatore raccolto e valorizzato dalla Commissione per tracciarne un profilo immeritevole, secondo una progressione negativamente valutativa, come si dirà a breve.

Di più, lo psicologo che si è avventurato in un terreno non di sua competenza, ossia quello delle presunte umane virtù della persona, è smentito in maniera netta e grave dall'unico documento proveniente dalla P.A. rappresentato da un Elogio formale conferito ai sensi e per gli effetti dell'art 1462 del Codice dell'Ordinamento militare, datato 5.12.2027, a firma del Ten. Col. Alessandro Buzzelli, al VFP1 allora Aviere *** del 1° blocco 2017, dove si legge:

<<Volontario in ferma prefissata effettivo presso la 1^a Compagnia Sicurezza, animato da sani principi morali e da un indefettibile attaccamento all'Istituzione, ha fornito continue dimostrazioni di fortissima volontà realizzatrice e intensità partecipativa.

Serio, formale e assolutamente affidabile, sostenuto da un eccellente e approfondita preparazione tecnico-professionale e da un altissimo senso del dovere che caratterizza il suo operare, si è distinto per la prontezza e la competenza con cui ha fornito un appropriato ed efficace supporto alle attività della Compagnia, contribuendo fattivamente al regolare funzionamento del Servizio di Vigilanza.

L'Aviere Pinto è, in sintesi, un serio professionista che, animato da forti valori morali e caratteriali, presta la sua quotidiana attività con abnegazione tempestività e consapevole spirito di sacrificio e che, con il suo operato, ha contribuito ad elevare il prestigio del Raggruppamento Unità Difesa e del Distaccamento di Ladispoli in particolare>>

Chi lo ha conosciuto ne ha tessuto gli elogi fino al punto di conferirglieli in via formale.

Chi ha avuto la presunzione di intravederne un eccesso di ostentazione di qualità umane è smentito da chi ha potuto apprezzarlo in ambito lavorativo, a

riprova del pregiudizio della Commissione dopo e dello stesso psicologo prima.

L'errore è consistito nell'aver presunto di potere indagare le umane virtù della persona, giudicandole eccessive (**sarebbe interessante conoscere i presunti parametri scientifici di apprezzamento delle altrui qualità umane**) rispetto alla loro reale essenza e grandezza, non solo senza alcuna cognizione di causa ma anche, e soprattutto, senza che gli fosse attribuito tale potere dalla legge (e dal ruolo).

Ironia della sorte, è stato smentito da un documento eloquente che ben descrive le qualità umane della persona e che non lascia adito a interpretazione alcuna.

Un apprezzamento in fatto erroneo, errato ed ingiusto, oltre che illegittimo per carenza assoluta di potere in astratto in capo all'Ufficiale psicologo selettore, il quale ha prodotto alla Commissione un quadro scorretto basato su apprezzamenti ipotetici e futuristici, inducendola in errore, prima ancora che ne commettesse di propri per le altre ragioni vedute.

Sarebbe da spiegare come si concili – sempre nella relazione dello psicologo – il cerchiobottismo insito nella doppia e (quasi) simultanea affermazione secondo cui: << sembrerebbe sentirsi a proprio agio nei contesti di gruppo, tuttavia potrebbe avere difficoltà ad assumere l'altrui punto di vista>>.

O i due concetti sono compatibili, e allora non ha ragion logica l'avverbio “tuttavia”, o sono incompatibili, come pure potrebbe indurre l'interpretazione teleologica del periodo intero.

Utilizzata come ammonimento e preludio di una inversione di tendenza caratteriale e comportamentale prossime a venire, l'avverbio esorta a diffidare dalle apparenze, come se lo avessero tenuto in grembo ed allevato fino al

giorno delle prove, prenotando quasi la scure del giudizio finale a discendere su di lui per disvelarne il vero volto che si (mal)cela dietro le sceniche finzioni concorsuali.

Risulta positivo il concetto susseguente: << Dal protocollo testologico non risulterebbero evidenti problematiche nella gestione delle emozioni e nella modulazione del temperamento. Sembra in grado di gestire in modo efficace il proprio comportamento anche in situazioni di stress o tensione emotiva.>>.

<<Sul piano emotivo, potrebbe tendere ad operare un certo controllo dei propri vissuti interiori...>>.

Sarebbe stato lecito e auspicabile capire quali vissuti interiori potrebbe tenere in futuro sotto controllo il candidato, secondo le sovrumane capacità di leggere nella vita reale possedute dallo psicologo.

Per non tacere della quantità di sforzo di controllo che potrà tendere a mettere in atto, che val quanto dire che potrà succedere di tutto, ossia potrà in futuro approfondire ogni sforzo per tenere sotto controllo i propri vissuti interiori, ma di quali vissuti si tratti non è dato sapere.

Mentre sarebbe stato il caso che lo psicologo si affacciasse un minimo nella vita reale del candidato, evidenziando quanto meno a grandi linee di quali tormenti (piccolo medi o grandi) sia angosciato, cosa nasconde e cosa tenderà a nascondere.

Nulla, si proietta un'ombra sulla persona attraverso una incerta scommessa futuristica lontana anni luce da quei severi criteri scientifici ai quali pure la PA proclama a gran voce di rifarsi.

La relazione della Commissione.

Proprio per il meccanismo sopra evidenziato del veto verticale, il giudizio non poteva che essere negativo ed al fine le proiezioni sensoriali e sensitive

dell'Ufficiale psicologo **si materializzano d'un tratto nel colloquio con tre esperti.**

<<Il candidato, nell'espressione verbale, manifesta un pensiero poco flessibile e stereotipato. Ha difficoltà ad elaborare concetti in modo chiaro e mostra modeste capacità di ragionamento.

Durante il colloquio collegiale rivela di possedere una maturità globale ancora in via di formazione e quindi di definizione, esprimendo scarsa fiducia in se stesso e una limitata assertività. Si è mostrato poco sereno nel gestire gli impulsi; di fronte alle osservazioni si pone con atteggiamento difeso lasciandosi condizionare da interferenze emotive durante il confronto; mostra una certa rigidità relazionale che penalizza la fluidità nella dialettica con la Commissione. Nonostante l'esperienza personale e quella militare maturata presso l' AM, non mostra ancora una piena consapevolezza delle proprie potenzialità ed un'adeguata capacità di orientare le proprie azioni verso comportamenti razionali, responsabili, produttivi ed operosi. Esprime, inoltre, uno scarso grado di adattabilità non congruente con il profilo di riferimento.

Non risulta capace di argomentare adeguatamente, a tal riguardo ha indicato quale Reparto preferito le API senza però conoscerne le mansioni.

Interrogato su quello che potesse essere un suo 'difetto', il candidato ha affermato "mi annoiano le persone in ritardo" senza tuttavia argomentare.

Mostra di possedere poche informazioni relative al futuro professionale che lo attenderebbe e, pertanto, evidenzia una motivazione generica, idealistica e poco analizzata in relazione alle specificità professionali del ruolo a cui aspira ed in rapporto alle proprie inclinazioni caratteriali. >>.

Le informazioni raccolte in sede collegiale non attengono all'attitudine a ricoprire il ruolo, ma si incentrano sulla persona, eccezion fatta per la insignificante e irrilevante parentesi della scelta del Reparto preferito, ipotesi peraltro del terzo tipo, della irrealtà, poiché giammai la gestione delle risorse umane è su base convenzionale.

Di fatti, le potenziali e futuristiche difficoltà ad assumere l'altrui punto di vista si tramutano in << scarso grado di adattabilità >>, non è dato sapere se rispetto

all'ambiente esterno e/o al contesto umano e relazionale.

E' doveroso da parte della PA dimettere il verbale contenente domande e risposte, viste le anomalie e incongruenze evidenziate.

I vissuti interiori che lo potranno tormentare in futuro e che sarà tentato di tenere sotto controllo si tramutando nel breve volgere di pochi minuti in un atteggiamento poco sereno nel gestire gli impulsi.

Salvo che lo psicologo non avesse una nozione di futuro estremamente ridotta in termini temporali, ben si può dire che la Commissione ha optato per le proposizioni che seguono agli avversativi e gli avverbi, sì da obliterare le virtù, anche quelle che sembravano eccessive rispetto alla vita reale vissuta dal candidato, per accreditare i potenziali profili negativi di là da realizzarsi secondo lo psicologo.

Un'accelerazione improvvisa nella maturazione dei profili caratteriali durata il tempo dell'attraversamento del percorso che dalla stanza dello psicologo conduce a quella della commissione, dove si sono materializzate d'un tratto quelle funeste scommesse dello psicologo che ammoniva su ciò che sarebbe potuto accadere nei mille rivoli della personalità del candidato in un futuro remoto.

9. Dall'esame del provvedimento finale in uno con gli altri atti ad esso presupposti, emerge *“la utilizzazione di espressioni vaghe, probabilistiche ed ipotetiche ovvero di asserzione apodittiche, non solo prive di oggettivo riscontro, ma conseguenti ad un ragionamento che prescinde dalla dimostrazione dell'assunto, così da non poter verificare la bontà della opzione esercitata dalla p.a..”* (Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, n. 8181/2019 cit.).

Ciò si pone in netto contrasto con l'affermazione secondo cui la procedura per accertare l'attitudine militare costituisce un metodo scientifico, perché tale espressione è riferita, convenzionalmente ed universalmente, a quel

procedimento mediante il quale si giunge a una descrizione vera della realtà, ossia oggettiva e verificabile.

Tale processo, affidandosi ad un procedimento induttivo (come nei casi in questione), comporta sempre la formulazione di un principio generale oggetto di verifica sperimentale. Non verificandosi tale evenienza, il concetto espresso dalla p.a. si deve riferire unicamente ai criteri selettivi utilizzati secondo gli attuali canoni scientifici, non certo ai risultati con ciò ottenuti che pertengono, proprio per l'esame a cui afferiscono, ad evenienze altamente opinabili, in quanto non circoscritte alla mera descrizione psicologica e non patologica del candidato, ma neppure rapportabili a canoni di oggettivo riferimento e, malgrado ciò, finalizzata verso una attività prognostica, se non predittiva, del futuro comportamento del candidato.

10. Ciò trova conferma nelle contraddizioni delle normative in punto di accertamenti attitudinali.

In questo modo, però, come rilevato da codesto Ecc.mo Collegio *“un siffatto giudizio costituisce una mera attività fideistica perché non soggetta ad alcun riscontro, non solo di legittimità, ma neppure di merito, in ragione di valutazioni espresse secondo parametri altamente soggettivi, in alcun modo verificabili, che esulano sinanche dalla valutazione discrezionale, proprio perché il giudizio espresso nelle diverse aree di riferimento non è soggetto a preventivi, predeterminati e paradigmatici canoni di valutazione. Resta, quindi, il valore aleatorio del giudizio che si ricava in modo certo ed indubbio proprio dalla genericità ed ipoteticità delle locuzioni utilizzate (...) Pertanto, la motivazione della inidoneità attitudinale deve esprimere, in modo compiuto ed esauriente, la professionalità degli esaminatori attraverso un giudizio obiettivo ed univoco in modo da non lasciare adito a dubbi circa le ragioni dell'esito dello scrutinio”* (Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, n. 8181/2019 cit., cfr. T.A.R. Lazio, Roma, sez. I-Bis, ord. 8 aprile 2019, n. 2123).

11. Inoltre, nonostante le Norme tecniche per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali stabiliscano che, l'Ufficiale psicologo, per redigere la “Relazione psicologica” debba basarsi anche e soprattutto sui risultati ottenuti dal candidato ai test somministrati e sulle informazioni ricavate dal Questionario Informativo, nel caso in esame, ciò non è avvenuto.

12. Analizzando il processo di valutazione effettuato per gli accertamenti Attitudinali, è evidente invece che il giudizio definitivo espresso dalla

Commissione per gli Accertamenti Attitudinali non è stato reso rispettando i rigorosi criteri del metodo scientifico, bensì **è stato formulato dalla stessa senza operare nessuna connessione e confronto con gli esiti positivi provenienti da tutto l'iter di valutazione endoprocedimentale** (Test attitudinali, Questionario Informativo; Verbale di intervista attitudinale), tanto da far apparire le motivazioni indicate per giustificare l'inidoneità della candidata apodittiche e totalmente contraddittorie rispetto alla valutazione prodotta sul candidato da parte dell'Ufficiale Psicologo e dell'Ufficiale Perito Selettore..

Di contro, è necessario che il provvedimento che incide sulla sfera individuale, nonché sui diritti fondamentali della persona descriva il Candidato, attraverso una puntuale e dettagliata motivazione che rappresenti gli aspetti e le criticità dello stesso.

Infatti per poter considerare legittime le valutazioni espresse, queste devono riferirsi unicamente ai criteri selettivi utilizzati secondo gli attuali canoni scientifici e in aderenza all'Annesso A (Cons. st. sez. VI, 25 febbraio 2019, n. 1321).

13. Pertanto l'Ufficiale Perito Selettore, in uno con la Commissione, incaricati dell'esame orale dei candidati, in assenza di parametri precostituiti, pur rapportandosi a criteri non univoci, devono rappresentare **adeguatamente e congruamente** la decisione assunta **secondo canoni logici e verificabili attraverso la ostensione del verbale delle domande e delle risposte fornite in sede di colloquio con lo psicologo e con la Commissione.**

E', cioè, necessario che *“il provvedimento di esclusione per non attitudine militare, deve essere puntualmente motivato attraverso formule sintattiche e lessicali che non lascino adito a dubbi circa i rilievi e le oggettive carenze riscontrate nel candidato e che non consentano una intercambiabilità delle formule utilizzate in ragione della loro genericità e vaghezza. In altre parole la Commissione deve esprimere un giudizio che consenta di individuare immediatamente e direttamente le ragioni del provvedimento secondo canoni oggettivi e puntuali, in uno con il percorso istruttorio utilizzato riferibili in modo esclusivo ed obiettivo al candidato senza alcun margine probabilistico e/o ipotetico.”* (Tar Lazio, Sez. I Bis, 15 marzo 2021, n. 3100; cfr. Tar Lazio, Sez. I Bis, 3 marzo 2021, n. 2594; Tar Lazio, Sez. I Bis, 2 novembre 2020, n.

11206).

12. Alla luce delle precedenti considerazioni, pertanto, è **indubbia l'inattendibilità del giudizio conclusivo, in quanto la motivazione adottata non è conforme agli indicati e necessari requisiti, poiché non consente di percepire immediatamente ed obiettivamente le ragioni della esclusione, rinviando ad evenienze ipotetiche e prognostiche prive di una reale dimostrazione.**

13. I riferiti principi sono, pertanto, meritevoli di applicazione al caso di specie, in quanto la motivazione del giudizio reso nei confronti del candidato non ha consentito di evidenziare immediatamente ed oggettivamente le ragioni del diniego, conculcando, così, i diritti fondamentali dei cittadini senza possibilità di una effettiva tutela giudiziaria e ciò in contrasto con l'art. 24 della Costituzione, dato che opinabilità del giudizio non significa, né può significare, mero arbitrio.

Donde la sussistenza dei vizi indicati in epigrafe.

DOMANDA CAUTELARE – PERICULUM IN MORA

16. Quanto esposto rende evidente la fondatezza del ricorso. Il danno grave ed irreparabile è, invece, reso evidente dalla circostanza che il provvedimento di non idoneità impedisce di prendere parte alle successive fasi concorsuali (valutazione dei titoli e corso) e, pertanto, al fine di mantenere impregiudicato l'interesse della ricorrente all'ammissione al corso di formazione per allievi Carabinieri in ferma quadriennale, **considerato che il concorso è attualmente in itinere e non è stata ancora pubblicata la graduatoria di merito (cfr. riscontro PA).** I diritti lesi sono di rango cost. le e il danno è in re ipsa, trattandosi di accesso al lavoro.

DOMANDA ISTRUTTORIA

17. Ove occorra e ritenuto, si chiede disporre il **riesame attitudinale** al fine di verificare la sussistenza o meno dei presunti tratti personologici e caratteriali che hanno determinato il giudizio di non idoneità (**cfr. specificamente per le prove attitudinali, Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, 26 aprile 2022, n. 2725; Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, 15 aprile 2022, n. 2537; Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, 22 marzo 2022, n. 1940; Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, 1 marzo 2022, n. 1341, n. 1322 e n. 1338; Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, 28 febbraio 2022, n. 1318; Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, 9 febbraio 2022, n. 796; Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, 10 febbraio**

2022, n. 846; Tar Lazio, Sez. I Bis, 14 ottobre 2021, nn. 5512 e 5518; Tar Lazio, Sez. I Bis, 13 gennaio 2022, n. 133; 13 luglio 2021, n. 3842; 3 giugno 2021, n. 3132; 4 giugno 2021, n. 3159; 1 marzo 2021, n. 1251; cfr. Consiglio di Stato, II, sentenza 6 dicembre 2021, n. 8137; cfr. in senso analogo Tar Lazio-Roma, Sez. I Quater, 17 gennaio 2022, n. 271, Consiglio di Stato, II, ordinanza 10 febbraio 2021, n. 614; Tar Lazio-Roma, Sez. I Bis, 15 febbraio 2021, n. 925; 1 febbraio 2021, n. 546; 14 maggio 2020, n. 3814; 22 aprile 2020, n. 3004; 24 febbraio 2020, n. 2403; 22 febbraio 2020, n. 1174; 21 febbraio 2020, n. 1133; 9 novembre 2019, n. 7284; 17 settembre 2019, n. 6125; 8 aprile 2019, n. 2123).

Si chiede di ordinare ostensione dei verbali, ove esistenti.

DOMANDA CAUTELARE INTERINALE

Per le ampie ragioni dedotte, anche nella sezione della domanda cautelare, Si chiede emanazione provvedimento presidenziale inaudita altera parte di sospensione degli atti impugnati al fine di consentire al candidato di concorrere nel gruppo di pertinenza.

DOMANDA DI AUTORIZZAZIONE ALLA NOTIFICA PER PUBBLICI PROCLAMI

In relazione all'elevato numero dei controinteressati, al momento della proposizione del gravame solo potenziali, si chiede all'ecc.mo Collegio di autorizzazione la notifica per pubblici proclami ex art. 41, comma 4, c.p.a., autorizzando la pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione resistente.

Tutto ciò premesso, *** come sopra rappresentato e difeso, chiede l'accoglimento delle seguenti

CONCLUSIONI

VOGLIA L'ECC.MO TAR ADITO

Ogni contraria istanza eccezione e difesa rigettata

- 1) **in via preliminare**, accogliere la domanda di sospensione del provvedimento impugnato, ordinando all'Amministrazione l'adozione dei provvedimenti idonei ad assicurare l'immediata ammissione con riserva del ricorrente alle successive fasi della selezione (valutazione dei titoli e successivo corso per allievi carabinieri in ferma prefissata);

- 2) **in via istruttoria**, ove ritenuto necessario, disporre il riesame attitudinale e l'ostensione dei verbali di ascolto dello psicologo e della commissione, che abbia il fine di verificare la sussistenza o meno dei presunti tratti personologici e caratteriali che hanno determinato il giudizio di non idoneità, **mediante apposito colloquio effettuato da una commissione di cui non dovrebbe far parte l'Ufficiale psicologo che si è espresso sulla persona e dunque, se del caso e ritenuto, mercé Commissione in diversa composizione**;
- 3) **in via istruttoria**, disporre l'autorizzazione alla notifica per pubblici proclami ex art. 41, comma 4, c.p.a. di un sunto del presente ricorso, dell'ordinanza e dell'elenco dei potenziali controinteressati, da fornirsi a cura dell'Amministrazione;
- 4) **nel merito**, accogliere il presente ricorso e, per l'effetto, annullare i provvedimenti impugnati.

Con vittoria di spese ed onorari, con distrazione in favore del sottoscritto procuratore antistatario.

IN VIA ISTRUTTORIA

Si producono i documenti come da separato indice.

DICHIARAZIONE DI VALORE

Si produce autocertificazione della situazione reddituale ai sensi dell'art. 9, comma 1 bis, del d.p.r. 30/05/2002 n.115, attestante la percezione, da parte dell'intero nucleo familiare della ricorrente, di un reddito inferiore € 35.240,04 per l'anno 2022, in riferimento all'ultima dichiarazione dei redditi presentata: il presente ricorso, vertendo in materia di procedura concorsuale nell'ambito del pubblico impiego, è pertanto esente dal contributo unificato.

Lecce, 21 novembre 2023

Avv. Luigi Doria