



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

## **NORME TECNICHE**

**PER LO SVOLGIMENTO DEGLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO, PER TITOLI ED ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO DI 33 (TRENTATRÉ) 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 NON APPARTENENTI AL DISCIOLTO CORPO FORESTALE DELLO STATO, AI SENSI DELL'ART.2196-TER, COMMA 4, D. LGS. 15 MARZO 2010, N.66.**

*(Giornale Ufficiale della Difesa n.6 del 28 febbraio 2018)*

**I N D I C E**

<b>1. GENERALITÀ</b>	<b>pag.</b>	<b>2</b>
<b>2. OBIETTIVI</b>	<b>“</b>	<b>2</b>
<b>3. ORGANI E COMPETENZE</b>	<b>“</b>	<b>2</b>
<b>4. SETTORI DI INDAGINE</b>	<b>“</b>	<b>3</b>
<b>5. STRUMENTI DI INDAGINE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI</b>	<b>“</b>	<b>3</b>
<b>6. SEQUENZA DELLE PROVE</b>	<b>“</b>	<b>5</b>
<b>7. PROCEDURA DI SELEZIONE</b>	<b>“</b>	<b>5</b>
<b>8. CRITERI DI VALUTAZIONE</b>	<b>“</b>	<b>6</b>
<b>9. ELENCO ALLEGATI</b>	<b>“</b>	<b>7</b>

## 1. GENERALITÀ

Le presenti norme tecniche disciplinano gli accertamenti attitudinali previsti dall'art.11 del bando di concorso di cui trattasi, pubblicato nel Giornale Ufficiale della Difesa n.6 del 28 febbraio 2018.

## 2. OBIETTIVI

In ottemperanza a quanto previsto dall'art.11 del bando di concorso, gli accertamenti attitudinali si sostanziano in un'indagine conoscitiva e valutativa finalizzata a riscontrare il possesso, da parte dei candidati, delle capacità e dei requisiti attitudinali (**All.A**) e delle potenzialità indispensabili all'espletamento delle mansioni di Ufficiale in servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri e all'assunzione delle discendenti responsabilità.

Agli accertamenti attitudinali vengono sottoposti i concorrenti che risultano idonei agli accertamenti sanitari di cui all'art.10 del bando.

## 3. ORGANI E COMPETENZE

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

Il Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento (CNSR), è deputato a svolgere gli accertamenti attitudinali previsti dall'art.11 del bando di concorso, coadiuvando la commissione preposta.

### b. Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali

La Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali è incaricata delle attività specificate nell'art.11 del bando. La sua composizione è stabilita dall'art. 5, comma 5 del bando di concorso. La Commissione si avvale anche del contributo tecnico-specialistico di Ufficiali psicologi deputati alla somministrazione, elaborazione, interpretazione e valutazione dei test (successivo punto f. e par.5b) nonché di Ufficiali "periti in materia di selezione attitudinale" (di seguito indicati sinteticamente "periti selettori") per l'effettuazione dell'intervista attitudinale di selezione di cui al successivo punto g. e par.5c.

In sostanza, i concorrenti che risultano idonei al termine degli accertamenti psicofisici saranno sottoposti ad accertamento dell'idoneità attitudinale, articolato su due distinte fasi:

**b1.** una **istruttoria**, volta alla preliminare ricognizione degli elementi rilevati ai fini della formazione della decisione finale, condotta separatamente dagli:

- ufficiali psicologi, mediante somministrazione di uno o più test e/o questionari ed eventuali prove di *performance* nonché l'interpretazione e la valutazione dei risultati in essi emergenti, riportate in un'apposita *«relazione psicologica»*;
- ufficiali periti selettori, mediante conduzione di un'intervista attitudinale, il cui esito sarà riportato in un'apposita *«scheda di valutazione attitudinale»*;

**b2.** una **costitutiva**, nella quale la commissione, composta da membri diversi da quelli intervenuti nella fase precedente, valutati i referti istruttori e le risultanze di un ulteriore colloquio condotto collegialmente, assumerà le deliberazioni conclusive in merito al possesso dei requisiti attitudinali e alle potenzialità

indispensabili all'espletamento delle mansioni di Ufficiale dell'Arma dei Carabinieri ed all'assunzione delle discendenti responsabilità.

**c. Capo Ufficio Selezione del Personale del CNSR**

Il Capo Ufficio Selezione del Personale è responsabile del coordinamento e della supervisione delle attività e delle procedure poste in essere per effettuare gli accertamenti attitudinali.

**d. Capo Sezione Selettori dell'Ufficio Selezione del Personale**

Il Capo Sezione Selettori dell'Ufficio Selezione del Personale è responsabile del coordinamento degli Ufficiali Periti Selettori ai fini dell'effettuazione dell'"*Intervista attitudinale di selezione*".

**e. Capo Sezione Ricerche e Somministrazioni dell'Ufficio Selezione del Personale**

Il Capo Sezione Ricerche e Somministrazioni dell'Ufficio Selezione del Personale è responsabile del coordinamento degli Ufficiali psicologi e dell'altro personale individuato, ai fini della somministrazione e della correzione dei test e della loro interpretazione.

**f. Ufficiali psicologi**

Gli Ufficiali psicologi sono competenti all'uso degli strumenti psicologici. Essi provvedono alla somministrazione ed elaborazione di tutti i test nonché alla loro interpretazione e valutazione.

**g. Ufficiali periti selettori**

Gli Ufficiali "perito selettore" sono Ufficiali in possesso di specifica qualifica ottenuta con la frequenza di un corso interforze di specializzazione.

**h. Assistenti selettori**

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

**4. SETTORI DI INDAGINE**

Gli accertamenti attitudinali, nel loro complesso, si sostanziano in un'indagine conoscitiva e valutativa sulla struttura motivazionale, sui comportamenti tipo, sulle capacità interpersonali e sulle caratteristiche attitudinali dei concorrenti, così come sono declinate nel profilo attitudinale per aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri. In altri termini gli accertamenti attitudinali hanno lo scopo di individuare le capacità e le potenzialità del concorrente, in rapporto al ruolo da ricoprire ed alle responsabilità da esso discendenti; ovvero di rilevare quelle caratteristiche attitudinali necessarie per affrontare con esito positivo il previsto corso formativo e, successivamente, per svolgere le funzioni ed assolvere alle responsabilità attribuite agli Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri.

**5. STRUMENTI DI INDAGINE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI**

Per l'effettuazione degli accertamenti attitudinali, i concorrenti saranno sottoposti ad alcune prove che, nel loro insieme, costituiscono il "protocollo di selezione" all'interno del

quale si enucleano: test e prove di massima performance e di comportamento tipico, questionari, intervista attitudinale di selezione, colloquio con la commissione attitudinale.

**a. Test<sup>1</sup> e questionario informativo (batteria testologica)**

La batteria testologica utilizzata nell'ambito delle citate prove, è composta da test di massima performance, test di comportamento tipico e dal questionario informativo. Essa viene predisposta dall'Ufficio Selezione del Personale del C.N.S.R..

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

- alla storia personale (che cosa ha fatto e come lo ha fatto, che cosa sta facendo e come lo sta facendo) in ambito formativo, familiare, sportivo, di gruppo e lavorativo;
- all'esperienza professionale vissuta nell'Arma;
- ai valori di fondo (i principi, gli ideali, le opinioni, gli atteggiamenti prevalenti, tutti elementi che sono alla base della "cultura" del soggetto e ne condizionano in qualche modo il comportamento);
- alle motivazioni personali (gli obiettivi, i progetti nei quali ha intenzione di investire le proprie risorse).

Esso permette di raccogliere elementi di informazione e svolge la fondamentale funzione di supporto e di guida all'intervista attitudinale di selezione di cui al successivo punto c.

**b. La "relazione psicologica"**

L'interpretazione delle risultanze di tutti i test somministrati e del questionario informativo viene effettuata dagli Ufficiali Psicologi che, al riguardo, redigono un'apposita "*Relazione psicologica*". Detta relazione consente di rilevare e mettere in evidenza, in rapporto allo specifico profilo attitudinale, gli aspetti caratterizzanti dell'individuo, indicando le eventuali criticità o le risorse disponibili.

In tal modo risulta possibile effettuare un quadro generale del candidato in relazione al suo assetto cognitivo ed emotivo, del rapporto con sé stesso e con il mondo esterno, alla capacità d'agire a ragion veduta anche in situazioni inattese o ansiogene attraverso l'autoregolazione delle proprie emozioni e degli impulsi, del suo funzionamento psichico complessivo e della struttura motivazionale specifica.

Tale documento costituisce contributo per la Commissione per gli accertamenti attitudinali deputata ad esprimere il giudizio di idoneità o di inidoneità sul conto del candidato.

**c. Intervista attitudinale di selezione**

L'"*Intervista attitudinale di selezione*" è un colloquio *individuale* finalizzato all'esame diretto dei concorrenti, alla luce del questionario informativo e delle risultanze della batteria dei test da essi sostenuti descritte nella *Relazione psicologica*, di cui al precedente punto b.

---

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

L'intervista è un'interazione attiva "intervistatore-intervistato", e si caratterizza per essere un *colloquio semistrutturato* orientato, da un lato, dalle indicazioni fornite dall'Ufficiale psicologo, con la "Relazione psicologica" e, dall'altro, dalle aree da indagare, relative ai previsti requisiti del profilo attitudinale che fondamentalmente sono riconducibili a tre aree:

- cognitiva;
- comportamentale;
- dell'assunzione di ruolo.

L'intervista attitudinale viene effettuata dagli Ufficiali Periti Selettori che, al riguardo, redigono un'apposita "Scheda di valutazione attitudinale" quale contributo per la Commissione per gli accertamenti attitudinali deputata ad esprimere il giudizio di idoneità o di inidoneità sul conto del candidato.

**d. Colloquio con la commissione attitudinale**

La Commissione per gli accertamenti attitudinali, esaminato il protocollo delle prove sostenute dall'aspirante (test somministrati, questionario informativo e i referti istruttori: "relazione psicologica" e "scheda di valutazione attitudinale") e valutate le risultanze di un ulteriore colloquio condotto collegialmente, assumerà le deliberazioni conclusive in merito al possesso dei requisiti attitudinali e alle potenzialità indispensabili all'espletamento delle mansioni di Ufficiale dell'Arma dei Carabinieri e all'assunzione delle discendenti responsabilità. Il colloquio collegiale a cui la commissione sottopone il candidato rappresenta un'interazione attiva tra i membri che compongono la Commissione e l'intervistato e, dunque, non si esaurisce nella mera raccolta di informazioni ma rappresenta un campione rappresentativo del comportamento del candidato nell'ambito di una relazione interpersonale nonché della sua modalità di gestione di una situazione complessa ed emotivamente significativa.

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

Al termine del colloquio attitudinale, la Commissione per gli accertamenti attitudinali procede ad esprimere il giudizio definitivo di idoneità o inidoneità di cui al successivo punto 7, lettera d.

**6. SEQUENZA DELLE PROVE**

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

**7. PROCEDURA DI SELEZIONE**

La selezione attitudinale si svolge secondo le seguenti fasi:

**a. Somministrazione e correzione delle prove attitudinali**

La somministrazione delle prove attitudinali è svolta dall'Ufficiale psicologo che si avvale del personale di assistenza necessario alle operazioni di distribuzione e raccolta del materiale testologico.

I test e le prove attitudinali vengono somministrati collettivamente in aula e corretti in forma automatizzata o manualmente.

Una volta che il concorrente ha concluso la compilazione delle prove attitudinali, queste vengono raccolte nel “*Raccoglitore delle prove Attitudinali*”.

**b. Valutazione dei test**

La valutazione e l'interpretazione delle predette prove attitudinali è svolta dagli Ufficiali Psicologi che riportano le loro considerazioni nella “*Relazione psicologica*” che viene inserita nel “*Raccoglitore delle prove Attitudinali*”.

**c. Intervista attitudinale di selezione**

Gli Ufficiali Perito Selettore:

- conducono l'intervista attitudinale di selezione indagando nei settori di competenza indicati nel profilo attitudinale, utilizzando le indicazioni “di orientamento” ricavate dai seguenti strumenti:
  - relazione dell'Ufficiale psicologo;
  - questionario informativo;
  - interazione attiva con l'intervistato;
- redigono una sintetica relazione descrittiva denominata “*Scheda di valutazione attitudinale*”, strutturata nelle aree cognitiva, comportamentale e dell'assunzione di ruolo, che viene inclusa nel “*Raccoglitore delle prove Attitudinali*”.

**d. Colloquio con la commissione attitudinale ed espressione del Giudizio attitudinale definitivo**

La Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali, esaminato il protocollo delle prove sostenute dai concorrenti (test somministrati, questionario informativo, relazione psicologica e scheda di valutazione attitudinale), sottopone gli stessi a colloquio e nella circostanza accerta e valuta oggettivamente che i risultati da questi conseguiti siano in linea o meno con il profilo attitudinale richiesto per prestare servizio quale Ufficiale dell'Arma dei Carabinieri. Alla fine della valutazione, esprime il giudizio definitivo di “IDONEO/A” o “INIDONEO/A”. Al riguardo redige apposito verbale denominato “*Verbale della Commissione per gli accertamenti attitudinali*”.

**e. Comunicazione al concorrente**

Conclusi i colloqui, ai concorrenti verrà notificato il provvedimento, a firma del Presidente della Commissione, che contiene il giudizio definitivo.

I concorrenti giudicati inidonei saranno esclusi dal concorso.

**8. CRITERI DI VALUTAZIONE**

Ciascun componente della Commissione attribuirà, nell'apposito verbale, per ogni singola area (“Cognitiva”, “Comportamentale”, “Assunzione di ruolo”) la valutazione di “**compatibile**” o “**non compatibile**”.

L'attribuzione di “non compatibile”, espressa anche in una singola area, comporterà per ciascun membro della Commissione la “valutazione complessiva” di “non compatibile”.

La Commissione giunge ad esprimere il giudizio definitivo sull'idoneità o sull'inidoneità del candidato:

- all'unanimità, qualora tutti i componenti abbiano espresso una valutazione complessiva di "compatibile" oppure di "non compatibile";
- a maggioranza, qualora almeno due componenti su tre abbiano espresso una valutazione complessiva di "compatibile" oppure di "non compatibile".

In caso di giudizio espresso a maggioranza, i membri della Commissione compileranno una "*Relazione integrativa*" che, annessa al verbale, ne costituirà parte integrante.

La Commissione giungerà pertanto ad esprimere il giudizio definitivo di:

- **IDONEO/A.**
- **INIDONEO/A.**

#### **9. ELENCO DEGLI ALLEGATI**

- **All. A:** Profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri.



<b>PROFILO ATTITUDINALE PREVISTO PER GLI ASPIRANTI UFFICIALI<sup>1</sup></b>
--

1. Un **bagaglio cognitivo** ricco e diversificato che consenta di percepire e penetrare problematiche e realtà sociali complesse per poterne comprendere le premesse causali e valutarne, con tempestività e spirito critico, le possibili evoluzioni, e che sia caratterizzato da patrimonio culturale e curriculum scolastico adeguati nonché da modalità di espressione del pensiero fluide e ben articolate sia nella forma scritta sia in quella orale.
2. Un **livello d'efficienza intellettuale** che consenta di fronteggiare situazioni nuove mediante logiche ed appropriate soluzioni, intesa come capacità sia d'assorbimento di informazioni d'adeguato spessore, sia di elaborazione e restituzione dei dati sotto forma di abilità propositiva, nonché come capacità di autonoma valutazione, in particolare in quei compiti che richiedano prevalente attività mentale con articolati processi di pensiero e adeguate capacità mnemoniche, necessari anche per affrontare positivamente specifici studi professionali.
3. Un **livello evolutivo** scaturente da una maturazione affettiva e globale che consenta una adeguata integrazione della personalità all'ambiente, con riferimento alla sicurezza in sé ed alla potenziale capacità d'assumere ruoli di comando nonché in relazione alle esperienze di vita, ai tratti salienti del carattere ed al senso di responsabilità. Sono tratti di personalità rilevanti, ai fini di un proficuo inserimento nell'Istituzione, il buon senso, la rettitudine, la capacità d'iniziativa, la riservatezza, la capacità d'osservazione.
4. Un **autocontrollo emotivo** inteso come capacità di dirigere il proprio comportamento verso il fine prefisso, senza lasciarsi condizionare da interferenze emotive eventualmente operanti, contenendo i propri impulsi istintivi e orientando l'umore, la coordinazione motoria e la sintonia delle reazioni nonché traducendo le spinte aggressive in comportamenti produttivi ed operosi. Capacità di una critica obiettiva, scevra dall'influenza di fattori personali nell'espressione di un giudizio o nel comportamento in genere.
5. Una **capacità di interazione sociale** che scaturisca da adeguati livelli d'adattabilità sia all'ambiente, sia all'assunzione delle peculiari responsabilità connesse al ruolo, nonché dalla fluidità dei rapporti interpersonali e dalla propensione ad assumere ruoli di governo, di indirizzo e formazione del personale. Capacità di trattare con il pubblico e di conoscere i dipendenti per saperne organizzare il lavoro e per farlo eseguire nel miglior modo. Capacità d'acquisire ascendente e prestigio anche attraverso il portamento, il tratto e l'aspetto esteriore complessivo.
6. Un'adeguata **motivazione** intesa come spinta interiore, attitudine allo specifico ruolo e come possesso di valori ideali realistici che consentano di finalizzare le proprie capacità e le proprie risorse alla realizzazione dei compiti assegnati, nella consapevolezza dei fini primari dell'Istituzione e, per suo tramite, della collettività.

---

<sup>1</sup> Art. 641 del D.Lgs. 15 marzo 2010, n.66.