



Allegato C al f.n. 143/12-1-2010 U,
datato 9 luglio 2011, del C.N.S.R.

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 LA NOMINA DI 6 TENENTI IN S.P. NEL RUOLO
TECNICO – LOGISTICO DELL'ARMA DEI CARABINIERI

(G.U.R.I. – 4^a serie speciale, n.48, del 17.06.2011)

I N D I C E

1. GENERALITÀ	pag.	2
2. OBIETTIVI	“	2
3. SETTORI DI INDAGINE	“	2
4. STRUMENTI DI INDAGINE	“	2
5. SEQUENZA DELLE PROVE	“	3
6. ORGANI E COMPETENZE	“	3
7. PROCEDURA DI SELEZIONE	“	4
8. CRITERI DI VALUTAZIONE	“	4
9. ELENCO ALLEGATI	“	4

1. GENERALITÀ

Le presenti norme tecniche disciplinano gli accertamenti attitudinali previsti dall'art. 12 del bando di concorso per la nomina di 6 tenenti in s.p. nel ruolo tecnico – logistico dell'Arma dei Carabinieri, pubblicato nella G.U.R.I. – 4^aserie speciale, n. 48, del 17 giugno 2011.

2. OBIETTIVI

In ottemperanza all'art. 641 del D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, gli accertamenti attitudinali si sostanziano in un'indagine conoscitiva e valutativa finalizzata a riscontrare il possesso, da parte dei candidati, dello specifico profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Carabinieri effettivi (All. A).

3. SETTORI DI INDAGINE

L'indagine conoscitiva e valutativa tenderà ad accertare il possesso, da parte dei/le candidati/e, dei requisiti previsti dal profilo attitudinale per gli aspiranti Ufficiali.

Tale profilo comprende i seguenti ambiti:

- bagaglio cognitivo;
- livello di efficienza intellettuale;
- livello evolutivo;
- autocontrollo emotivo;
- capacità di interazione sociale;
- motivazione.

4. STRUMENTI DI INDAGINE

Gli strumenti di indagine si distinguono in:

a. **Test** a risposta multipla con correzione automatizzata a lettura ottica, ove è possibile.

b. **Questionario informativo**

E' uno strumento volto a raccogliere informazioni sul soggetto, relative:

- alla storia (che cosa ha fatto e come lo ha fatto, che cosa sta facendo e come lo sta facendo) in ambito scolastico, familiare, sportivo e di gruppo;
- 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);
- le 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 di selezione, garantendo così una maggiore uniformità a standardizzazione.

c. **Intervista attitudinale di selezione**

E' un colloquio *individuale* volto all'acquisizione di dati, informazioni ed elementi utili per giungere ad una descrizione e valutazione del/la candidato/a, delle sue qualità e potenziali capacità, tendente in particolare ad evidenziare le sue più significative caratteristiche emergenti, tra quelle previste dallo specifico profilo attitudinale di riferimento ed al "ruolo professionale" da ricoprire.

E' effettuato da un Ufficiale dei Carabinieri qualificato "Perito selettore attitudinale".

Si caratterizza per essere un colloquio *semistrutturato* in quanto orientato, da un lato, dalle indicazioni fornite dall'ufficiale psicologo, il quale ha esaminato precedentemente il materiale testologico e ha redatto una "Relazione psicologica" sul conto del/la candidato/a e, dall'altro, dalle aree da indagare, relative ai predetti requisiti attitudinali. L'intervista attitudinale di selezione sarà quindi rivolta a valutare le caratteristiche previste dall'insieme dei requisiti attitudinali per gli aspiranti al ruolo dei Carabinieri effettivi, che sono riconducibili fondamentalmente a tre aree:

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

e si traduce in una scheda di valutazione redatta dal citato Ufficiale "Perito selettore attitudinale".

d. Colloquio di verifica

E' effettuato dalla Commissione per gli accertamenti attitudinali di cui all'art. 6, comma 5, del bando di concorso, a conclusione dell'esame del protocollo delle prove sostenute dal/la candidato/a (test somministrati, relazione psicologica e scheda di valutazione relativa all'intervista attitudinale di selezione), ed ha lo scopo di accertare se i risultati conseguiti dallo stesso siano o meno in linea con il profilo attitudinale richiesto per prestare servizio quale Ufficiale dell'Arma dei Carabinieri.

5. SEQUENZA DELLE PROVE

La sequenza delle prove viene determinata dal Direttore del Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri, d'ora in avanti denominato C.N.S.R., quale organo tecnico.

6. ORGANI E COMPETENZE

a. Commissione per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali

E' incaricata delle attività specificate nell'art.12, del bando.

La sua composizione è stabilita dall'art.6, comma 5, del bando.

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

È responsabile della somministrazione e della correzione dei test.

c. Ufficiali psicologi dell'Ufficio Selezione del Personale

Sono competenti all'uso degli strumenti psicologici. Intervengono prima, per coordinare l'attività d'aula relativa alla somministrazione e correzione di tutti i test e, successivamente, per interpretarli e valutarli. Essi, dal solo esame del materiale testologico compilato dal/la candidato/a, in assenza dello/a stesso/a, evidenziano le loro caratteristiche salienti in relazione agli specifici requisiti attitudinali di riferimento; redigono, allo scopo, una "Relazione psicologica" nella quale vengono indicati, fra l'altro, gli aspetti che eventualmente meritano un approfondimento in sede di intervista attitudinale di selezione.

d. Ufficiali periti selettori dell'Ufficio Selezione del Personale

Gli Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri, abilitati quali "Periti selettori attitudinali", hanno il compito di individuare nei/le candidati/e:

- da un lato, le caratteristiche che li/le rendano adatti/e allo svolgimento delle mansioni dello specifico ruolo;

- dall'altro, gli aspetti comportamentali che potrebbero ostacolare un proficuo inserimento nell'Arma dei Carabinieri.

Sono competenti a svolgere "l'intervista attitudinale di selezione".

7. PROCEDURA DI SELEZIONE

La selezione attitudinale si svolge secondo le seguenti fasi:

a. Somministrazione e correzione dei test

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

b. Valutazione dei test

È svolta dall'Ufficiale psicologo che, dopo aver esaminato i test somministrati al/la candidato/a, redige una "*Relazione psicologica*".

c. Intervista attitudinale di selezione

L'Ufficiale perito selettore:

- conduce 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;
- redige una sintetica relazione denominata "*Scheda di valutazione attitudinale*", strutturata nelle aree cognitiva, comportamentale e dell'assunzione di ruolo (**All. B**).

d. Giudizio definitivo

La Commissione, esaminato il protocollo delle prove sostenute dai/le candidati/e (test somministrati, relazione psicologica, scheda di valutazione attitudinale), sottopone gli/le stessi/e a colloquio di verifica, accerta che i risultati da questi conseguiti siano in linea o meno con il profilo attitudinale richiesto per prestare servizio quale Carabiniere effettivo ed esprime il giudizio definitivo di "**IDONEO**" o "**INIDONEO**". Al riguardo redige apposito verbale (**All. C**).

e. Comunicazione al/la candidato/a

Ai concorrenti verrà immediatamente notificata la comunicazione (**All. D e E**), a firma del Presidente della Commissione, che contiene il giudizio definitivo.

I candidati inidonei saranno esclusi dal concorso.

8. CRITERI DI VALUTAZIONE

Ciascun componente della Commissione attribuirà per ogni singola area 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.

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

La Commissione giungerà ad esprimere il giudizio definitivo di:

- **IDONEO/INIDONEO** concordando con le valutazioni espresse.
- **IDONEO/INIDONEO** non concordando con le valutazioni espresse compilando, in questo caso, una relazione che costituirà parte integrante del verbale.

9. ELENCO DEGLI ALLEGATI

- **All. A:** Profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali.
- **All. B:** Scheda di valutazione per l'intervista attitudinale di selezione.
- **All. C:** Verbale della Commissione per gli accertamenti attitudinali.
- **All. D:** Comunicazione al/lla candidato/a del giudizio finale di "Inidoneo".
- **All. E:** Comunicazione al/la candidato/a del giudizio finale di "Idoneo".

PROFILO ATTITUDINALE PREVISTO PER GLI ASPIRANTI UFFICIALI¹
--

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

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



Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri
 Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento
 Ufficio Selezione del Personale

N. _____ di prot. _____ Roma,

**Scheda di valutazione attitudinale
 sul conto dell'aspirante ufficiale**

_____ **COGNOME**

_____ **NOME**

_____ **LUOGO DI NASCITA**

_____ **DATA DI NASCITA**

1. AREA COGNITIVA

2. AREA COMPORTAMENTALE

3. AREA DELL'ASSUNZIONE DI RUOLO

L'UFFICIALE PERITO SELETTORE



Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

COMMISSIONE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PER LA NOMINA DI 6 TENENTI IN S.P. NEL RUOLO TECNICO – LOGISTICO DELL'ARMA DEI CARABINIERI - G.U.R.I. – 4^a SERIE SPECIALE, N. 48, DEL 17 GIUGNO 2011

N. _____ di prot.

Roma,

OGGETTO: Concorso per la nomina di 6 tenenti in s.p. nel ruolo tecnico – logistico dell'Arma dei Carabinieri, pubblicato nella G.U.R.I. – 4^aserie speciale, n.48, del 17 giugno 2011.

LA COMMISSIONE

- VISTO**
- il bando di concorso in oggetto indicato ed in particolare l'art.12;
 - le norme tecniche per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali del concorso in oggetto, approvate con determinazione nr. 143/12-1-2010 U in data 2011 del Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri;
 - il profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (All.A alle norme tecniche di cui al precedente alinea);
- VISTA** la documentazione relativa agli accertamenti attitudinali del/lla candidato/a:

_____ (cognome)

_____ (nome)

_____ (luogo di nascita)

_____ (data di nascita)

TENUTO CONTO dell'esito del colloquio di verifica in data odierna innanzi alla presente commissione;

VALUTATE le risultanze complessivamente emerse,

attribuisce le seguenti valutazioni¹:

		COMMISSIONE		
		UFFICIALE PERITO SELETTORE	PRESIDENTE	UFFICIALE PSICOLOGO
A R E E	COGNITIVA			
	COMPORIMENTALE			
	ASSUNZIONE DI RUOLO			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA^{2 3 4}				

¹ "compatibile" o "non compatibile".

² la valutazione di "non compatibile" attribuita anche in una singola area, comporta la valutazione complessiva di "non compatibile".

³ in caso di giudizio a maggioranza, i membri della commissione compileranno una relazione integrativa che, annessa al presente verbale, ne costituirà parte integrante.

⁴ la valutazione complessiva di non compatibile attribuita da almeno due componenti della commissione, comporta il giudizio di INIDONEO.



Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

COMMISSIONE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PER LA NOMINA DI 6 TENENTI IN S.P. NEL RUOLO TECNICO – LOGISTICO DELL'ARMA DEI CARABINIERI - G.U.R.I. – 4^ SERIE SPECIALE, N. 48, DEL 17 GIUGNO 2011

N. _____ di prot. _____ Roma,

OGGETTO: Concorso per la nomina di 6 tenenti in s.p. nel ruolo tecnico – logistico dell'Arma dei Carabinieri, pubblicato nella G.U.R.I. – 4^serie speciale, n.48, del 17 giugno 2011.
Comunicazione dell'esito degli accertamenti attitudinali (art.12 del bando).

Al/lla candidato/a _____

nato/a il _____ **a** _____

La Commissione di cui all'art. 6, comma 5, del bando di concorso, con verbale n. _____ in data odierna,

VISTE le norme tecniche per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali del concorso in oggetto, approvate con determinazione nr. 143/12-1-2010 in data _____ 2011 del Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri;

VISTO il profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (All.A alle norme tecniche di cui sopra);

VISTE la relazione redatta dall'Ufficiale psicologo sulla scorta delle risposte fornite dalla S.V. ai test somministrati e la scheda di valutazione attitudinale redatta dall'Ufficiale perito selettore al termine dell'intervista attitudinale, da considerarsi attività endoprocedimentale;

a conclusione del colloquio di verifica sostenuto dalla S.V. in data odierna, avendo accertato che le abilità personali evidenziate e l'insieme delle caratteristiche personologiche riscontrate non appaiono adeguatamente aderenti ai requisiti attitudinali dello specifico profilo indicato in premessa, e, pertanto, non potenzialmente sufficienti a garantire un proficuo percorso di formazione finalizzato al successivo esercizio delle attribuzioni proprie dell'Ufficiale dell'Arma dei Carabinieri, ha espresso il giudizio di:

“INIDONEO”

La S.V. è, pertanto, esclusa dal concorso ai sensi dell'art. 12, comma 4, del bando di concorso.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

Avverso il presente giudizio è ammesso, dalla sua notifica:

- entro 60 giorni, ricorso al Tribunale Amministrativo per la Regione Lazio, con sede in Roma, nei termini e modi prescritti rispettivamente dagli artt. 29 e 41 del D.Lgs. 2 luglio 2010, n.104 e secondo il criterio della inderogabilità della competenza di cui agli artt. 13 e seguenti della medesima norma;
- entro 120 giorni, ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

Copia della presente comunicazione di **inidoneità** mi è stata consegnata, per notifica, il _____

Firma del/lla candidato/a _____



Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

Centro Nazionale di Selezione e Reclutamento

COMMISSIONE PER GLI ACCERTAMENTI ATTITUDINALI DEL CONCORSO PER LA NOMINA DI 6 TENENTI IN S.P. NEL RUOLO TECNICO – LOGISTICO DELL'ARMA DEI CARABINIERI - G.U.R.I. – 4[^] SERIE SPECIALE, N. 48, DEL 17 GIUGNO 2011

N. _____ di prot. Roma,

OGGETTO: Concorso per la nomina di 6 tenenti in s.p. nel ruolo tecnico – logistico dell'Arma dei Carabinieri, pubblicato nella G.U.R.I. – 4[^]serie speciale, n.48, del 17 giugno 2011.
Comunicazione dell'esito degli accertamenti attitudinali (art.12 del bando).

Al/lla candidato/a _____

nato/a il _____ **a** _____

La Commissione di cui all'art. 6, comma 5, del bando di concorso, con verbale n. _____ in data odierna,

VISTE le norme tecniche per lo svolgimento degli accertamenti attitudinali del concorso in oggetto, approvate con determinazione nr. 143/12-1-2010 U in data 2011 del Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri;

VISTO il profilo attitudinale previsto per gli aspiranti Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (All.A alle norme tecniche di cui sopra);

VISTE la relazione redatta dall'Ufficiale psicologo sulla scorta delle risposte fornite dalla S.V. ai test somministrati e la scheda di valutazione attitudinale redatta dall'Ufficiale perito selettore al termine dell'intervista attitudinale, da considerarsi attività endoprocedimentale;

ha espresso il giudizio di:

“I D O N E O”

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

Copia della presente comunicazione mi è stata consegnata, per notifica, il _____

Firma del/lla candidato/a _____