

- c) una capacità intellettuale orientata da un pensiero articolato e critico, ampio e personale quanto a contenuti e concetti, in grado di fronteggiare problemi anche astratti attraverso idonee strategie risolutive, sostenuto in ciò da adeguate potenzialità logiche sia deduttive che induttive e da capacità mnemoniche, attentive e di osservazione;
- d) una socialità connotata dall'abilità nello stabilire rapporti interpersonali e dalla capacità nella gestione delle risorse umane, da autorevolezza e da una disposizione motivazionale all'organizzazione, formazione e comando operativo del personale subordinato; dalla sensibilità nel valutare le problematiche dei dipendenti e dalla capacità di acquisire un positivo ascendente su di essi in funzione del mantenimento della coesione del gruppo e del raggiungimento dei risultati prefissi.

5. I TEST PSICOLOGICI

L'UTILIZZO DEI TEST

L'interesse per la psicologia, l'analisi dei fattori umani, delle motivazioni, lo studio degli atteggiamenti e dei comportamenti dell'individuo ha accresciuto negli ultimi venti anni le possibilità di migliorare capacità e rendimento per il raggiungimento di fini ottimali. Per avvalersi di personale qualificato e selezionato nelle aziende private e nelle Pubbliche Amministrazioni sono stati resi obbligatori test di sbarramento che accertino non solo il grado di cultura di base, ma soprattutto le predisposizioni, gli interessi e la capacità di rapportarsi con dipendenti e superiori. I test sono dunque volti all'indagine della personalità.

STORIA DEI TEST

In linea generale, si può definire un test come una situazione standardizzata in cui il comportamento di una persona viene osservato e descritto. Il risultato è espresso numericamente oppure attraverso un gruppo o profilo di punteggi.

Dal 1900 ad oggi lo studio della psicologia è andato via via sviluppandosi. Nacquero dapprima i test di intelligenza, poi quelli attitudinali, da utilizzare in special modo per l'orientamento professionale e le selezioni aziendali.

Rientrano in questa categoria: i test di ragionamento logico-matematico (serie numeriche, alfabetiche, alfanumeriche, domino, casellari), logico-deduttivo e di abilità verbale (sinonimi, contrari, significati, proporzioni con parole, anagrammi, sillogismi etc.), astratto (serie visive, involuppi, fattore spaziale, somme algebriche etc.) e di memoria (colpo d'occhio, ricordo della posizione di numeri, lettere ed oggetti in apposite caselle etc.). Successivamente nacquero i test della personalità e le tecniche proiettive il cui scopo era quello di evidenziare tratti di personalità per cercare di comprendere il soggetto sottoposto a "diagnosi".

Sebbene il maggior numero di tali strumenti non si basi su calcoli matematici e statistici, ma su parametri conformi a certi modelli di riferimento, essi hanno suscitato l'interesse di molti studiosi e sono ampiamente utilizzati nei concorsi delle Forze di Polizia e Armate.

Siffatti reattivi si basano sul concetto di "proiezione", non inteso puramente come meccanismo di difesa freudiano, bensì come esternazione ed attribuzione di bisogni e sentimenti che fungono da base per la percezione ed il giudizio degli stimoli esterni. Essi permettono, quindi, al soggetto di proiettare i suoi conflitti ed arrivare a conoscere la struttura e i meccanismi della propria personalità ed il motivo del suo disagio (mediante una diagnosi effettuata da personale esperto). Appartengono a questa categoria:

- a) le tecniche associative, che richiedono al soggetto di riferire quanto lo stimolo evoca e suscita in lui (per es. Rorschach e associazioni di parole);
- b) le tecniche di costruzione, che implicano una produzione dell'immaginazione per la quale i materiali del test forniscono una cornice (per es. T.A.T., C.A.T., Blacky Story);
- c) le tecniche di completamento, che richiedono al soggetto di completare una frase o una storia (Sacks, Sentence Completion);
- d) le tecniche espressive, che richiedono al soggetto un atto artistico o creativo (Draw-a-Person, K.F.D., psicodramma).

A queste tecniche si aggiungono gli inventari autografi (MMPI, Big Five, Guilford etc.) in cui il soggetto è invitato a dare risposte sui protocolli che prevedono già possibili risposte positive o negative.

Si dirà solo brevemente degli strumenti più diffusi tra quelli sopra citati poiché si rimanda al libro specifico di psicologia della stessa collana per uno studio più approfondito. In esso, infatti, vengono ampiamente analizzati tutti i possibili test utilizzati nelle selezioni e nei concorsi pubblici, con numerosi esempi chiarificatori, interpretazioni di tavole, simulati d'esame e molti consigli utili per affrontare serenamente la prova psicologica scritta e il colloquio con lo psicologo, il selettore e lo psichiatra.

Rorschach: denominato anche test delle macchie d'inchiostro, si compone di 10 tavole in cui il soggetto è invitato a "vedere qualcosa", attraverso la domanda: "Cosa potrebbe rappresentare?".

Non ci sono risposte giuste o sbagliate e non c'è un tempo stabilito, tuttavia, è meglio dare risposte positive, senza soffermarsi troppo sui piccoli dettagli che ogni macchia propone. Nelle tavole colorate viene giudicata positivamente la risposta che prende in considerazione non solo la "forma", ma anche il "colore".

Ztest: è simile al test di Rorschach, ma meno lungo da somministrare poiché comprende solo tre tavole invece che dieci. Anche in questo caso il soggetto è invitato ad "interpretare" la macchia cercando di dare delle risposte in relazione a cosa la tavola evoca per lui.

T.A.T.: in questo test il soggetto è invitato a raccontare delle storie, basandosi sugli stimoli forniti da alcune tavole in bianco e nero, i cui contenuti sono piuttosto sfumati per permettere a ciascuno di personalizzare il proprio racconto. Questo deve comprendere tre momenti: cosa sta accadendo in questo momento, cosa era successo prima e come finirà in futuro. Anche per questo test è opportuno cercare di terminare il proprio racconto con spunti positivi, seppur realistici.

I test grafici: sono tecniche espressive molto utilizzate nei concorsi perché il soggetto rivela se stesso, senza difesa né processi di razionalizzazione.

Per qualsiasi rappresentazione grafica occorre ricordare che, al fine interpretativo, cioè relativo al giudizio del vostro esaminatore, sono analizzati: il tratto, le cancellature, i ricalchi, i dettagli, le ombre, le dimensioni del disegno nel foglio, la posizione del foglio stesso a seconda del tipo di disegno richiesto etc. Ad esempio nella figura umana e nell'albero il foglio deve essere posto verticalmente, nella casa e nella famiglia orizzontalmente. Il disegno dovrebbe, inoltre essere centrale, occupare circa i 2/3 del foglio, senza troppe cancellature né arricchimenti di personaggi o oggetti aggiunti.

Fraasi da completare: si richiede al soggetto di completare delle frasi in modo che le stesse abbiano senso compiuto; è importante non contraddirsi tra una risposta e l'altra, non apparire irritabili, pessimisti né egoisti.

MMPI: è tra i test autografici quello che trova maggior impiego per la verifica del carattere e della personalità del candidato. Si compone di oltre 500 affermazioni alle quali il soggetto deve rispondere vero o falso (V/F). Per ottenere una valutazione positiva è opportuno prestare molta attenzione al modo in cui una domanda viene formulata (gli avverbi, ad esempio, possono modificare il senso della frase).

IL COLLOQUIO NELLE FF.PP. E NELLE FF.AA.

Come già ampiamente fatto cenno una prova che sicuramente vi troverete a sostenere, qualunque sia la scelta dell'Arma o del Corpo, durante l'iter concorsuale è dunque il colloquio. In alcuni casi potrà capitare, anche, di doverne affrontare più di uno; con il perito selettore (persona non laureata nelle apposite discipline, ma che ha frequentato dei corsi specifici presso l'Amministrazione centrale), con lo psicologo e con lo psichiatra. Il momento di effettuazione può variare, tuttavia, viene sempre svolto dopo che l'aspirante ha compilato, parte o tutti, i questionari psicologici.

Il colloquio è uno strumento autografo, anche se la maggior parte delle domande riguardano fatti obiettivi e verificabili. Di solito le voci indagano circa le motivazioni personali, il grado ed il tipo di istruzione, l'iter scolastico, il rapporto con insegnanti e coetanei, le esperienze precedenti di lavoro, le capacità particolari, gli hobbies e le attività del tempo libero.

Certamente le domande degli esaminatori possono essere svariate, ed è quindi difficile raggrupparle e classificarle in un unico contenuto. Alcune riguardano gli studi svolti, i lavori eseguiti e le prospettive future, altre sono relative ai rapporti con gli amici, con le ragazze o i ragazzi; spesso viene chiesto il motivo per cui si partecipa al concorso.

In questo ambito, militare e paramilitare, tra l'altro, dai test psicologici congiuntamente al colloquio si cerca di capire se l'aspirante può trovarsi a suo agio nella vita di gruppo, se è adattabile alla disciplina militare, ed a seconda del ruolo per cui si concorre, se è in grado di recepire o impartire ordini con altrettanta tranquillità e determinazione.

Qualsiasi sia, comunque, il tipo di informazione richiesta, è necessario non modificare il tono della voce, la postura e la mimica poiché potrebbero essere rivelatori di ansia, in special modo se le domande coinvolgono la sfera sessuale. Gli esaminatori, infatti, attribuiscono più importanza al "modo" in cui qualcosa viene detta, piuttosto che a "ciò che si dice". Ovviamente qualsiasi argomento deve essere motivato con logica e serietà.

Come già detto nella parte relativa alle aziende private, non si possono suggerire risposte più o meno valide, poiché ogni discorso è soggettivo, tuttavia per destare una buona impressione, possiamo ricordare nuovamente di:

- 1) tenere un abbigliamento idoneo: giacca, pantalone, tailleur;
- 2) evitare troppi gioielli, orecchini, piercing;
- 3) evitare di presentarsi con capelli troppo lunghi, con troppo gel o rasati;
- 4) non mostrarsi eccessivamente ansiosi o imbarazzati, ma nemmeno disinteressati o superficiali; è il vostro colloquio, riguarda voi, fatevi vedere pronti, attenti e convinti di quanto dite;
- 5) non mordersi le unghie, non dondolare sulla sedia, etc., perché sono segni di ansia;
- 6) guardare in viso il vostro interlocutore per un segno di interesse e disponibilità;
- 7) parlare tranquillamente come se steste parlando con un conoscente, sempre nel rispetto del selezionatore;
- 8) non rispondere solo sì o no, come se fosse un interrogatorio, ma neppure essere troppo lunghi o dispersivi, perché potreste essere ripetitivi o prolissi;
- 9) non spezzare il discorso con pause lunghe e non lasciarlo incompleto a meno che non siate interrotti;
- 10) rispondere in modo uguale, se si fanno due domande simili;
- 11) non dare l'impressione di aver imparato il "racconto a memoria", perché è importante sembrare spontanei e sinceri;
- 12) rammentare quanto esposto nelle frasi scritte per evitare contraddizioni, se queste sono state somministrate.

Questi consigli naturalmente non devono essere presi come "vangelo", poiché, come già detto, ogni risposta è soggettiva e personale.

I GIOCHI PSICOLOGICI

Talvolta, nell'ambito dei concorsi militari è possibile anche che vengano utilizzati test di gruppo. Si tratta dei "giochi psicologici" volti a rilevare alcuni tratti di personalità quali l'attitudine al comando, alla collaborazione, ad assumere iniziative, ad essere operosi ed ingegnosi. Durante la somministrazione di questi test si formano dei gruppi di massimo 10 soggetti coordinati dallo psicologo o dal selettore del personale preposto, che fornisce le relative indicazioni e propone la simulazione di una particolare situazione. Nascono così delle dinamiche relazionali durante l'interazione in cui ognuno esprime le proprie emozioni tirando fuori parti inconscie della propria personalità. Tutto quanto avviene durante il gioco, viene analizzato dallo specialista perché si suppone che gli atteggiamenti, i comportamenti, i vissuti che ciascuno fa emergere durante delle situazioni fittizie siano strutturalmente simili a quelli che si evidenzerebbero durante la vita quotidiana e sul lavoro. Si colgono, cioè, i contenuti inconsci, le emozioni che ciascun soggetto mette in atto durante la situazione simulata e che può essere trasferita ad una possibile situazione concreta.

Nei giochi psicologici il tempo è variabile a seconda del tipo di gioco e viene comunicato prima dell'inizio dello stesso, al momento dell'elencazione delle regole. Nell'ambito dei concorsi militari reputo opportuno soffermarmi brevemente sulla descrizione dei *giochi di leadership e quelli decisori*.

I GIOCHI DI LEADERSHIP

Prima di descrivere il gioco vorrei chiarire il concetto di leader. I membri di un gruppo scelgono un leader come loro rappresentante. Egli è quindi la persona più importante, più significativa, il simbolo, il personaggio più carismatico. Generalmente egli ha molte doti, è abile, acuto, ha attitudine al comando, sa ascoltare e raggiungere gli obiettivi. Tuttavia, non sempre la leadership è attribuita per questi motivi; ci sono casi in cui il ruolo del leader è rivestito da colui che per primo riesce ad esprimere e manifestare il suo disappunto, il suo non essere d'accordo e quindi è in grado di trascinare il gruppo verso una ribellione. Per eleggere un leader non occorre un'elezione, ciò avviene spontaneamente ed è da tutti condiviso. Nel "gioco della leadership naturale" dieci soggetti più il conduttore discutono sulle possibili caratteristiche che deve avere un leader, facendo una distinzione tra doti naturali ed acquisite. Dopo aver individuato le caratteristiche si scelgono le più rappresentative per un leader. Successivamente il conduttore prepara dieci bigliettini di carta e ciascun giocatore scriverà il nome di uno dei membri del gruppo con un voto attribuito secondo questo criterio:

- a) leadership evidente (sono presenti le caratteristiche individuate dal gruppo e definite tipiche del ruolo del leader);
- b) leadership abbastanza evidente;
- c) leadership poco evidente;
- d) leadership del tutto assente.

Trascorsi cinque minuti, dopo aver finito di scrivere, il conduttore chiede ad ogni partecipante di consegnare il bigliettino a colui che ha votato. Segue una fase in cui ci si scambiano verbalmente le informazioni ricevute. C'è anche la possibilità, ed è una variante del gioco, che sia il conduttore a ricevere tutti i biglietti ed a scrivere su una lavagna i risultati ottenuti da ciascun partecipante a cui segue un breve dibattito sull'andamento dei risultati. Il ruolo del conduttore è sempre quello di osservare ciascun partecipante al gioco per analizzare gli atteggiamenti e le discussioni ed intervenire nel caso queste ultime siano inadeguate. Come atto finale egli farà una breve relazione su ciascun partecipante al gruppo.

Fornire consigli standard per coloro che si apprestano a partecipare a questi tipi di test non è molto facile perché sono "situazioni di gruppo", confronto con altre persone, dove ciò che è molto importante, non è tanto quello che viene detto, ma quando viene detto, con quale tono di voce, con quale mimica etc.

Vorrei quindi elencare alcuni semplici consigli da tenere a mente anche se poi la cosa più importante è cercare di essere spontanei e naturali:

- partecipare in modo attivo, ma senza interrompere gli altri;
- cercare di mantenere il proprio punto di vista, pur rispettando le opinioni altrui;
- ricordarsi cosa si è detto precedentemente ed organizzare bene i concetti;
- cercare di coinvolgere gli altri con esempi semplici ma pregnanti;
- non sovrapporre la vostra voce alle altre;
- non parlare troppo a lungo perché stanca;
- essere sempre sereni, sorridenti e mai aggressivi.

I GIOCHI DECISORI

Essi vengono utilizzati nei concorsi militari per stabilire: meccanismi che aiutano o impediscono la coesione del gruppo; i fattori che sono alla base di una decisione all'interno di un gruppo; le variabili che analizzano il ruolo di ciascun soggetto all'interno di un gruppo etc. In questi giochi emergono: emozioni, aggressività, simpatia, che il conduttore dovrà analizzare.

Nel "gioco della diga" viene descritta una situazione il cui il giocatore ha un foglio di lavoro e deve partire. Durante la sua assenza non può mettersi in contatto con i suoi familiari, gli amici e non ha notizie della sua città. Ritornando a casa dopo il periodo di lavoro un posto di blocco della Polizia avverte che la popolazione della città è stata evacuata per creare un bacino idrico artificiale, allagando la zona. A valle è stata costruita una grossa diga per contenere le acque che hanno formato un lago artificiale. La vostra città si sta coprendo di acqua e non si può proseguire. Anche la vostra casa si sta coprendo di acqua. Voi spiegate al poliziotto il problema della vostra casa e lui vi concede solo cinque minuti per andare a casa. Potete prendere quattro cose e poi andare via perché l'acqua coprirà tutto.

Cosa salvereste e con quale ordine d'importanza?

- la corrispondenza con la vostra prima fidanzata;

- il vostro maglione preferito fatto a mano da una persona cara e ricevuto in una occasione importante;
- l'album con le vostre fotografie fino all'età di tre anni e con quelle dei vostri familiari;
- un orologio regalato da vostro padre il giorno del vostro diciottesimo compleanno;
- una raccolta di stampe del XVII e XVIII secolo, molto rare e ricevute in prestito da un'amica;
- un romanzo a cui state lavorando da parecchio tempo e che potrebbe essere pubblicato da un noto editore;
- un tappeto preziosissimo proveniente dall'Asia e regalo di un caro amico;
- un libro con la dedica autografa dell'autore, personaggio che ha ispirato la vostra vita;
- lo schedario dei soci e il libro dei conti di un'associazione naturalistica di cui siete socio collaboratore;
- un prezioso violino che non sapete suonare ma che gli addetti ai lavori ritengono molto prezioso;
- l'agenda con tutti gli indirizzi di amici e parenti e partner di lavoro;
- il cappello da soldato della Grande Guerra di vostro nonno con le medaglie al valore da lui conquistate;
- una raccolta di ricette inedite lasciate da vostra nonna, per produrre nuovi liquori terapeutici a base di erbe naturali;
- i semi di una pianta molto rara che produce frutti saporiti e pregiati.

I giocatori hanno cinque minuti di tempo per decidere i quattro oggetti da salvare, al termine dei quali il conduttore dividerà il gruppo in sottogruppi da cinque persone che dovranno scegliere una lista comune di quattro oggetti da salvare in quindici minuti. A questo punto si eleggerà un portavoce per squadra che sceglierà una sola lista, accettata da tutti i giocatori. In questa fase il portavoce sarà al centro della sala, per scegliere ha venti minuti di tempo, potrà accettare i suggerimenti scritti degli altri portavoce, mentre gli altri concorrenti non potranno aiutare, ma potranno parlare tra loro per fare azione di disturbo. Dopo aver deciso la lista finale, si consegnerà al portavoce e si discuterà con lui per trenta minuti. Questa fase fornirà valide indicazioni per valutare come ci si relaziona individualmente con il conduttore dopo le dinamiche di gruppo.

Circa l'importanza degli oggetti da salvare non è possibile effettivamente stabilirne uno standard che possa essere considerato più idoneo poiché dipende dal tipo di concorso, dal ruolo, dal vissuto del soggetto esaminato, dalla sua storia personale e familiare anche se, comunque, privilegerei l'agenda...; il romanzo...; i semi...; lo schedario...; una raccolta...

Comunque, i consigli generali sono simili a quelli dei giochi di leadership, cercando ovviamente di essere decisi e motivati nelle vostre scelte e non mostrando mai segni di indecisione o imbarazzo.

Parte Prima

Indicazioni sui concorsi
Polizia di Stato

Copyright © Esselibri S.p.A.

Copyright © Esselibri S.p.A.

L'ARRUOLAMENTO NELLA POLIZIA DI STATO

Per accedere nel personale del Corpo della Polizia di Stato, così come per le altre Amministrazioni delle Forze di Polizia e delle Forze Armate, occorre possedere determinati requisiti generali oltre al requisito dell'idoneità psico-fisica e attitudinale al servizio di polizia, in conformità alle disposizioni contenute negli artt. 3 e 4 del decreto del ministro dell'Interno del 30 giugno 2003, n. 198.

Di seguito distingueremo i requisiti in base ai ruoli di Commissario, Ispettore e Agenti.

1. COME DIVENTARE COMMISSARIO

L'accesso alla qualifica iniziale del ruolo dei commissari della Polizia di Stato avviene mediante la partecipazione ad un concorso pubblico, per esami, il cui bando è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana – 4^a Serie speciale “Concorsi ed esami”.

Al concorso pubblico possono partecipare, entrambi i sessi, in possesso dei seguenti requisiti:

1. cittadinanza italiana;
2. godimento dei diritti politici;
3. età non superiore ai 32 anni (art. 1 del D.M. 6 aprile 1999, n. 115); per gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione civile dell'Interno il limite di età è elevato a 40 anni;
4. titolo di studio: l'art. 3 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334, e successive modifiche, inerente al riordino del personale direttivo e dirigente della Polizia di Stato, prevede che con decreto del ministro dell'Interno, di concerto con il ministro per la Funzione Pubblica e con il ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sono indicati la classe di appartenenza dei corsi di studio ad indirizzo giuridico ed economico il cui superamento costituisce condizione per la partecipazione al concorso in argomento. Sono fatti salvi i diplomi di laurea in giurisprudenza e in scienze politiche rilasciati secondo l'ordinamento didattico vigente prima del suo adeguamento ai sensi dell'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e delle sue disposizioni attuative;
5. non aver riportato condanne o pene detentive per reati non colposi e non essere stati sottoposti a misure di prevenzione;
6. essere in regola, per i candidati di sesso maschile, nei riguardi degli obblighi di leva e non essere stati ammessi a prestare servizio militare non armato o servizio sostitu-

- tivo civile (l'eventuale assunzione in Polizia comporta l'assolvimento degli obblighi di leva);
7. qualità morali e di condotta, secondo quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 8. idoneità psico-fisica e attitudinale al servizio di polizia, in conformità alle disposizioni contenute negli artt. 3 e 4 del decreto del ministro dell'Interno 30 giugno 2003, n. 198.

Non sono ammessi al concorso coloro che sono stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione e coloro che sono stati espulsi dalle Forze Armate o dai Corpi militarmente organizzati.

Nel caso in cui il numero delle domande di partecipazione sia superiore a cinquanta volte il numero dei posti messi a concorso e non sia inferiore a cinquemila, viene effettuata una prova preselettiva per determinare i candidati da ammettere alle successive prove scritte. Il test preselettivo è articolato in quesiti a risposta a scelta multipla riguardanti l'accertamento della conoscenza delle seguenti materie: diritto penale, diritto processuale penale, diritto civile, diritto costituzionale e diritto amministrativo.

Sulla base dei risultati della prova preselettiva, le cui modalità di espletamento sono disciplinate dall'art. 9 del decreto del ministro dell'Interno 2 dicembre 2002, n. 276, è ammesso a sostenere le prove scritte del concorso un numero di candidati pari a cinque volte il numero dei posti messi a concorso, nonché, in soprannumero, i candidati che abbiano riportato un punteggio pari all'ultimo degli ammessi entro i limiti dell'aliquota predetta. La votazione conseguita non concorre alla formazione del punteggio finale di merito.

Ciascun quesito della prova preselettiva (n. 200 domande) viene elaborato predisponendo un'unica domanda seguita da cinque risposte, delle quali solo una è esatta. Le risposte sono numerate da uno a cinque. I quesiti sono suddivisi per materia e per grado di difficoltà. La classificazione dei quesiti e il raggruppamento per materia mirano a garantire che a ciascun candidato sia assegnato un numero di domande di pari difficoltà. I quesiti hanno un grado di difficoltà di 1, 2 e 3 in relazione alla natura della domanda che è rispettivamente facile, di difficoltà media e difficile. L'attribuzione del punteggio alle singole risposte è differenziata in relazione al grado di difficoltà della domanda.

I candidati non esclusi dalla partecipazione al concorso sono sottoposti, prima delle prove scritte, all'accertamento dei requisiti psico-fisici ed attitudinali previsti per l'accesso al ruolo dei Commissari. In relazione al numero dei candidati, l'Amministrazione può effettuare gli accertamenti in parola dopo la prova scritta o, anche, dopo la prova orale.

Il possesso dei requisiti psico-fisici e attitudinali da parte del candidato è accertato da apposite commissioni, costituite con decreto del capo della Polizia – direttore generale della Pubblica Sicurezza ai sensi dell'art. 11 del decreto del ministro dell'Interno n. 276 del 2 dicembre 2002.

I candidati dovranno sostenere due prove scritte d'esame, della durata massima di otto ore ciascuna, che vertono sulle seguenti materie:

- a) diritto costituzionale congiuntamente o disgiuntamente a diritto amministrativo con eventuale riferimento alla legislazione speciale in materia di pubblica sicurezza;
- b) diritto penale congiuntamente o disgiuntamente a diritto processuale penale.

Alla successiva prova orale sono ammessi i candidati che hanno riportato in media una votazione non inferiore a ventuno trentesimi e non inferiore a diciotto trentesimi in ciascuna delle prove scritte.

La prova orale, ai sensi dell'art. 15 del decreto ministeriale per ultimo citato, oltre che sulle materie oggetto delle prove scritte, verte sulle seguenti:

1. diritto civile;
2. diritto del lavoro;
3. diritto della navigazione;
4. ordinamento dell'amministrazione della pubblica sicurezza;
5. nozioni di medicina legale;
6. nozioni di diritto internazionale;
7. lingua straniera prescelta dal candidato tra quelle indicate nel bando di concorso;
8. informatica.

L'accertamento della conoscenza della lingua straniera consiste in una traduzione (senza ausilio del dizionario) di un testo ed in una conversazione. La prova orale di informatica è diretta ad accertare il possesso, da parte del candidato, di un livello sufficiente di conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, in linea con gli standard europei.

La prova orale è superata se il candidato riporta la votazione di almeno diciotto trentesimi. I vincitori del concorso sono nominati commissari della Polizia di Stato e inizieranno il corso di formazione della durata di 2 anni presso l'Istituto superiore di polizia; in particolare il corso è articolato in due cicli annuali comprensivi di un tirocinio operativo presso strutture della Polizia di Stato.

I commissari che hanno superato l'esame finale e che, anche in relazione agli esiti del tirocinio operativo, sono stati dichiarati idonei al servizio di Polizia, sono confermati nel ruolo dei Commissari con qualifica di Commissario capo, secondo l'ordine della graduatoria di fine corso.

2. COME DIVENTARE ISPETTORE

L'accesso alla qualifica iniziale del ruolo degli Ispettori della Polizia di Stato avviene mediante la partecipazione ad un concorso pubblico, per esami, il cui bando è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana – 4^a Serie speciale “Concorsi ed esami”.

Al concorso pubblico possono partecipare, entrambi i sessi, in possesso dei seguenti requisiti:

1. cittadinanza italiana;
2. godimento dei diritti politici;
3. età non inferiore agli anni 18 e non superiore agli anni 32 (art. 1 del D.M. 6 aprile 1999, n. 115). Per gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione civile dell'Interno il limite di età è elevato a 40 anni;
4. requisiti psico-fisici e attitudinali, in conformità alle disposizioni contenute negli artt. 3 e 4 del decreto del ministro dell'Interno 30 giugno 2003, n. 198;
5. titolo di studio di scuola media superiore o equivalente; essere in regola, per i candidati di sesso maschile, nei riguardi degli obblighi di leva e non essere stati ammessi a prestare servizio militare non armato o servizio sostitutivo civile (l'eventuale assunzione in Polizia comporta l'assolvimento degli obblighi di leva).
6. qualità morali e di condotta, secondo quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53 e 124 del regio decreto 30 gennaio 1941, n. 12 e successive modifiche.

Non sono ammessi al concorso coloro che sono stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione o espulsi dalle Forze Armate o dai corpi militarmente organizzati, nonché coloro che hanno riportato condanna a pena detentiva per delitto non colposo o sono stati sottoposti a misure di prevenzione.

In relazione al numero delle domande, i candidati potranno essere sottoposti ad una prova preliminare a carattere generale, mediante test consistenti in una serie di domande a risposta a scelta multipla, aventi ad oggetto:

- elementi di diritto penale;
- elementi di diritto amministrativo con particolare riguardo alla legislazione in materia di pubblica sicurezza;
- nozioni di diritto processuale penale;
- nozioni di diritto civile nelle parti concernenti le persone, la famiglia, i diritti reali, le obbligazioni e la tutela dei diritti;
- nozioni di diritto costituzionale.

I candidati dovranno, successivamente, sostenere la prova scritta d'esame, che consisterà in un tema vertente sul seguente programma: elementi di diritto penale e/o diritto processuale penale, con eventuali riferimenti di diritto costituzionale, da svolgere nel tempo massimo di sei ore.

La prova preliminare e quella scritta d'esame si intenderanno superate se il candidato avrà riportato una votazione non inferiore, rispettivamente, a sei e a sette decimi.

I candidati successivamente dovranno sostenere un colloquio nelle seguenti materie:

1. elementi di diritto penale;
2. elementi di diritto processuale penale;
3. elementi di diritto costituzionale;

4. nozioni di diritto amministrativo, con particolare riguardo alla legislazione speciale in materia di pubblica sicurezza;
5. nozioni di diritto civile, nelle parti concernenti le persone, la famiglia, i diritti reali, le obbligazioni e la tutela dei diritti.

I concorrenti potranno, a domanda, integrare il colloquio con una prova facoltativa in lingua straniera a scelta tra inglese, francese o tedesco.

Il colloquio si intenderà superato dagli aspiranti che avranno riportato la votazione minima di sei decimi.

I vincitori del concorso saranno nominati allievi vice Ispettori e verranno avviati a frequentare un corso di formazione.

Le modalità di espletamento del presente concorso saranno ridisciplinate dai regolamenti previsti dal decreto legislativo 28 febbraio 2001, n. 53.

3. COME DIVENTARE AGENTE

a) Pubblico concorso per esami

L'accesso al ruolo degli Agenti e Assistenti della Polizia di Stato avviene mediante pubblico concorso, per esami, che viene pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana - 4^a Serie speciale "Concorsi ed esami", al quale possono partecipare entrambi i sessi qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:

1. cittadinanza italiana;
2. godimento dei diritti politici;
3. età non inferiore agli anni diciotto e non superiore agli anni trenta (art. 1 del D.M. 6 aprile 1999, n. 115);
4. idoneità culturale, psico-fisica ed attitudinale al servizio di polizia, in conformità alle disposizioni contenute negli artt. 21, 30 e 31 del D.P.R. 23 dicembre 1983, n. 903, così come modificato dal D.P.R. 24 agosto 1990, n. 272, nonché l'art. 3 del D.M. 30 giugno 2003, n. 198;
5. titolo di studio di scuola media dell'obbligo;
6. non essere stati espulsi dalle Forze Armate o da Corpi militarmente organizzati, né destituiti da pubblici uffici;
7. non avere riportato condanne per delitti non colposi e non essere stati sottoposti a misure di prevenzione;
8. essere in regola, per i candidati di sesso maschile, nei riguardi degli obblighi di leva e non essere stato ammesso a prestare servizio militare non armato o servizio sostitutivo civile;
9. essere in possesso delle qualità morali e di condotta di cui agli artt. 8 e 124 del regio decreto 30 gennaio 1941 n. 12, così come richiamati dall'art. 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53.

I candidati devono sostenere la prova d'esame scritta, che consiste in una serie di domande a risposta sintetica o a scelta multipla, che verte su argomenti di cultura generale e sulle materie previste dai vigenti programmi della scuola media dell'obbligo.

Tale prova si intende superata se il candidato abbia riportato una votazione non inferiore a sei decimi.

Successivamente, i candidati che hanno superato la suddetta prova d'esame saranno sottoposti, secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base del punteggio riportato nella prova scritta, e, a parità di voto, dell'età, agli accertamenti dei requisiti psico-fisici e attitudinali (artt. 3 e 4, del D.M. 30 giugno 2003, n. 198) a cura di apposite Commissioni, costituite con decreto del ministro dell'Interno ai sensi dell'art. 29 del D.P.R. 23 dicembre 1983, n. 903.

I vincitori del concorso sono nominati allievi agenti della Polizia di Stato e sono avviati a frequentare il corso di formazione della durata complessiva di dodici mesi.

Le modalità di espletamento del presente concorso dovranno essere ridisciplinate dai regolamenti previsti dal decreto legislativo 28 febbraio 2001, n. 53.

b) Direttamente a richiesta dell'interessato, qualora il giovane sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 6, commi 5 e 6, del D.P.R. 24 aprile 1982, n. 335, modificata dall'art 1 del Decreto legislativo 28 febbraio 2001, n. 53

Possono essere nominati allievi agenti, nell'ambito delle vacanze disponibili nel ruolo degli agenti e assistenti della Polizia di Stato ed ammessi a frequentare il primo corso di formazione utile, il coniuge e i figli superstiti, nonché i fratelli, qualora unici superstiti, degli appartenenti alle forze di Polizia deceduti o resi permanentemente invalidi al servizio, con invalidità non inferiore all'80% della capacità lavorativa, a causa di azioni criminose di cui all'art. 82, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, ovvero per effetto di ferite o lesioni riportate nell'espletamento di servizi di polizia o di soccorso pubblico, i quali ne facciano esplicita richiesta, purché siano in possesso dei seguenti requisiti:

1. cittadinanza italiana;
2. godimento dei diritti politici;
3. essere muniti del diploma della scuola media dell'obbligo;
4. aver compiuto il diciottesimo anno di età e non superato il trentesimo (art. 1 del D.M. 6 aprile 1999, n. 115);
5. non essere stati espulsi dalle Forze Armate o da Corpi militarmente organizzati, nè destituiti da pubblici uffici;
6. essere in regola, per i candidati di sesso maschile, nei riguardi degli obblighi di leva e non essere stato ammesso a prestare servizio militare non armato o servizio sostitutivo civile;
7. non avere riportato condanne a pene detentive per delitti non colposi, non essere stati sottoposti a misure di prevenzione ed essere in possesso dei requisiti attinenti alla

moralità e condotta di cui agli articoli 8 e 124 del regio decreto, n. 12 del 30 gennaio 1941, così come richiamati dall'art. 26 della legge n. 53 del 1° febbraio 1989.

L'amministrazione a seguito della richiesta dell'interessato, dopo aver verificato che il richiedente sia in possesso dei requisiti richiesti, convoca il giovane per sottoporlo, da apposite commissioni costituite ai sensi dell'art. 29 del D.P.R. 23 dicembre 1983, n. 903, agli accertamenti dei requisiti psico-fisici e attitudinali di cui agli artt. 3 e 4 del decreto del ministro dell'Interno 30 giugno 2003, n. 198.

Il richiedente, qualora giudicato idoneo al servizio di polizia dagli organi collegiali appena menzionati, è nominato allievo agente della Polizia di Stato e inizia a frequentare il corso di formazione della durata complessiva di dodici mesi.

c) Reclutamento nelle carriere iniziali delle forze di polizia ad ordinamento civile e militare (CAPO IV legge 23 agosto 2004 n. 226)

REQUISITI PER L'IDONEITÀ FISICA E PSICHICA

I parametri per l'accertamento dei requisiti dell'idoneità fisica e psichica che devono essere posseduti dai candidati ai concorsi pubblici per l'accesso ai ruoli degli Agenti ed Assistenti, degli Ispettori e dei Commissari, sono indicati nell'art. 3 del D.M. 198/2003 e sono precisamente i seguenti:

- a) sana e robusta costituzione fisica;
- b) statura non inferiore a m. 1,65 per gli uomini e m. 1,61 per le donne. Il rapporto altezza-peso, il tono e l'efficienza delle masse muscolari, la distribuzione del pannicolo adiposo e il trofismo devono rispecchiare un'armonia atta a configurare la robusta costituzione e la necessaria agilità indispensabile per l'espletamento dei servizi di polizia;
- c) senso cromatico e luminoso normale, campo visivo normale, visione notturna sufficiente, visione binoculare e stereoscopica sufficiente.

Per l'ammissione al concorso per l'accesso al ruolo degli agenti ed assistenti, visus naturale non inferiore a 12/10 complessivi quale somma del visus dei due occhi, con non meno di 5/10 nell'occhio che vede di meno, ed un visus corretto a 10/10 per ciascun occhio per una correzione massima complessiva di una diottria quale somma dei singoli vizi di rifrazione.

Per l'ammissione ai concorsi per l'accesso ai ruoli degli Ispettori e dei Commissari, visus corretto non inferiore a 10/10 per ciascun occhio, con una correzione massima complessiva di tre diottrie per i seguenti vizi di rifrazione: miopia, ipermetropia, astigmatismo semplice (miopico e ipermetropico) e di tre diottrie quale somma complessiva dei singoli vizi di rifrazione per l'astigmatismo composto e l'astigmatismo misto.

Costituiscono, inoltre, cause di non idoneità per l'ammissione ai concorsi di cui al comma 1 le imperfezioni e infermità indicate nell'allegata Tabella 1 di seguito riportata.

I candidati sono sottoposti alle prove di efficienza fisica previste nel bando di concorso, secondo le modalità ed i programmi ivi indicati rispettivamente per gli uomini e le donne.

Tabella 1 del D.M. 198/2003

1. Le sindromi da immunodeficienza croniche e loro complicanze.
2. Le infermità e gli esiti di lesioni della cute e delle mucose visibili:
 - a) le alterazioni congenite ed acquisite croniche della cute e degli annessi, estese o gravi o che, per sede o natura, determinino alterazioni funzionali o fisiognomiche;
 - b) tatuaggi sulle parti del corpo non coperte dall'uniforme o quando, per la loro sede o natura, siano deturpanti o per il loro contenuto siano indice di personalità abnorme.
3. Le infermità ed imperfezioni degli organi del capo:
 - a) alterazioni morfologiche congenite o acquisite delle ossa del cranio che determinano deformità o disturbi funzionali;
 - b) le malformazioni e malattie della bocca, ad incidenza funzionale ed estetica in particolare le malocclusioni dentarie con alterazione della funzione masticatoria e/o dell'armonia del volto; disfonie;
 - c) le malformazioni, le disfunzioni, le patologie o gli esiti di lesioni delle palpebre e delle ciglia, delle ghiandole e delle vie lacrimali, dell'orbita, del bulbo oculare e degli annessi, anche se limitate a un solo occhio, quando siano causa di disturbi funzionali; disturbi della motilità dei muscoli oculari estrinseci; il glaucoma e le disfunzioni dell'idrodinamica endoculare potenzialmente glaucomatogene; l'emeralopia; retinopatie degenerative; esiti di interventi per correzione delle ametropie comportanti deficit della capacità visiva;
 - d) stenosi e poliposi nasale anche monolaterale; sinusopatie croniche;
 - e) le malformazioni ed alterazioni congenite ed acquisite dell'orecchio esterno, dell'orecchio medio, dell'orecchio interno, quando siano deturpanti o causa di disturbi funzionali; otite media purulenta cronica anche se non complicata e monolaterale; perforazione timpanica; ipoacusie monolaterali permanenti con una soglia audiometrica media sulle frequenze 500 - 1000 - 2000 - 4000 Hz superiore a 30 decibel; ipoacusie bilaterali permanenti con un soglia audiometrica media sulle frequenze 500 - 1000 - 2000 - 4000 Hz superiore a 30 decibel dall'orecchio che sente di meno, oppure superiore a 45 decibel come somma dei due lati (perdita percentuale totale binauricolare superiore al 20%); deficit uditivi da trauma acustico con audiogramma con soglia uditiva a 4000 Hz superiore a 50 decibel (trauma acustico lieve secondo Klochoff); tonsilliti croniche; le malformazioni e le alterazioni acquisite della faringe, della laringe e della trachea, quando siano causa di disturbi funzionali.
4. Le infermità dei bronchi e dei polmoni: bronchiti croniche e malattie croniche pleuropolmonari; asma bronchiale; cisti o tumori polmonari; segni radiologici di malattie tubercolari dell'apparato pleuropolmonare in atto o pregresse, qualora gli esiti siano di sostanziale rilevanza; gravi allergopatie anche in fase acclinica o di devianza ematochimica; dismorfismi della gabbia toracica con alterazioni funzionali respiratorie.

5. Le infermità ed imperfezioni dell'apparato cardio-circolatorio:
 - a) malattie dell'endocardio, del miocardio, del pericardio;
 - b) disturbi del ritmo e della conduzione dello stimolo a possibile incidenza sulla emodinamica. Ipertensione arteriosa;
 - c) gli aneurismi, le angiodisplasie e le fistole arterovenose;
 - d) le altre patologie delle arterie, dei capillari, dei vasi e dei gangli linfatici e i loro esiti a rilevanza trofica e funzionale, varici e flebopatie e loro esiti; emorroidi voluminose.
6. Le infermità ed imperfezioni dell'apparato digerente e dell'addome:
 - a) le malformazioni e le malattie croniche delle ghiandole e dei dotti salivari che producono disturbi funzionali;
 - b) le malformazioni, le anomalie di posizione, le patologie o i loro esiti del tubo digerente, del fegato e vie biliari, del pancreas e del peritoneo che, per natura, sede e grado producano disturbi funzionali;
 - c) le ernie viscerali;
 - d) la splenectomia a possibile incidenza sulla crasi ematica.
7. Le infermità ed imperfezioni dell'apparato osteo-articolare e muscolare: le patologie ed i loro esiti, anche di natura traumatica, dell'apparato scheletrico, dei muscoli, delle strutture capsulo-legamentose, tendinee, aponeurotiche e delle borse sinoviali causa di dismorfismi o alterazioni della meccanica articolare.
8. Le imperfezioni ed infermità dell'apparato neuro-psichico:
 - a) patologie neurologiche: patologie del sistema nervoso centrale, periferico e autonomo e loro esiti di rilevanza funzionale, epilessia anche progressa, miopatie a rilevante impegno funzionale;
 - b) disturbi mentali: disturbi mentali dovuti a malattie mediche generali. Disturbi d'ansia attuali o progressi; disturbi somatoformi e da conversione attuali o progressi; disturbi fittizi e da simulazione attuali o progressi; schizofrenia ed altri disturbi psicotici attuali o progressi; disturbi dell'umore attuali o progressi; disturbi dissociativi attuali o progressi; disturbi sessuali e disturbi dell'identità di genere attuali o progressi; disturbi del sonno attuali o progressi; ritardo mentale; disturbi da tic; disturbi dell'adattamento; problemi relazionali a rilevanza clinica; disturbi di personalità; disturbi del controllo degli impulsi attuali o progressi; disturbi della condotta alimentare attuali o progressi.
9. Uso anche saltuario o occasionale di sostanze psicoattive (droghe naturali/sintetiche) ed abuso di alcool attuali o progressi.
10. Le infermità ed imperfezioni dell'apparato uro-genitale: le malformazioni, le malposizioni, le patologie o i loro esiti del rene, della pelvi, dell'uretere, della vescica e dell'uretra che sono causa di alterazioni funzionali, le malformazioni, le malposizioni, le patologie o i loro esiti, dell'apparato genitale maschile e femminile che sono causa di rilevante alterazione funzionale.

11. Le malattie del sangue, degli organi emopoietici e del sistema reticolo-istiocitario congenite o acquisite di apprezzabile entità.
12. Le sindromi dipendenti da alterata funzione delle ghiandole endocrine.
13. Neoplasie:
 - a) i tumori maligni (ad evoluzione incerta o sfavorevole);
 - b) i tumori benigni ed i loro esiti quando per sede, volume, estensione o numero siano deturpanti o producano alterazioni strutturali o funzionali.
14. Le malattie da agenti infettivi e da parassiti: le malattie da agenti infettivi e da parassiti ed i loro esiti che siano causa di disturbi funzionali oppure siano accompagnate da grave e persistente compromissione delle condizioni generali o della crisi ematica e che abbiano caratteristiche di cronicità o di evolutività.
15. Altre cause di non idoneità: il complesso di imperfezioni o infermità che, specificate o non nell'elenco, non raggiungono, considerate singolarmente, il grado richiesto per la non idoneità ma che, concorrenti tra loro, rendano il soggetto palesemente non idoneo al servizio nella Polizia di Stato.

4. LA SELEZIONE ATTITUDINALE IN GENERE

Le Forze di Polizia e le Forze Armate sono Corpi ed Armi molti prestigiosi che si avvalgono di personale scelto ed altamente qualificato. Le competenze, i ruoli, le qualifiche sono attribuite in seguito ad anni di duro lavoro, di studi, di sacrifici e di scelte, ma alla base di ciascun appartenente vi è la certezza del proprio contributo e del proprio impegno per un corretto funzionamento dell'Istituzione.

È proprio per siffatta ragione, affinché il corretto funzionamento sia preservato e si conservi intatto, che viene data molta importanza durante la selezione alla prova psico-attitudinale volta ad accertare le qualità psicologiche ed attitudinali, cioè gli interessi, le motivazioni, ciò per cui si è portati, le proprie competenze, le aspirazioni.

Si parla quindi di **attitudini** (predisposizioni naturali verso qualcosa) che vengono rilevate con strumenti specifici (questionari o test) e che possono essere migliorate con la pratica, l'esperienza e la ripetizione.

Esistono vari tipi di attitudini: al *ragionamento astratto* (test d'intelligenza), ai *lavori d'ufficio*, alla *comprensione alla lettura*, alla *concentrazione* e ai *rapporti umani*.

Un'attitudine può diventare **capacità** se si è particolarmente motivati o portati per un compito o una prestazione. Attraverso le proprie capacità, le motivazioni, le attitudini e le esperienze si giunge infine alla piena **competenza**, cioè la conoscenza approfondita attraverso le proprie potenzialità e dopo aver acquisito la **padronanza** delle conoscenze e della situazione.

Il particolar modo nella selezione attitudinale non viene dato risalto solo all'aspetto intellettuale, ma anche a quello relazionale, al mondo interiore, allo spazio emotivo-

affettivo, alla capacità di adattamento, di sopportare il cambiamento di vita e la possibilità di gestire le proprie emozioni.

La selezione vuole, altresì, prevedere il possibile percorso lavorativo dell'aspirante, eventuali successi o fallimenti. In particolare cercherà di individuare se l'aspirante ha i requisiti necessari per ricoprire certi ruoli, le motivazioni e le idonee ambizioni, nonché le giuste qualità.

Dai test non devono essere "scelti" necessariamente i migliori, ma quelli più conformi ai parametri di riferimento al fine di essere impiegati con maggior successo.

L'analisi dei risultati esplora quattro aree della personalità del candidato:

- l'area cognitiva: analizza ed elabora le risposte che vengono date dall'aspirante in relazione al mondo che lo circonda al fine di affrontare nel modo più idoneo i compiti assegnati;
- l'**area relazionale**: analizza la capacità di mettersi in relazione con gli altri;
- l'**area lavorativa**: analizza la capacità di organizzare e svolgere un'attività finalizzata ad un obiettivo;
- l'**area dei valori professionali**: analizza la motivazione della scelta della domanda di concorso, le sue aspettative, ecc.

GLI ACCERTAMENTI PSICO-ATTITUDINALI NEI CONCORSI DELLA POLIZIA DI STATO

In tutti i bandi per l'arruolamento nella Polizia di Stato, qualunque sia il ruolo per cui si concorre, è previsto che i candidati, una volta che conseguono l'idoneità agli accertamenti psico-fisici, vengano sottoposti a prove attitudinali da parte di una Commissione di selettori, nominata con decreto del Capo della Polizia - Direttore Generale della Pubblica Sicurezza – e composta da un funzionario del ruolo dei dirigenti tecnici psicologi che la presiede, da quattro appartenenti al ruolo dei direttori tecnici psicologi o al ruolo dei Commissari della Polizia di Stato, in possesso dell'abilitazione professionale di perito selettore attitudinale. Tali prove, unitamente a quelle psico-fisiche, si effettuano presso il Centro Reclutamento della Polizia di Stato sito in Roma, viale Castro Pretorio e di norma durano 4 giorni.

Le prove attitudinali sono dirette ad accertare l'attitudine del concorrente allo svolgimento dei compiti connessi con l'attività di polizia in base anche al ruolo che esso dovrà ricoprire nell'ambito dell'Amministrazione. Consistono in una serie di test, sia collettivi che individuali, predisposti da istituti pubblici o privati specializzati, differenziati in relazione alle funzioni dei ruoli per il quale il candidato concorre, ed in un colloquio con un componente della Commissione; in sintesi in:

- a) test intellettivi, per valutare le capacità di ragionamento;
- b) **test di personalità e questionario biografico, per acquisire elementi circa il carattere, le inclinazioni e le esperienze di vita passata e presente;**
- c) **colloquio**, per un esame diretto dei candidati, alla luce delle risultanze dei predetti test.

Nel caso in cui siano risultati positivi i test mentre il colloquio abbia dato esito negativo, su richiesta del selettore, la Commissione può disporre la ripetizione del colloquio in sede collegiale.

Al termine degli accertamenti psico-attitudinali l'apposita Commissione tecnica esprimerà, nei riguardi di ciascun concorrente, un giudizio di **idoneità** o di **non idoneità** e sarà comunicato seduta stante. Tale giudizio è definitivo e comporta, in caso di non idoneità, l'esclusione dal concorso che viene disposta con decreto motivato del Capo della Polizia.

Il Centro di Selezione e Reclutamento della Polizia di Stato durante siffatta prova somministra dei test di personalità per i quali successivamente si darà cenno, in quanto per una trattazione approfondita si rimanda alla lettura del **Cod. 100 "Test della Personalità & Colloquio"**, sempre della medesima casa editrice, mentre per la prova del colloquio, individuale o collettivo, si riportano fin da adesso i suggerimenti su come affrontarlo.

I candidati idonei all'accertamento attitudinale saranno ammessi, quindi, a sostenere la prova orale.

REQUISITI ATTITUDINALI

I requisiti attitudinali richiesti dall'Amministrazione della Polizia di Stato, come già ampiamente detto, sono differenziati in base al ruolo del personale per cui si concorre; siffatti requisiti raggruppati nella tabella 1 del D.M. 198/2003 e distinti per ruolo, vengono riportati di seguito:

Ruolo degli Agenti ed Assistenti

I requisiti attitudinali per i concorsi per l'accesso al ruolo degli Agenti ed Assistenti sono:

- a) un livello evolutivo che esprima una valida integrazione della personalità, con riferimento alla capacità di elaborare le proprie esperienze di vita, alla fiducia di sé, alla capacità sia critica che autocritica, all'assunzione di responsabilità ed alle doti di volontà, connotato, inoltre, sia da abilità comunicativa che da determinazione operativa;
- b) un controllo emotivo contraddistinto dalla capacità di contenere le proprie reazioni comportamentali dinanzi a stimoli emotigeni impreveduti od inusuali, da una funzionale coordinazione psico-motoria in situazione di stress, da una rapida stabilizzazione dell'umore nonché da una sicurezza di sé in linea con i compiti operativi che gli sono propri;
- c) una capacità intellettuale che consenta di far fronte alle situazioni problematiche pratiche, proprie del ruolo, con soluzioni appropriate basate su processi logici e su un pensiero adeguato quanto a contenuti e capacità deduttiva, sostenuto in ciò da adeguate capacità di percezione, attenzione, memorizzazione ed esecuzione;

- d) una socialità caratterizzata da una adeguata disinvoltura nei rapporti interpersonali, dalla capacità di integrarsi costruttivamente nel gruppo, dalla disposizione a far fronte alle peculiari difficoltà operative del ruolo con opportuna decisione e dinamicità, nonché dalla capacità di adattarsi, in contesti di lavoro formalmente organizzati, sulla base della motivazione e del senso del dovere.

RUOLO DEGLI ISPETTORI

I requisiti attitudinali per i concorsi per l'accesso al ruolo degli Ispettori sono:

- a) un livello evolutivo fondato su significative esperienze di vita, integrate dalla consapevolezza di sé e dal senso di responsabilità, caratterizzato dalla capacità di assumere autonome iniziative e ruoli decisionali in situazioni di media complessità, sostenuto da un patrimonio culturale che consenta una adeguata capacità comunicativa sia scritta che orale;
- b) un controllo emotivo caratterizzato dalla sicurezza di sé e dalla capacità di gestire lo stress, da una risposta comportamentale sintonica e razionale dinanzi alle difficoltà ed alle frustrazioni tale da consentire una adeguata rapidità decisionale ed operativa, dalla capacità di ritrovare in tempi brevi uno stato di calma;
- c) una capacità intellettuale connotata da un adeguato rendimento nei compiti che, pur se prevalentemente pratici, richiedono poteri logico-critici e di giudizio, un pensiero articolato nonché una capacità di osservazione e memorizzazione;
- d) una socialità contraddistinta dalla capacità nel gestire i rapporti interpersonali e da una spontanea disposizione ad assumere posizioni di rilievo nelle attività di gruppo tale da favorire anche il rapporto tra i componenti, da una capacità affermativa e di gestione del personale nell'ottica del conseguimento dei risultati e, relativamente agli ambiti di autonomia previsti, da una funzionale disposizione motivazionale al servizio.

RUOLO DEI COMMISSARI E AL RUOLO DIRETTIVO SPECIALE

I requisiti attitudinali per i concorsi per l'accesso al ruolo dei Commissari e al ruolo direttivo speciale sono:

- a) un livello evolutivo connotato da una accentuata capacità sia di valutazione che di giudizio, da un ampio patrimonio socio-culturale e da una modalità espressiva articolata ed efficace. Deve, inoltre, sussistere la capacità di assumere autonomamente decisioni ed iniziative basate sulla realistica consapevolezza delle proprie potenzialità;
- b) un controllo emotivo basato sulla fiducia in sé, sull'equilibrio del tono dell'umore, sulla capacità di sopportare lo stress conseguente alla gestione di situazioni problematiche di media-alta complessità nonché sulla capacità di contenere la tensione conseguente ad un impegno direttivo in circostanze operative;

- c) una capacità intellettuale orientata da un pensiero articolato e critico, ampio e personale quanto a contenuti e concetti, in grado di fronteggiare problemi anche astratti attraverso idonee strategie risolutive, sostenuto in ciò da adeguate potenzialità logiche sia deduttive che induttive e da capacità mnemoniche, attentive e di osservazione;
- d) una socialità connotata dall'abilità nello stabilire rapporti interpersonali e dalla capacità nella gestione delle risorse umane, da autorevolezza e da una disposizione motivazionale all'organizzazione, formazione e comando operativo del personale subordinato; dalla sensibilità nel valutare le problematiche dei dipendenti e dalla capacità di acquisire un positivo ascendente su di essi in funzione del mantenimento della coesione del gruppo e del raggiungimento dei risultati prefissi.

5. I TEST PSICOLOGICI

L'UTILIZZO DEI TEST

L'interesse per la psicologia, l'analisi dei fattori umani, delle motivazioni, lo studio degli atteggiamenti e dei comportamenti dell'individuo ha accresciuto negli ultimi venti anni le possibilità di migliorare capacità e rendimento per il raggiungimento di fini ottimali. Per avvalersi di personale qualificato e selezionato nelle aziende private e nelle Pubbliche Amministrazioni sono stati resi obbligatori test di sbarramento che accertino non solo il grado di cultura di base, ma soprattutto le predisposizioni, gli interessi e la capacità di rapportarsi con dipendenti e superiori. I test sono dunque volti all'indagine della personalità.

STORIA DEI TEST

In linea generale, si può definire un test come una situazione standardizzata in cui il comportamento di una persona viene osservato e descritto. Il risultato è espresso numericamente oppure attraverso un gruppo o profilo di punteggi.

Dal 1900 ad oggi lo studio della psicologia è andato via via sviluppandosi. Nacquero dapprima i test di intelligenza, poi quelli attitudinali, da utilizzare in special modo per l'orientamento professionale e le selezioni aziendali.

Rientrano in questa categoria: i test di ragionamento logico-matematico (serie numeriche, alfabetiche, alfanumeriche, domino, casellari), logico-deduttivo e di abilità verbale (sinonimi, contrari, significati, proporzioni con parole, anagrammi, sillogismi etc.), astratto (serie visive, involuppi, fattore spaziale, somme algebriche etc.) e di memoria (colpo d'occhio, ricordo della posizione di numeri, lettere ed oggetti in apposite caselle etc.). Successivamente nacquero i test della personalità e le tecniche proiettive il cui scopo era quello di evidenziare tratti di personalità per cercare di comprendere il soggetto sottoposto a "diagnosi".