

ACCERTAMENTO DELL'EFFICIENZA INTELLETTIVA PER IL SETTORE D'IMPIEGO "INCURSORI"

Durante la selezione sarà effettuata la valutazione dell'efficienza intellettuale, attraverso la somministrazione delle seguenti prove:

- Questionario biografico;
- Prova di Efficienza Cognitiva;
- Colloquio individuale.

1. Questionario biografico

Il Questionario biografico è somministrato a cura del Membro psico-attitudinale e i risultati, senza punteggio, saranno tenuti in considerazione per il colloquio individuale.

2. Prova di Efficienza Cognitiva.

a) Generalità

Il test di efficienza cognitiva è finalizzato a verificare la capacità di ragionamento dei candidati. A tal fine, potranno essere utilizzati uno o più test che riguarderanno uno o più delle seguenti tipologie di ragionamento: astratto, velocità e precisione oppure visuo-spaziale.

Il materiale testo logico:

- test "alfa", composto da 64 domande a risposta multipla somministrato il primo giorno di selezione;
- test "beta", composto da 64 domande a risposta multipla somministrato immediatamente dopo la prova della marcia zavorrata di 20 km,

sarà proposto alla Commissione a cura del membro attitudinale del Centro di Selezione che provvederà alla somministrazione, alla correzione e all'attribuzione dei punteggi che avverrà mediante l'ausilio di un'opportuna tabella di conversione, predisposta a cura dello stesso Centro di Selezione.

b) Criteri di valutazione

La valutazione della prova di Efficienza Cognitiva avverrà attraverso una tabella di conversione che trasformerà il punteggio grezzo, dato dalla somma delle risposte valide fornite dal candidato (un punto per ogni risposta esatta), in un punteggio standard compreso tra uno e dieci punti.

La Commissione potrà decidere la penalizzazione per le risposte multiple oppure errate (ad es. detrazione di un quarto di punto per ciascuna di esse) ma dovrà comunque darne comunicazione ai candidati prima della somministrazione del test.

In definitiva, la valutazione della prova Efficienza Cognitiva, in 10 punti complessivi, avverrà attraverso:

- la somma dei punteggi ottenuti nei due test (alfa + beta), convertita nella seguente scala parametrizzata di 4 punti:

< 44	da 45 a 62	Da 63 a 80	>= 81
1	2	3	4

- la differenza tra il punteggio ottenuto al secondo e primo test (beta - alfa), convertita nella seguente scala parametrizzata di 6 punti:

<= -11	Da -10 a -7	Da -6 a -1	Da 0 a 4	Da 5 a 8	>= 9
1	2	3	4	5	6

Il conseguimento di un punteggio di 3/10 o inferiore comporterà il giudizio di non idoneità e quindi l'esclusione del candidato dall'iter selettivo. Un punteggio standard uguale o superiore a tre punti sarà considerato sufficiente per il superamento della prova.

3. Colloquio individuale

a) Generalità.

Il colloquio individuale sarà condotto dal membro tecnico attitudinale alla presenza del Presidente e dei due membri ordinari della Commissione. Esso è prevalentemente finalizzato a far emergere gli elementi motivazionali e attitudinali del candidato.

b) Criteri di valutazione.

Al termine del colloquio, sulla scorta degli elementi emersi durante la prova, ciascuno dei quattro componenti della Commissione esprimerà un punteggio variabile tra 1 e 10 punti.

Nel caso in cui la somma dei punteggi sia inferiore a sedici su quaranta punti il candidato sarà giudicato inidoneo ed escluso dalla procedura di selezione.

Un punteggio uguale o maggiore a sedici su quaranta punti sarà ritenuto sufficiente per il superamento della prova.